

cfdt *Syndicalisme*

HEBDO

Numéro spécial - 12 F - Décembre 1981



numéro spécial

39^e congrès



activité et orientation

de la CFDT



LES ENJEUX DU CONGRÈS DE METZ

Notre congrès va se dérouler dans un contexte nouveau, voire inédit pour la CFDT. Non pas que la crise par miracle se soit résolue, non pas que les tensions internationales se soient apaisées. Mais, par l'accession de F. Mitterrand à la présidence de la République en mai 1981, une situation politique complètement renouvelée s'est ouverte.

Cette victoire, à laquelle nous avons pour notre part contribué, nous met face à nos responsabilités. Les acquis engrangés depuis 1970 sur notre stratégie, sur notre volonté de bâtir le socialisme autogestionnaire, sur notre pratique syndicale au plus près des aspirations des travailleurs pour une action syndicale concrète et efficace, tous ces acquis nous sont précieux pour affronter une nouvelle phase de l'action syndicale. Car, faut-il le rappeler, l'action syndicale est et demeure nécessaire. Mieux, elle est indispensable pour répondre aux aspirations des travailleuses et des travailleurs et pour opérer un véritable changement social.

C'est dire l'importance de ce congrès, des enjeux qui le sous-tendent. Et si, poursuivant un effort déjà engagé, le rapport que vous avez entre les mains est relativement court, c'est parce qu'il a semblé que la priorité n° 1 était que ce congrès soit préparé par tous les syndicats qui forment la CFDT.

Le congrès confédéral, en effet, est un congrès de syndicats. Chaque syndicat aura donc à porter une appréciation sur l'activité et l'orientation de la CFDT tout entière. Ce qui est en cause, ce n'est donc pas uniquement ce qui se passe au niveau, parfois bien lointain, de la confédération, c'est aussi l'action de chaque syndicat, son insertion dans la vie de l'organisation, ce qu'il en a reçu, ce qu'il pense lui apporter, ce qu'il en attend...

Ce rapport général comprend d'abord un rapport d'activité puis trois thèmes de réflexion et de débat sur lesquels le congrès aura à se pencher.

TROIS THÈMES

■ Une politique d'action pour 3 ans

Ce congrès doit nous permettre de définir une politique d'action confédérale jusqu'au prochain congrès. Partant de nos acquis et surtout les plus récents adoptés à Brest, il nous faut bâtir une politique d'action adaptée aux réalités politiques nouvelles, aux évolutions économiques et sociales de la société française et surtout une politique qui mobilise les travailleurs, les invite à participer pleinement à l'action syndicale, à être actifs dans la transformation sociale. Nous serons aussi ouverts pour être au maximum unitaires avec nos partenaires syndicaux et d'abord avec le plus important, la CGT.

Pour progresser dans l'efficacité de notre action, dans la satisfaction des revendications, il nous faudra poursuivre la tâche entreprise pour construire un syndicalisme à la hauteur de nos ambitions et des défis à relever. Il faut un syndicalisme de masse, accueillant, offensif, tenace dans ses actions, démocratique dans son fonctionnement.

Renforcer la CFDT et adapter la CFDT sont des objectifs liés entre eux.

Une résolution soumise au vote du congrès conclura ce débat.

■ Les travailleuses dans la CFDT

Après notre engagement commun pris à Brest sur la priorité à accorder aux problèmes des travailleuses dans notre action syndicale, nous sommes appelés à débattre de ce qui est à la fois une condition et un moyen pour que ce que vivent les travailleuses soit pris en charge par toute la CFDT, à savoir la place de ces travailleuses dans la CFDT.

Agir pour la mixité de l'emploi, contre toutes les discriminations que subissent les travailleuses, c'est aussi agir pour la mixité dans la CFDT, à tous les niveaux de la CFDT. Des propositions précises sont soumises à ce sujet au vote du congrès. Elles prennent la forme d'un engagement des syndicats, des fédérations et des unions régionales pour l'insertion des travailleuses dans tous les lieux de l'activité syndicale. Elles prennent aussi la forme de décisions applicables dès ce congrès sur la composition du Bureau national et de la Commission exécutive confédérale.

■ L'action syndicale, outil pour changer le travail et la société

Pas d'avancée vers le socialisme autogestionnaire sans changer le travail, son organisation, ses outils, sa finalité, les conditions dans lesquelles les travailleurs l'exercent. Pas d'avancée non plus sans modification profonde du type de développement, de production, d'échange, de culture et de loisir.

Nous sommes tous d'accord sur ces propositions. Il nous faut sur ces questions organiser un échange d'informations, d'expériences, susciter une confrontation entre nos approches. Le congrès est un lieu propice pour favoriser ce débat sur tout ce qui se fait dans les entreprises et les localités, au niveau d'une branche ou d'une région. Nous travaillerons en commissions sur ces questions et nous conclurons tous ensemble cet échange par un texte qui rappellera les axes essentiels de notre stratégie pour changer le travail par l'action syndicale et qui nous engagera dans une action de longue haleine.

Le Bureau national.

AVERTISSEMENT

Ce rapport a été adopté par le Bureau national le 4 novembre 1981. Quand vous le lirez, bien des événements se seront écoulés depuis. La presse confédérale rendra compte des débats, des prises de position et des actions ultérieures à cette date : il convient de vous y reporter pour actualiser le rapport.

RAPPORT D'ACTIVITÉ



**METZ
25 / 29
MAI 1982**

SOMMAIRE DU RAPPORT D'ACTIVITÉ

1. LE SENS DE NOTRE ACTION

- Notre politique d'action 3
- Mai 1979 - mai 1981 4
- Depuis mai 1981 5

2. NOTRE AVANCÉE SUR NOS PRIORITÉS

- Durée du travail 6
- Bas salaires - SMIC 10
- Contrats collectifs 12

3. NOS TERRAINS D'ACTION

- Emploi 15
- Protection sociale 17
- Conditions de travail 18
- Droits et libertés 19
- La politique de l'énergie 20
- Education et formation 21
- Consommation et Comités d'entreprises 23
- Les Secteurs Public et Nationalisé 23

4. ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES EN DIRECTION

DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

- Les travailleuses 24
- Les jeunes 25
- Les travailleurs immigrés 26
- Les travailleurs des départements d'Outre-Mer 26
- Les retraités 27
- Les ingénieurs et cadres 27

5. NOTRE ACTION POLITIQUE

ET LA VICTOIRE DE LA GAUCHE

- Vers le changement politique 28
- La CFDT face à un gouvernement de gauche 29

6. L'UNITÉ D'ACTION

- La crise de l'unité d'action dans la pratique 31
- Les raisons de la rupture 32
- La CGT dans le nouveau contexte 34
- Les autres organisations syndicales 34
- Pour une unité d'action élargie et renouvelée 35

7. L'ACTION INTERNATIONALE DE LA CFDT

- L'Europe et la CES 37
- L'action professionnelle internationale 37
- L'action avec les forces syndicales du Tiers Monde 37
- Solidarité avec les travailleurs polonais 38
- La lutte pour la paix, la démocratie, la liberté 39
- L'action au BIT 39
- Implication des organisations CFDT dans la politique internationale 39

8. STRUCTURES ET FONCTIONNEMENT

DÉMOCRATIQUE

- Application des décisions du 38^e congrès 40
- Réformes de structures et réflexions en cours 42

9. LE SYNDICALISME ET NOS MOYENS

- Syndicalisation et adaptation du syndicalisme 43
- Les moyens financiers 44
- L'information dans la CFDT 46
- La formation syndicale 47

CONCLUSION

48

Vote sur le rapport d'activité

Le 39^e congrès de la CFDT, après avoir pris connaissance du rapport d'activité et en avoir débattu, approuve l'activité générale du Bureau national pour mettre en œuvre les orientations du 38^e congrès.



1 LE SENS DE NOTRE ACTION

Un congrès qui tombe bien. Un an après l'accession de la gauche au pouvoir, un premier bilan pourra être fait de notre action syndicale dans cette situation nouvelle.

N'oublions pas cependant les deux ans qui ont précédé mai 1981 et le difficile mais nécessaire effort de resyndicalisation dans une période où la droite au pouvoir et le patronat avaient délibérément choisi d'assurer leur avenir en faisant peser tout le poids des sacrifices sur les salariés. Et pour brider cette société dominée par l'égoïsme, par la volonté de briser les solidarités, par l'éclatement des statuts, par le repliement de chacun sur soi, les menaces se multipliaient sur les libertés, libertés syndicales et libertés publiques. La tentative de sortie capitaliste de la crise par les voies les plus classiques du libéralisme économique ne pouvait se conjuguer qu'avec le projet réactionnaire d'une société encadrée, dominée, régie par les seuls rapports de force.

C'est sur cette double période qu'il faut dresser un bilan de la politique d'action que nous avons choisie ensemble au congrès de Brest. Encore faut-il redire en quelques pages les traits essentiels de cette politique d'action. Ensuite, on pourra tenter d'analyser les avancées et les difficultés qui ont balisé notre route.

Notre politique d'action

Dans le droit fil de nos congrès depuis 1970, le congrès de Brest a choisi une politique d'action qui parte des problèmes concrets des travailleurs et des travailleuses, qui vise à les mobiliser durablement, profondément, qui soit efficace parce qu'elle apporte des résultats directement appréciables, qui soit enfin

significative et porteuse de nos projets de transformation sociale. C'est tout le sens de notre démarche autogestionnaire. Examinant notre action à l'aide de ces critères, le congrès de Brest a été conduit à mettre l'accent sur le débouché positif de l'action comme un facteur de mobilisation et à s'interroger sur des formes traditionnelles de l'action syndicale (les journées d'action par exemple) lorsque ni les objectifs trop généraux qu'elles portaient, ni les formes de mobilisation qu'elles entraînaient ne permettaient de faire céder patronat et gouvernement.

De ce fait, nous avons à Brest choisi des priorités d'action - réduction de la durée du travail - SMIC et bas-salaires - garanties collectives - et nous avons mis sur pied une politique d'action adaptée qui soit articulée (chaque organisation CFDT doit mener l'action et ces actions convergentes améliorent le rapport de forces de chacun) et qui soit équilibrée en faisant la juste place nécessaire à l'élaboration de la revendication, à l'action, à la négociation et à l'exploitation des résultats pour nous renforcer et aller de l'avant.

Dans notre conception, cette action devait être au maximum unitaire. Les organisations syndicales devaient, sur des objectifs précis et sans renier leur identité, se donner les moyens de mener l'action commune, en dehors de toute préoccupation partisane. La recherche constante de l'unité d'action est exigeante. CFDT et CGT avaient réussi le 17 septembre 1979, quatre mois après Brest, à signer un accord pour l'action, malheureusement rendu inopérant par la CGT. Puis la CGT, au nom de préalables idéologiques, plus soucieuse de constituer un front commun politico-syndical de protestation que de remporter des résultats concrets, a prétexté du « recentrage » et du « réformisme » de la CFDT pour fermer la porte à toute possibilité d'unité d'action.

Les autres décisions de Brest touchant à la politique financière de la CFDT ou au fonctionnement démocratique découlaient de cette volonté de bâtir un syndicalisme authentique, représentatif de toutes les catégories de travailleurs et de travailleuses et dans lequel le fédéralisme et la place essentielle des adhérents sont des règles de fonctionnement. Il faut construire une organisation syndicale capable de conduire l'action, pour les travailleurs et avec eux, ce qui implique d'abord leur adhésion et aussi leur participation aux décisions dans l'organisation.

Quant aux décisions internationales du congrès (désaffiliation de la CMT, priorité d'action dans la CES (1), choix des SPI (1) pour l'action professionnelle internationale, solidarité et coopération avec le Tiers-Monde, lutte pour la paix et la démocratie), elles visaient à construire une action syndicale internationale cohérente avec nos orientations et efficace dans ce contexte de crise européenne et mondiale.

Le congrès de Brest a marqué une étape dans la CFDT, celle où l'action syndicale quotidienne, concrète, terre à terre, souvent difficile, parfois peu exaltante est inscrite consciemment dans une perspective de transformation sociale. L'action syndicale est le moteur privilégié du changement, d'une part parce qu'elle agit à partir et sur les réalités de l'entreprise, de la localité, qu'elle touche les problèmes vécus les plus immédiats, d'autre part, parce qu'elle permet aux travailleurs d'être acteurs du changement et non pas d'attendre la solution de leurs difficultés d'en haut, de la seule action politique. Quelle meilleure garantie pour que les solutions soient adaptées aux aspirations des hommes et des femmes ! Quelle meilleure garantie contre la bureaucratie, le règne tatillon de la réglementation ! Quelle meilleure contribution pour faire mûrir les changements politiques ! En fin de compte, c'est la voie syndicale la plus adaptée pour contribuer au socialisme autogestionnaire.

Depuis 1970 et en approfondissant peu à peu par la pratique, les fondements de sa stratégie, la CFDT contribue à sa mesure, à sa place à rendre possible l'avancée dans le socialisme de la liberté. Guidée depuis les premières recherches de « Reconstruction » par l'aspiration à créer un syndicalisme de notre temps, luttant pour un socialisme qui s'éloigne des caricatures oppressives des régimes de l'Est et qui dépasse les limites d'un Etat-providence en crise que connaissent les social-démocraties européennes, la CFDT agit dans la lignée des grandes aspirations historiques du mouvement ouvrier français et international, avec son apport propre.

Certains, à la CGT, au PCF ou ailleurs et quelquefois à la CFDT, ont analysé l'orientation prise au 38^e congrès confédéral comme un alignement en baisse des revendications, comme un affaiblissement du syndicalisme des luttes, au profit d'une concertation généralisée, dans un rapport de forces défavorable, ou encore comme une adaptation stratégique à une période difficile marquée par la crise, pour opérer un repli sur un terrain moins exposé. Ce qui vient d'être dit sur le sens profond de cette politique de resyndicalisation et le rapport d'activité tout entier montrent bien que cette interprétation est fautive quand elle n'est pas tendancieuse et malveillante.

Certes, cette politique d'action est bien adaptée à la période de crise que nous connaissons et qui ne s'est pas résolue par miracle au lendemain de la victoire de

la gauche. Nous avons depuis si longtemps expliqué et constaté que notre pays était en crise - crise économique, sociale, culturelle, crise nationale européenne et mondiale - qu'il aurait été paradoxal de bâtir une politique d'action qui soit étrangère à cette réalité, comme si la gigantesque restructuration économique, les bouleversements technologiques, les rapports de domination mondiaux, la crise de l'école ou de la santé, les problèmes du syndicalisme lui-même, étaient indifférents à notre action.

La politique d'action que la CFDT a proposée aux travailleurs est adaptée à la période qu'ils vivent, aux défis qu'ils doivent relever. Mais comprendre et connaître la crise n'est pas s'y résoudre. Nous avons au contraire voulu à Brest proposer une voie syndicale pour contribuer à sortir de la crise en faveur des libertés, du peuple et du Tiers-Monde et non en faveur du profit, de la répression et des dominations. Sortir de la crise, changer le travail et le type de développement, accroître les pouvoirs des travailleurs, maîtriser le développement économique, réduire les inégalités, tisser des liens de coopération et de solidarité avec les peuples du Tiers-Monde laminés par la faim, la maladie, l'exploitation, oui tout cela est inscrit dans nos revendications et nos objectifs de transformation sociale.

Pour faire face aux mutations, aux solutions patronales, nous avons choisi l'offensive. Nous avons refusé la guerre de tranchée, l'incantation, la simple dénonciation. Nous avons fait collectivement l'effort de bouger et de répondre efficacement à un patronat et un gouvernement au demeurant habiles pour contourner les organisations syndicales, individualiser les salariés ou dévoyer leurs aspirations pour les utiliser dans leur logique productiviste.

Nous avons choisi l'efficacité, mais pas la voie facile. Nos forces limitées, nos erreurs, nos difficultés de fonctionnement n'ont pas permis d'aller aussi loin que nous l'aurions voulu. La droite au pouvoir et le patronat qui lui demeure toujours puissant, n'ont fait aux travailleurs aucun cadeau. Qui s'en étonnerait ? Nous n'avons pas tablé sur la compréhension de ceux qui défendent des intérêts opposés aux nôtres, nous avons mobilisé nos forces pour réussir. Et au total, nous avons progressé. La confiance des travailleurs manifestée aux élections professionnelles comme aux prud'hommes le montre, même si les adhésions n'ont pas suivi le même chemin.

Mai 79 - mai 81

Nous ne revenons pas dans ce rapport sur le contexte de crise de toute cette période et sur la vigoureuse offensive coordonnée du patronat et du gouvernement, alors que le mouvement ouvrier connaissait la division, aggravée par l'invective et le sectarisme.

Les chantres du libéralisme rêvaient et tentaient de mettre patiemment en œuvre des projets où une partie de la société tournerait au rythme de la productivité, du marché mondial, du profit, avec des travailleurs stables, exploités mais protégés et où une autre partie de la société accueillerait tous les rejetés du productivisme : les chômeurs, les handicapés, les hors-statuts, les travailleurs sous-traitants ou des petites entreprises, pour les confiner dans une existence précaire, vouée à l'incertitude, l'isolement, l'assistance. Dans les projets « les plus élaborés », un

secteur public réduit à sa plus simple expression, était voué, lui aussi, à se couler dans le moule et les règles de fonctionnement capitalistes.

Bien loin de rapprocher les points de vue dans le consensus, la crise a exacerbé les conflits et a montré l'écart irréductible entre le projet CFDT et la politique que Giscard et Barre ont mis en œuvre tout au long de la période.

Dans l'ensemble, la mobilisation sociale n'a pas atteint des sommets dans la période. Il faut le reconnaître. La peur du chômage, l'éclatement de la classe ouvrière, la division dans le mouvement ouvrier, la répression n'ont pas permis de grands mouvements spectaculaires. Des conflits longs, tenaces, difficiles, marqués parfois par le succès, ont eu lieu au cours de la période. Dans des entreprises, des régions, des branches et au plan national, nous avons pu résister à des offensives patronales ou gouvernementales visant à mettre à mal des acquis : pensons par exemple à la Sécurité sociale. Sans déboucher sur nos objectifs autant qu'il aurait été nécessaire, la politique CFDT a permis de contraindre le patronat à apporter dans bien des entreprises un certain nombre de réponses sur des objectifs précis : durée du travail, bas-salaires, emploi etc... Plus et mieux étaient peut-être possibles, mais notre action fut autrement efficace que la simple dénonciation des turpitudes gouvernementales, assortie le plus souvent d'attaques contre le partenaire syndical, bouc émissaire des difficultés de l'action. Telle fut malheureusement, en effet, la pratique habituelle de la CGT que cette organisation justifie maintenant par l'apport qu'elle aurait ainsi fourni à la victoire électorale de F. Mitterrand. Cette affirmation ne convainc pas, de plus elle révèle une curieuse conception de l'action syndicale qui aurait ainsi pour objectif unique de servir de masse de manœuvre aux partis politiques.

Dans cette période difficile, l'organisation a également travaillé longuement sur elle-même pour s'interroger et pour interroger les travailleurs sur les problèmes de l'action syndicale. Cela a permis un mûrissement de notre action, une compréhension plus profonde des aspirations des travailleurs, une réflexion sur nos pratiques. Cela a fait mûrir, dans la lucidité, l'exigence du changement politique nécessaire pour donner à notre action syndicale un impact décuplé, une force d'entraînement multipliée.

Depuis mai 81

C'est dans l'indépendance et la clarté que la CFDT a apporté sa pierre à la victoire politique présidentielle puis législative. Bien compris par les travailleurs, partagé par toute l'organisation, notre engagement pour sanctionner le bilan Giscard, puis, pour la victoire de F. Mitterrand et la confirmation de ce succès à l'Assemblée nationale a pesé d'un poids certain.

Cette attitude indépendante nous permet de jouer un rôle actif, de proposition, d'avancée avec la grande majorité des travailleurs pour que soit réussi le changement social. L'indépendance syndicale fait précisément partie de notre acquis ; c'est le patrimoine décisif qui nous permet d'aborder la nouvelle période avec la capacité concrète d'œuvrer à une transformation réelle et profonde de la société, tout en tirant la leçon des écueils qui ont fait échouer le mouvement ouvrier aux moments importants de son histoire.

Nous nous trouvons en effet dans une situation inédite pour notre pays. Et lutter pour une transformation de la société dans ce contexte afin de faire progresser un processus qui aille vers une transformation des structures, vers la diffusion des pouvoirs et l'appropriation réelle par les travailleuses et les travailleurs de leur propre devenir, c'est aussi une situation inédite pour la CFDT, plus habituée à se battre pour des idées autogestionnaires insuffisamment ancrées dans des réalités.

Certes, nous possédons des acquis. L'esprit de lucidité que nous a aidé à aiguïser une politique syndicale ne se payant pas de mots, nous est précieux pour que les transformations sociales permises par la gauche, ne soient pas un feu de paille, pour que l'ardeur réformatrice ne s'embourbe pas dans les pesanteurs d'une gestion difficile, ou encore, pour que la transformation sociale parée des couleurs de la radicalisation ne cache en fait l'ambition limitée de faire, du spectaculaire en attendant le retour rapide de la droite au pouvoir.

La CFDT n'a eu nul besoin de changer de stratégie pour aborder la période nouvelle qui s'ouvrait. Elle y est entrée de plain-pied. La plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats votée en 1977 et traduite ensuite à Brest dans la politique d'action, nous a permis de nous situer rapidement sur les grands dossiers de réforme ouverts par le gouvernement. Nos objectifs prioritaires ont pu avancer grâce à l'amélioration du rapport des forces.

Nous avons mesuré, dans un même mouvement, les potentialités et les risques que comporte la nouvelle situation. Les potentialités, c'est l'existence d'un rapport de forces différent, la rupture des liens privilégiés entre le patronat et le gouvernement, la libération des énergies, la création de nouveaux espaces de libertés et des possibilités d'action pour le mouvement social. Les risques sont tout aussi nombreux : ils tiennent à l'héritage de la gauche politique ; ils tiennent aussi à l'attitude et aux comportements du mouvement ouvrier. Saura-t-il éviter de se trouver dans le dilemme tragique qu'ont connu les différents mouvements ouvriers en Europe ou en Amérique latine, lorsqu'existaient concrètement des occasions de changement : l'intégration ou la radicalisation minoritaire ? Ces deux attitudes peuvent s'opposer mais aussi se conjuguer. L'intégration, comme confiance passive dans les décisions du sommet de l'Etat, dans la loi que l'on sollicite pour résoudre les problèmes que le mouvement syndical lui-même ne sait pas régler, comme délégation de pouvoir à des forces « amies », comporte souvent la radicalisation minoritaire comme revers, dès que l'on perçoit que l'intervention du haut ne peut résoudre sur le fond les questions posées. Deux attitudes négatives qui conduisent toutes deux à l'échec.

Le changement social dépend de notre intervention active, autonome et de la confrontation, de l'articulation et de la convergence entre l'action dans la société d'en bas, et l'action dans l'Etat, d'en haut. C'est cette ligne de conduite que nous avons tenté de suivre, dès la nomination du gouvernement de gauche et que nous entendons faire progresser, par le débat, la confrontation et les propositions d'action auprès de toutes les grandes forces sociales.

Rien ne pourra remplacer l'action des travailleurs eux-mêmes avec leurs organisations syndicales. C'est ainsi que l'histoire avance. C'est en tout cas la seule voie pour bâtir le socialisme autogestionnaire. C'est notre projet et notre stratégie.

(1) CES : Confédération Européenne des Syndicats.
SPI : Secrétariats Professionnels Internationaux.



NOTRE AVANCÉE SUR NOS RÉALITÉS

Pour aborder l'examen de l'activité de la CFDT pendant trois ans, nous devons débiter par un examen aussi complet que possible des avancées et des difficultés rencontrées sur nos trois priorités, celles que tous ensemble à Brest nous avons choisi de porter dans l'action. Ensuite, sera fait un tableau plus rapide des terrains multiples sur lesquels nous intervenons.

Volontairement, il se contentera d'indiquer brièvement l'essentiel des acquis obtenus ou des insuffisances de notre action, sans rappeler l'enjeu pour notre projet autogestionnaire de chacun de ces terrains. Nous insisterons sur l'emploi pour expliquer combien cet objectif central doit être présent comme préoccupation sur tous les autres thèmes revendicatifs.

Un examen de notre action politique, de notre contribution à la victoire de la gauche et de notre attitude pendant les premiers mois du gouvernement, s'impose ensuite.

On abordera alors la politique d'unité d'action, terrain sur lequel notre souci d'efficacité et notre volonté d'ouverture n'ont jusqu'à présent guère trouvé d'écho favorable de la part de nos partenaires syndicaux.

La politique internationale de la CFDT, comme le fonctionnement démocratique des structures sont deux domaines où il faudra apprécier les avancées et l'application de nos décisions de Brest.

Enfin, les problèmes du syndicalisme, de la syndicalisation et de nos moyens d'action nous ramènent à la question essentielle de notre capacité à bâtir un syndicalisme fort, représentatif de toutes les catégories de travailleurs, capable de répondre aux aspirations des travailleurs et de les mobiliser.

Le bilan de notre action ne pourra pas être exhaustif. Il privilégiera à l'excès peut-être ce qui s'est passé au niveau général. Mais surtout, plus qu'un bilan en termes très quantitatifs, il faut s'interroger sur l'impact de notre action sur les comportements et les attitudes des travailleurs et sur les mécanismes profonds qui font bouger une société vers plus de solidarité, plus

de responsabilités pour les travailleurs, une vie mieux maîtrisée, plus égalitaire entre les hommes et les femmes, etc., bref, de notre avancée vers le socialisme autogestionnaire.

Durée du travail

Un enjeu de société

La réduction de la durée du travail vers les 35 heures sans perte de salaire est depuis des années un axe revendicatif important pour la CFDT. Située comme solution pour la création d'emplois dans la plate-forme de juin 77, elle est devenue au 38^e congrès l'un des trois objectifs clés à faire avancer prioritairement.

• Pour créer des emplois

La réduction de la durée du travail vers les 35 heures s'est affirmée pour la CFDT comme une solution indispensable pour créer des emplois. L'action de la CFDT a largement sensibilisé les travailleurs et l'opinion publique sur l'absurdité d'une société dans laquelle se côtoient des chômeurs de plus en plus nombreux et des travailleurs qui font encore plus de 40 heures par semaine et parfois beaucoup plus.

L'action des organisations de la CFDT a aussi révélé la complexité et l'extrême diversité selon laquelle peut s'opérer la relation entre durée du travail et emploi. Elle a permis de poser progressivement l'impératif d'un réel partage du travail.

• Pour vivre mieux et améliorer les conditions de travail

Ce thème reste le plus sensible pour les travailleurs qui ont un emploi car ce sont leurs propres conditions de vie qui sont visées. Réduire la durée du travail ne suffit pas cependant pour vivre mieux. Il faut aussi intervenir sur le cadre de vie : l'aménagement du territoire, les équipements sociaux, les services aux usagers, etc.

Dans ce cadre, certaines actions originales d'organisations de la CFDT mériteraient d'être mieux connues pour enclencher une dynamique d'action plus grande.

• Pour répartir autrement le travail et les tâches entre les hommes et les femmes

Cet enjeu de société fondamental pour la CFDT demeure encore trop souvent un objectif théorique. Beaucoup reste à faire pour s'opposer concrètement à la double journée de travail, mettre fin au confinement des femmes dans des statuts spécifiques tel l'emploi à temps partiel et avancer vers la mixité des emplois.

Une priorité d'action de la CFDT

Les actions confédérales de juin 1979, le processus d'unité d'action engagé en septembre 79, l'action de juin 80 et la campagne emploi, appuyées et suivies par de multiples initiatives fédérales et régionales, ont contribué à créer une dynamique d'actions à tous les niveaux pour la réduction du temps de travail.

Ces actions ont permis d'imposer des reculs au patronat en l'obligeant à négocier mais les résultats concrets pour les travailleurs n'ont dans l'ensemble pu être obtenus qu'au niveau des entreprises ; qu'il s'agisse de réductions hebdomadaires vers les 40 h (Jeanneau, Cacolac) ou en-dessous (Ardoisières de l'Ouest, Grange, nombreuses municipalités, mutuelles...) ou encore d'allongement des congés (Waterman, Noël...). Dans les entreprises, la CFDT a aussi fait avancer son objectif de réduction plus forte de la durée du travail pour les travaux pénibles dont le résultat le plus significatif fut la 5^e équipe en 33 h 36' chez BSN.

Dans les branches professionnelles et les administrations, les résultats ont, par contre, été beaucoup plus limités. Ils ont concerné notamment des secteurs de l'agroalimentaire, les PTT, ou encore le commerce.

Il ne faut pas se le cacher, les difficultés rencontrées pour mobiliser ont été réelles. Elles tiennent en partie à la période : refus obstiné du patronat et du gouvernement d'ouvrir des négociations, offensive

parallèle contre les salaires, obstacles posés par la CGT dès la rentrée de 1979 à la mise en œuvre de l'accord de septembre, faible confiance dans l'efficacité de l'action syndicale en période de montée du chômage. Mais, au-delà, la revendication sur la durée du travail comme facteur de création d'emplois, n'apparaît pas prioritaire à nombre de salariés dotés d'un emploi. La solidarité effective avec les chômeurs, loin d'être une donnée, doit se construire dans l'action syndicale et l'un des résultats les plus nets des diverses actions sur ce thème est une avancée indéniable en ce sens. Enfin, le résultat a plus souvent été d'éviter des licenciements que d'augmenter les effectifs. La dimension création d'emplois a donc été moins nettement perçue, alors même que l'impact sur l'emploi était réel.

Au plan européen, l'intervention continue de la CFDT pour coordonner l'action sur la réduction de la durée du travail a trouvé plusieurs concrétisations dont la dernière fut la journée d'action du 29 juin 1981 à Luxembourg. Cette évolution positive est importante dans la mesure où, y compris avec un gouvernement de gauche, l'harmonisation des droits sociaux des travailleurs européens doit consolider les résultats obtenus en France.

Après mai 1981, la CFDT s'est efforcée de relancer la dynamique sociale sur cet objectif en faisant partager aux autres forces sociales mais aussi au pouvoir politique, l'exigence de négocier la réduction de la durée du travail.

Et le protocole du 17 juillet 1981, malgré ses insuffisances, a donné un nouvel espace pour une action développée au plus près des travailleurs et sous la responsabilité essentielle des fédérations. En lançant la négociation dans les branches, il a débloqué une situation figée par l'impossibilité de faire déboucher positivement le dossier au niveau national interprofessionnel.

Négocier la réduction de la durée du travail

Notre projet syndical, notre conception du rôle des travailleurs dans le changement social nous imposaient de privilégier la voie de la négociation.

Obtenir des résultats immédiats en refusant tant le fatalisme de la crise que l'attente de changements politiques était pour la CFDT le meilleur moyen de reconstruire l'espoir, de recréer une dynamique sociale porteuse d'autres changements.

Avec la gauche au pouvoir, la CFDT a poursuivi la même orientation. Notre volonté de permettre aux travailleurs d'être les acteurs du changement et aux forces sociales de prendre toutes leurs responsabilités suppose que nous n'attendions pas tout de la loi.

Au-delà de ces principes fondamentaux, ce qui a aussi guidé la CFDT, c'est la certitude que la réduction de la durée du travail ne pouvait pas s'opérer de façon uniforme, sous peine de ne tenir compte ni des réalités économiques, ni des aspirations des travailleurs. Ses effets sur l'emploi, loin d'être automatiques, dépendront largement de la maîtrise, du contrôle que peuvent avoir les travailleurs sur les modalités d'application de la réduction dans leur branche et dans leur entreprise : la loi peut imposer qu'une heure de plus soit payée au tarif des heures supplémentaires, elle ne peut imposer la création d'un seul emploi. Pour ces raisons, il est nécessaire de privilégier un processus de négociations par rapport à la loi.

La démarche de la CFDT a enfin été étroitement



liée à sa volonté de réduire les inégalités, ce qui suppose de traiter de la durée du travail à partir de toutes ses réalités et non pas simplement en s'appuyant sur la durée moyenne du travail ou sur sa durée légale donc théorique. Cette démarche imposait d'attribuer une fonction complémentaire à la négociation interprofessionnelle, visant à la réduction des inégalités et aux négociations de branches ou d'entreprises qui pouvaient s'ouvrir.

Si cette orientation de la CFDT a été largement partagée, sa mise en œuvre a fait l'objet de nombreuses discussions et beaucoup de questions restent encore en suspens, qu'il s'agisse de l'articulation de négociations à différents niveaux ou du contenu d'un accord. Elle a remis en évidence en particulier des fortes tendances au corporatisme, la volonté de maintenir les écarts de garanties ou de droits sociaux et l'attente de solutions réglant tout au niveau le plus haut.

L'unité d'action

Les négociations sur la durée du travail ont fait apparaître des différences de positions entre la CFDT et les organisations FO, CFTC et CGC sur la conception de l'accord ou sur son contenu, mais la démarche de ces organisations, vise comme l'a recherché la CFDT, à satisfaire cette revendication par la négociation.

C'est surtout avec la CGT que les difficultés les plus importantes sont apparues au plan national. Son attitude a été significative de sa volonté de tout attendre d'un changement politique dans un premier temps et de rechercher l'intervention de l'Etat dans la deuxième négociation.

L'unité d'action a donc été rendue plus difficile d'autant que la CGT, malgré la crise et les problèmes d'emplois, ne s'est jamais fixé de priorités du même type que les nôtres et a, au contraire, continué à mettre l'accent sur l'accroissement du pouvoir d'achat moyen.

Une confrontation permanente avec le patronat

Ce n'est pas la voie de la facilité qu'a choisi la CFDT. Il nous a fallu affronter en permanence le patronat, et ceci quelle que soit la situation politique. Elle a aussi obligé la CFDT à être une force de propositions, ce qui n'a pas été simple tant les problèmes qui entourent la durée du travail sont complexes.

• De 1979 à mai 1981

• La stratégie patronale.

Le temps de travail, son organisation ont été un terrain privilégié du patronat pour développer des politiques de gestion de la main-d'œuvre adaptée aux besoins des entreprises et aux mutations technologiques.

Ces politiques ont été avancées parfois comme une réponse à certaines aspirations catégorielles de travailleurs et de travailleuses, (horaires variables, temps partiels), parfois au contraire, elles ont joué sur leurs craintes d'une diminution des salaires ou de l'augmentation des charges de travail qu'entraînerait une réduction de la durée de travail sans effectif supplémentaire.

Très souvent donc, le patronat s'est placé en situation offensive vis-à-vis des organisations syndicales allant jusqu'à développer des formes d'organisation du travail non réglementaires en jouant un rôle de pression sur le gouvernement et le parlement pour adapter la législation (semaine de quatre jours). Cette stratégie du patronat s'est aussi retrouvée dans la négociation nationale avec le CNPF qui voulait im-



poser sa propre logique basée sur la souplesse de la réglementation, l'éclatement des statuts et l'individualisation des situations.

Offensif donc au niveau des entreprises et au niveau national interprofessionnel, le patronat s'est fermement refusé à ouvrir des négociations au niveau des branches professionnelles, où il ne voyait aucun avantage pour lui.

• Les positions gouvernementales.

La CFDT a souvent interpellé le gouvernement Barre et sensibilisé l'opinion publique sur les effets néfastes d'une politique qui a délibérément tourné le dos à l'emploi et à la réduction de la durée du travail. Mais, le fait que la CFDT ait placé la durée du travail au centre de son action et de l'actualité sociale a cependant obligé le gouvernement à intervenir.

Il a été ainsi contraint de nommer un médiateur, M. Giraudet, pour tenter de relancer la négociation nationale interprofessionnelle avec le CNPF, même s'il n'en a pas tiré les conclusions qui s'imposaient alors.

Dans cette période, l'action syndicale a pu montrer son efficacité mais aussi nos difficultés que seule une analyse précise peut permettre de surmonter.

La négociation nationale interprofessionnelle avec le CNPF n'est sans doute pas le seul élément à prendre en compte pour conduire cette analyse mais elle n'en est pas moins déterminante vu l'importance qu'elle a prise, les débats qu'elle a suscités dans la CFDT, et les questions qui restent posées.

• La négociation avec le CNPF.

Elle a tout d'abord été révélatrice de la difficulté d'impliquer tous les militants et adhérents de la CFDT. Au début de la négociation, nous n'avons pas réussi à mener le débat dans toute la CFDT et à mobiliser aussi largement qu'il aurait été souhaitable.

La démarche confédérale basée sur sa détermination à réduire les inégalités et à donner un contenu différent aux négociations selon les différents niveaux où elles se menaient n'a donc pas été l'œuvre de toutes les organisations de la CFDT et a abouti à des incompréhensions mêlées parfois de désaccords politiques de fond. Le fait ensuite que la confédération ait manifesté tout au long des négociations sa volonté d'aboutir à un accord, a été ressenti dans l'organisation, notamment durant la consultation, comme l'acceptation possible de sa part de n'importe quel accord.

D'autre part, il s'est révélé très difficile de mesurer les avancées réalisées au fil d'une négociation tant que celles-ci ne visaient que les politiques patronales

et gouvernementales sans se traduire concrètement pour les travailleurs.

Ainsi, l'obligation faite au CNPF de négocier sur intervention du gouvernement, a été un résultat important de notre action syndicale. De même, le rapport Giraudet rédigé à la demande du gouvernement, s'est présenté comme un démenti de la politique gouvernementale et patronale. Mais, nous n'avons pas réussi à évaluer de façon dynamique ces avancées certes lentes, insuffisantes et progressives. En d'autres termes, nous n'avons pas réussi à resituer notre action dans le temps et à nous appuyer sur les aspects positifs pour relancer l'action et obliger le patronat à aller plus loin.

Après le projet d'accord de juillet 1980 considéré par tous comme inacceptable, la confédération a voulu s'appuyer sur les brèches creusées dans la logique patronale pour poursuivre la mobilisation en engageant un large débat sur ce qui avait été au centre de l'échec de la négociation, à savoir l'intervention des travailleurs et le contrôle syndical sur l'organisation du temps de travail. Mais là encore, c'est le sentiment de l'impossibilité d'aboutir qui s'est imposé et ce débat n'a pas eu lieu.

Par la confrontation qu'elle a suscitée, cette négociation a été révélatrice de bien d'autres difficultés qui ont obligé la CFDT à progresser. Il en a été ainsi de l'impératif qui est apparu de mieux connaître les réalités, le droit du travail, dans tous ses contours et d'élaborer des dossiers solides sur lesquels la CFDT s'est appuyée pour se présenter comme une force – souvent la seule – de propositions. Dans cet esprit, beaucoup d'organisations ont renoué avec la démarche d'enquête bien appréciée par les travailleurs. Tout ceci a aussi permis à la CFDT de progresser dans l'élaboration de revendications concrètes qui s'inscrivaient dans la perspective des 35 h, tout en prenant mieux en compte les réalités et aspirations diversifiées des travailleurs.

Deux points de clivage ont cependant subsisté, à savoir d'une part l'attente que l'accord règle tous les problèmes, ce qui était jusqu'à un certain point contradictoire avec l'objectif de réduction des inégalités, d'autre part le refus de prendre en compte les problèmes d'organisation du temps de travail.

Et il est bien vrai que l'intransigeance du CNPF durant toute la durée de la négociation a mis à rude épreuve la stratégie de la CFDT. L'objectif affirmé du CNPF a toujours été la modification de la législation pour y introduire de nouvelles modalités d'organisation du travail et une plus grande souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre. La stratégie de la CFDT n'a pas abouti à un accord sur la réduction de la durée du travail mais elle a mis en échec celle du patronat.

• Après mai 81

Après mai 81, la CFDT n'avait aucune raison de changer de revendications ou de stratégie. Sur un terrain aussi important que la durée du travail, il était impératif que les forces sociales puissent intervenir et que les travailleurs puissent être les réels acteurs du changement. Mais la confédération a aussi tenu compte des enseignements de la négociation précédente, ce qui l'a conduite à rechercher l'ouverture immédiate de négociations au niveau des branches professionnelles.

Le nouveau pouvoir politique, favorable à l'objectif des 35 heures, a compris qu'il convenait de donner un espace suffisant à la négociation pour conduire la réduction de la durée du travail et créer des emplois.



Il a su prendre ses responsabilités en organisant une réunion tripartite, où il a affirmé clairement la nécessité d'aboutir aux 35 heures d'ici à 1985 mais en laissant le soin aux négociateurs de définir les modalités pour y parvenir.

Le protocole du 17 juillet 1981 est donc le résultat d'un long processus d'actions, de prises de conscience, de pressions dans lequel la CFDT a joué un rôle majeur. S'il n'allait pas aussi loin que nous le souhaitons, notamment sur la reconnaissance des 35 heures comme objectif à atteindre, il correspondait à la stratégie que la CFDT s'était assignée au niveau interprofessionnel : obtenir du patronat que des négociations s'ouvrent dans les branches et que ces négociations ne soient pas limitées par d'inacceptables préalables patronaux.

Le protocole proposait donc une démarche originale et parfois mal comprise mais aucune de ses dispositions ne constituait une obligation ; les accords de branche étaient la base essentielle pour définir la portée des progrès à réaliser et, après un bilan interprofessionnel, les traduire dans des textes législatifs et réglementaires.

Sans ce protocole, les négociations de branche n'auraient pas pu s'ouvrir, le réveil des travailleurs et leur participation directe au processus de réduction du temps de travail ne se serait pas produit. Au total le parlement aurait tranché seul, avec de faibles chances de créer des emplois.

Certes, comme tout résultat d'une négociation, le protocole est un compromis. Si la CFDT l'a signé, c'est d'abord parce qu'il devait permettre de traiter de la durée réelle du travail au niveau approprié et aussi de relancer l'action sur cet objectif.

Où en serions-nous si le patronat avait pu justifier son immobilisme d'un argument supplémentaire : l'attente d'une loi ? Après plusieurs années de refus de la discussion, il aurait à nouveau pu dégager sa responsabilité en attendant l'intervention du législateur. Et les travailleurs, eux aussi, n'auraient-ils eu comme solution que d'attendre ?

L'ouverture de négociations dans une centaine de branches à l'automne 1981 a permis aux fédérations CFDT de développer dans la mesure du possible une dynamique sociale qui, y compris sous un gouvernement de gauche, était indispensable pour obliger le patronat à satisfaire positivement les revendications sociales et surtout à créer des emplois.

Ces négociations ont aussi incité les fédérations à affirmer leur propositions de manière novatrice et adaptée aux réalités de leurs professions, notamment en matière de contrôle de l'organisation du travail,

dépassant ainsi les insuffisances du débat lancé à la fin de 1980. Dans ce cadre, le Conseil national a jugé nécessaire d'impulser une réflexion de toute l'organisation sur l'articulation entre la compensation salariale, de la réduction du temps de travail et la priorité accordée à l'objectif de création d'emplois.

A l'heure de cette rédaction, il est trop tôt pour tirer un bilan.

Les bas salaires et le SMIC

Le 38^{ème} congrès a fait des bas salaires et du SMIC l'une de ses trois priorités revendicatives. Ce choix est apparu d'autant plus nécessaire que les inégalités salariales ont toujours été très importantes en France.

Dans cette résolution, quatre angles d'attaques étaient mis en avant :

- la revalorisation réelle du SMIC,
- la progression plus rapide des bas salaires et la revalorisation des grilles de classification,
- la connaissance détaillée des bas salaires,
- l'égalité des rémunérations hommes-femmes.

L'action de la CFDT a permis depuis Brest, d'avancer sur plusieurs points :

— D'abord, la mise en évidence d'une forte proportion de bas salaires en France, qui a été reconnue par l'ensemble des partenaires sociaux, y compris par le patronat et les gouvernements successifs. C'était une étape indispensable à la résolution du problème.

Ce progrès est à mettre à l'actif de la CFDT, par la publication de dossiers bas salaires ou d'enquêtes sur les salaires.

— Ensuite, l'accord, au moins en paroles, sur la nécessité d'une évolution rapide des bas salaires. Les patrons et le gouvernement ont dû reconnaître qu'un effort est possible pour les salariés les plus défavorisés, y compris en période de difficultés économiques. Ce deuxième acquis est important.

— La méthode de revalorisation du SMIC. Dès les premières déclarations du gouvernement Mauroy, le principe de la revalorisation est acquis. Des consultations dans le cadre de la Commission Supérieure des Conventions Collectives sont prévues pour la fin 1981 sur les modalités de revalorisation du SMIC dans les années à venir.

— Enfin et surtout, la part des salaires dans la richesse créée (valeur ajoutée) au niveau national s'est maintenue à un haut niveau et ceci malgré la crise et la volonté politique du gouvernement Barre de gonfler les profits au détriment des salaires.

Cela dit, beaucoup de bas salaires existent en France, et la situation n'a évolué que très lentement.

La revalorisation réelle du SMIC

Dans le cadre de la lutte contre les inégalités, la revalorisation substantielle du SMIC est l'un de nos objectifs majeurs sachant que près de 1 500 000 travailleurs et travailleuses sont directement concernés.

La position de la CFDT en la matière a été constante tout au long de la période. Nous avons revendiqué lors des différentes réunions de la Commission Supérieure des Conventions Collectives une augmentation significative et immédiate du pouvoir d'achat du SMIC, ainsi que l'ouverture de négociations pour arrêter une programmation de ses augmentations.

Pour les départements d'Outre-mer, la CFDT a demandé qu'une négociation s'ouvre dans chaque DOM pour négocier un SMIC qui lui serait propre à partir d'éléments de mesures adaptés. Durant la

période giscardienne, un refus nous a été opposé, mais deux points positifs ont cependant été obtenus :

- le SMIC a progressé plus vite que la moyenne des salaires, réduisant ainsi les inégalités tout en augmentant son pouvoir d'achat ;

- sous la pression de la CFDT, a été mis en place un groupe de travail tripartite sur le SMIC et les bas salaires. Ce groupe a conclu qu'une revalorisation du SMIC était nécessaire, qu'elle n'était pas inflationniste, que les salaires minima garantis de branches devaient être au moins égaux au SMIC et qu'enfin, sa finalité et son fonctionnement devaient être négociés. Des conclusions qui, au moins sur le fond, étaient assez proches de celles de la CFDT.

Depuis l'arrivée de la gauche, les premières mesures prises par le gouvernement sont allées dans le sens de nos revendications, tant sur le montant des augmentations, que sur l'affirmation de la nécessité d'augmenter sensiblement le pouvoir d'achat du SMIC. Mais un point important est laissé dans l'ombre actuellement : le calendrier permettant d'atteindre les 3 400 F (valeur 1/4/1981). Le gouvernement hésite en effet devant les contraintes d'une programmation contractuelle.

Il ne faudrait pas oublier un problème de fond. Notre capacité à mettre en œuvre un processus d'action efficace pour obtenir une revalorisation du SMIC est restée faible, beaucoup d'organisations sont concernées pour l'augmentation du SMIC du fait de la faiblesse des salaires pratiqués dans leurs branches, mais les formes de mobilisation et d'action restent encore largement à trouver notamment pour mobiliser les travailleurs et travailleuses des PME où notre implantation est insuffisante.

La connaissance détaillée des bas salaires

• Au niveau national interprofessionnel

La confédération a cherché à faire connaître la réalité des bas salaires en France.

Deux documents « SMIC-Bas salaires » sont sortis en mai 1980 et 1981. Ils ont rencontré un écho certain dans l'organisation, parce que pour la première fois, de nombreuses fédérations et régions ont pu quantifier ce qu'elles pressentaient sur la situation des bas salaires dans leurs branches, leur région, dans la fonction publique, ou sur l'écart de la situation salariale entre travailleurs et travailleuses...

Ces documents ont été repris partiellement par de nombreuses publications de l'organisation. Il n'est pas certain pour autant que les syndicats se soient appropriés cette information pour la comparer à leur propre situation.

Hors de l'organisation, la première édition de 1980 a fait choc surtout du fait du caractère spectaculaire des chiffres publiés. Un travailleur sur quatre a un bas salaire !

Ces données inédites ont permis, via les médias, d'améliorer la prise de conscience de l'opinion publique sur l'existence de bas salaires, mais aussi de renforcer l'image de la CFDT comme organisation luttant contre les inégalités.

• Au niveau de l'entreprise

Peu d'acquis nouveaux ont été obtenus. Seules les entreprises disposant d'un CE bénéficient d'informations salariales, pourtant encore notoirement insuffisantes.

Pour les grandes entreprises, le bilan social est entré dans les faits. Il n'est pas satisfaisant dans le domaine des informations salariales, par la latitude



qu'il laisse aux employeurs quant au choix des ratios. Il a néanmoins été pour la grande majorité des entreprises une avancée dans la connaissance du niveau des salaires pratiqués.

La volonté d'améliorer la connaissance des salaires réels a poussé la CFDT à inscrire dans sa revendication pour des droits nouveaux dans l'entreprise, l'obligation de connaître et de négocier les salaires réels.

La progression plus rapide des bas salaires et la revalorisation des grilles de classification

• Dans les entreprises

De nombreux conflits ont porté sur les revendications salariales au cours des trois années passées, malgré la position souvent très dure des patrons, soutenue par le gouvernement Barre. Près de la moitié des conflits ont obtenu des résultats salariaux. Parmi ceux-ci, 30 % amenaient une avancée spécifique pour les salaires les plus bas. Cela montre clairement que de plus en plus, des revendications spécifiques aux bas salaires sont avancées.

Les conflits salariaux « phares » de la période ont été essentiellement ceux du nettoyage (métro, Roissy, SNCF) qui ont été des conflits durs, longs, mais victorieux. La CFDT, par la pratique développée, a souvent été à la pointe de ces actions et en opposition à la stratégie proposée par la CGT.

• Dans les branches

La politique salariale conventionnelle a évolué plutôt favorablement dans la période, malgré les difficultés.

Le nombre et le montant des accords obtenus se sont améliorés tant en 1979 qu'en 1980.

En 1979, sur 286 accords conclus concernant les minis de branches, la CFDT en avait signé près de 30 %. En 1980, sur 378 accords, la CFDT en a signé quatre sur dix. L'action et la détermination de la CFDT y sont pour beaucoup. Et pourtant, les blocages patronaux sont importants, surtout dans les branches à fort taux de bas salaires, et où la pression directe des travailleurs est difficile à organiser.

Par ailleurs l'écart qui existe entre minis de branches et SMIC, s'était légèrement creusé même si nous sommes encore loin de posséder pour la majorité des branches des minis égaux ou supérieurs au SMIC. Depuis la revalorisation de juin 1981 de ce dernier, la tendance se dégrade. La vigilance et l'action s'imposent.

• Dans le secteur public

Les organisations de fonctionnaires et d'assimilés ont également mis en avant des revendications salariales privilégiant la progression plus rapide des bas salaires et la revalorisation de la grille de classification. L'UFFA (1) a réaffirmé son opposition aux augmentations uniquement en pourcentage, préconisant l'attribution de points uniformes et la suppression des coefficients du bas de la hiérarchie et des zones deux et trois. Par la suite, pour assurer plus efficacement une progression plus rapide des bas salaires, l'UFFA a mis en avant la revendication de points différenciés, le nombre de points attribués étant plus important au bas de la grille. Cette position originale et offensive n'a pas été retenue pour l'accord salarial de 1981, mais le ministre de la Fonction publique s'est engagé à la prendre pour base des discussions pour 1982.

Outre les actions spécifiques qu'elles ont menées dans certains secteurs (défense nationale, PTT, Interco, FGTE), les fédérations de l'UFFA ont été parties prenantes de la journée d'action interprofessionnelle menée de front avec la CGT, sur les bas salaires le 25 juin 1980, qui a rencontré un bon succès dans certaines régions (Nord, Haute-Normandie...).

• En ce qui concerne les grilles de classification

Peu de progrès ont été accomplis. Dans plus de la moitié des branches, la hiérarchie ouvrière se rétrécit, sous la pression de la revalorisation des bas salaires, et du fait du refus patronal de « toiletter » les grilles de classification. Dans la fonction publique également, les travaux de refonte de la grille n'ont pas abouti. Des négociations sur les classifications dans la fonction publique ont repris sous l'égide du nouveau gouvernement.

Cependant, dans certaines branches, des acquis ont été obtenus (réparation et commerce automobile, UIMM, agroalimentaire...). La sensibilisation des organisations au problème des classifications n'est pas facile, du fait du caractère global du dossier et de sa complexité.

L'obtention d'une hiérarchie globale de un à six dans l'entreprise reste plus que jamais à l'ordre du jour.

L'égalité des rémunérations hommes-femmes

Ce quatrième angle d'attaque sur les bas salaires n'a pas progressé de façon décisive.

L'écart des salaires entre hommes et femmes, à qualification égale, dépasse encore globalement les 15 %, cette différence augmentant avec la qualification pour atteindre plus de 30 % pour les cadres, selon l'INSEE.

Ce qui est plus inquiétant, est que le taux de bas salaires féminins a tendance à augmenter dans la dernière période, alors qu'il baisse pour les hommes.

(1) UFFA : Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés.

La prise en charge de la revendication « à travail égal, salaire égal » n'a pas été suffisamment prise en compte par les organisations de la CFDT.

Cette situation est liée d'une part au fait que le travail féminin est encore largement considéré comme un salaire d'appoint pour le ménage, et d'autre part, à la difficulté à prendre la mixité de l'emploi en compte, condition indispensable pour parvenir à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Les contrats collectifs

Rappelons brièvement la situation.

- Environ trois millions de travailleurs ne sont pas couverts par une convention collective.
- Plus d'un million de travailleurs transitent chaque année par les entreprises de travail intérimaire.
- Dans la fonction publique, il y a 11 % de non titulaires aux PTT, 40 % dans l'agriculture, 14 % dans l'Education nationale, 12 % aux finances...

Les femmes sont particulièrement touchées par la précarité de l'emploi : dans le secteur public, elles représentent 46 % des titulaires et 57 % des non titulaires.

Les jeunes le sont également : en 1980, parmi les jeunes de moins de 25 ans ayant perdu leur emploi et s'inscrivant à l'ANPE, 48 % sortaient d'un contrat à durée déterminée contre 31 % en 1976 et 10 % sortaient d'une maison d'intérim contre 7 % en 1976.

• Les stratégies patronales

Le développement de ce double marché a été fortement encouragé par le patronat et l'Etat-patron pour remettre en cause les acquis des salariés fixes ou titulaires.

Les raisons en sont multiples :
- Obtenir plus de souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre pour accroître les capacités d'adaptation de l'entreprise.



- Transformer des coûts fixes en coûts variables et, par le recours aux hors statuts, diminuer les coûts salariaux.

- Accompagner des stratégies de reconversion ou de modernisation en jouant sur l'absence de capacité de réaction des hors statuts à la mobilité professionnelle ou géographique pour mieux l'imposer ensuite aux travailleurs fixes.

- Sous-traiter les risques pour éviter de consacrer des investissements au respect de la sécurité ou de la santé des travailleurs.

- Réduire l'influence syndicale en jouant sur l'absence de résistance collective consécutive à la précarité.

• La dévalorisation des conventions collectives et des accords d'entreprise

Cette volonté de diviser les travailleurs s'est accompagnée d'une mise en cause de plus en plus nette des conventions collectives et d'un refus de négocier au niveau des entreprises. Un des objectifs visés par les employeurs est le contournement des organisations syndicales par l'établissement d'un rapport entre la direction et les salariés, transitant uniquement par la maîtrise.

• Les objectifs de la CFDT

La troisième priorité retenue par le congrès de Brest comportait plusieurs volets impliquant des prises en charge de nature un peu différente :

- L'unification des statuts des travailleurs quant à la nature des contrats de travail et des formes d'emploi dans le secteur public et privé.
- L'élargissement des conventions collectives à tous les travailleurs et la réforme de la loi de 1950.
- L'obligation faite au patronat de négocier dans l'entreprise qui, sous des formes spécifiques, vaut également pour le secteur public.
- Une avancée du droit syndical pour les travailleurs des petites entreprises.

L'unification des statuts des travailleurs

Sur les hors statuts, la réflexion de deux groupes de travail (privé et public) a servi de base aux débats du Conseil national de mai 1980.

Les débats et échanges d'expériences de prise en charge ont fait ressortir la nécessité d'éviter de donner des réponses trop globales à un problème qui se présente sous des aspects différents selon qu'il s'agit de la sous-traitance, de l'intérim, des hors statuts de la fonction publique ou du secteur nationalisé. Il faut tenir compte des réalités du secteur, des aspirations

des travailleurs concernés et de la pratique des organisations.

L'objectif global reste bien sûr de conquérir des garanties pour tous les travailleurs, la manière d'y arriver et leur contenu pouvant être divers.

Une certitude : l'entreprise utilisatrice a des responsabilités particulières à l'égard des travailleurs à qui elle fait appel, qu'il s'agisse de sous-traitance ou d'intérim. Par exemple, dans les luttes menées par les nettoyeurs du métro, ou par les travailleurs intérimaires de chez BIS en Basse-Normandie ; certaines revendications concernaient leur employeur direct, d'autres visaient à obtenir des garanties d'emploi et de sécurité dans le travail ou divers avantages

LE
CHANGEMENT
c'est pour quand ?

CFDT

AUJOURD'HUI

N° 54

Mars - Avril 1982

- Changer le travail : avec quels droits ? avec quelles institutions ?
- L'obligation de négocier (discussion entre J.-P. Murcier et J.-D. Reynaud).
- Changer le travail : à quoi sert le syndicat (par André Gorz).
- Changement politique et changement social (débat entre des responsables de la CFDT).
- Quel patronat pour le changement ?
- La France bouge. Et le Tiers-Monde ? (par Spilack, président des syndicats Yougoslaves).

Ce numéro qui inaugure une nouvelle présentation de la revue, propose des éléments de réflexion sur le thème « l'action syndicale, outil du changement ».

titres auxiliaires) ou

l'existence dans une même entreprise de deux catégories de travailleurs. Après quatre semaines de grève, ils obtenaient le statut de mineur.

Concernant le travail intérimaire proprement dit, la période 1978/1980 a été marquée par l'annonce d'un processus de négociation d'une convention collective de l'intérim entre le patronat intérimaire et les organisations syndicales, (la CFDT a refusé d'y participer) et aussi les inquiétants projets du gouvernement Barre.

La CFDT s'y est opposée en développant trois axes d'intervention :

- au sein de l'entreprise utilisatrice : renforcer le contrôle du recours à l'intérim par les DP et le CE et créer les conditions d'un exercice du droit syndical pour les travailleurs intérimaires en lien avec la section syndicale de l'entreprise ;
- limiter les motifs du recours à l'intérim et réduire la durée des missions ;
- égaliser les droits sociaux entre travailleurs fixes et intérimaires : rémunération identique pour un même poste de travail ou une qualification équivalente, accès à tous les services ou activités à caractère social...

Le Bureau national a aussi retenu la possibilité d'une négociation « croisée » obligeant le patronat utilisateur et le patronat intérimaire à assumer leurs responsabilités spécifiques.

Les luttes menées sur ce terrain ont surtout visé à l'embauche définitive des travailleuses et travailleurs intérimaires. Dans le cadre de la campagne emploi, des résultats intéressants ont été obtenus : dans plusieurs localités, chez Fougerolles, aux Trois Suisses à Roubaix, chez Juradou (conserverie Besançon)...

Il faut également parler de l'action menée pour la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, par exemple chez CFBK (Chauny), Claude (Loire), Metaltemple (Saint-Jean de Maurienne)...

Dans le secteur public et nationalisé, des luttes multiples et très décentralisées ont permis le maintien de l'emploi de non-titulaires : toutes les entreprises et administrations ont été concernées ; des résultats massifs ont été obtenus dans les arsenaux (6 400 temporaires intégrés en quatre ans), dans l'Education

Les premières réalisations du gouvernement de la gauche dans ce domaine semblent correspondre à ce que nous souhaitons. La convergence entre l'action législative et réglementaire et la prise en charge par le syndicat des situations dans les entreprises doit créer une dynamique pour stopper la destruction de la classe ouvrière et avancer dans la réunification de la communauté de travail.

La loi de 1950 sur les conventions collectives

Pour la CFDT, il est nécessaire de débloquer le système de relations professionnelles en créant les conditions d'une politique de négociation active avec le patronat.

En effet, tous les travailleurs, quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, l'emploi qu'ils occupent et leur ancienneté doivent bénéficier de la protection sociale résultant de l'existence d'une convention collective applicable à cette entreprise.

Il faut donc donner une nouvelle impulsion à la négociation collective en réglant le problème de la représentativité exigée des organisations syndicales pour la mise en application des conventions collectives, en élargissant le domaine d'intervention de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, et en faisant un plein exercice des moyens d'incitation et d'extension dont dispose l'administration. Le prolongement de ces conventions est la négociation dans l'entreprise. La CFDT revendique l'obligation pour les employeurs de négocier certains aspects de la condition des travailleurs, et, en premier lieu, les salaires réels.

Pour cela, il est indispensable de modifier la loi de 1950 qui constitue la base de la législation en ce domaine.

Nous avons réussi à imposer au gouvernement Barre la création d'une commission chargée d'y réfléchir. Mais l'hostilité du patronat et l'inertie des autres syndicats à part la CGT, ainsi que l'absence de volonté du gouvernement, expliquent que le travail s'est enlisé.

Malgré le blocage, l'élément le plus important pour cette période est le fait que l'idée même de la revalo-

La prise en charge égale, salaire égal » compte par les organes.
Celle situation est vail féminin est en un salaire d'appoint la difficulté à prendre condition indispensable rémunération entre

Les contrats

Rappelons brièvement
• Environ trois millions couverts par une convention
• Plus d'un million l'année par les entreprises
• Dans la fonction publique laires aux PTT, 40 % l'Education nationale
Les femmes sont la précarité de l'emploi représentent 46 % des laires.

Les jeunes le sont jeunes de moins de 25 ans ayant perdu leur emploi et s'inscrivant à l'ANPE, 48 % sortaient d'un contrat à durée déterminée contre 31 % en 1976 et 10 % sortaient d'une maison d'intérim contre 7 % en 1976.

• Les stratégies patronales

Le développement de ce double marché a été fortement encouragé par le patronat et l'Etat-patron pour remettre en cause les acquis des salariés fixes ou titulaires.

Les raisons en sont multiples :
- Obtenir plus de souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre pour accroître les capacités d'adaptation de l'entreprise.



- Transformer des coûts fixes en coûts variables et, par le recours aux hors statuts, diminuer les coûts salariaux.
- Accompagner des stratégies de reconversion ou de modernisation en jouant sur l'absence de capacité de réaction des hors statuts à la mobilité professionnelle ou géographique pour mieux l'imposer ensuite aux travailleurs fixes.
- Sous-traiter les risques pour éviter de consacrer des investissements au respect de la sécurité ou de la santé des travailleurs.
- Réduire l'influence syndicale en jouant sur l'absence de résistance collective consécutive à la précarité.

BULLETIN DE COMMANDE

M.
Adresse
Commande exemplaires du N° 54
Prix unitaire Quantité Total F

Envoyez avant le 1^{er} février 1982 votre commande avec votre titre de paiement à l'ordre de CFDT-Presse, à l'adresse suivante :

Administration de CFDT-AUJOURD'HUI
26, rue de Montholon
75439 Paris cédex 09

Prix selon quantité

- 25 F l'unité jusqu'à 5 exemplaires
- 23 F l'unité de 6 à 10 exemplaires
- 21 F l'unité de 11 à 20 exemplaires
- 19 F l'unité de 21 à 100 exemplaires
- 18 F l'unité pour plus de 100 exemplaires

des petites entreprises.

L'unification des statuts des travailleurs

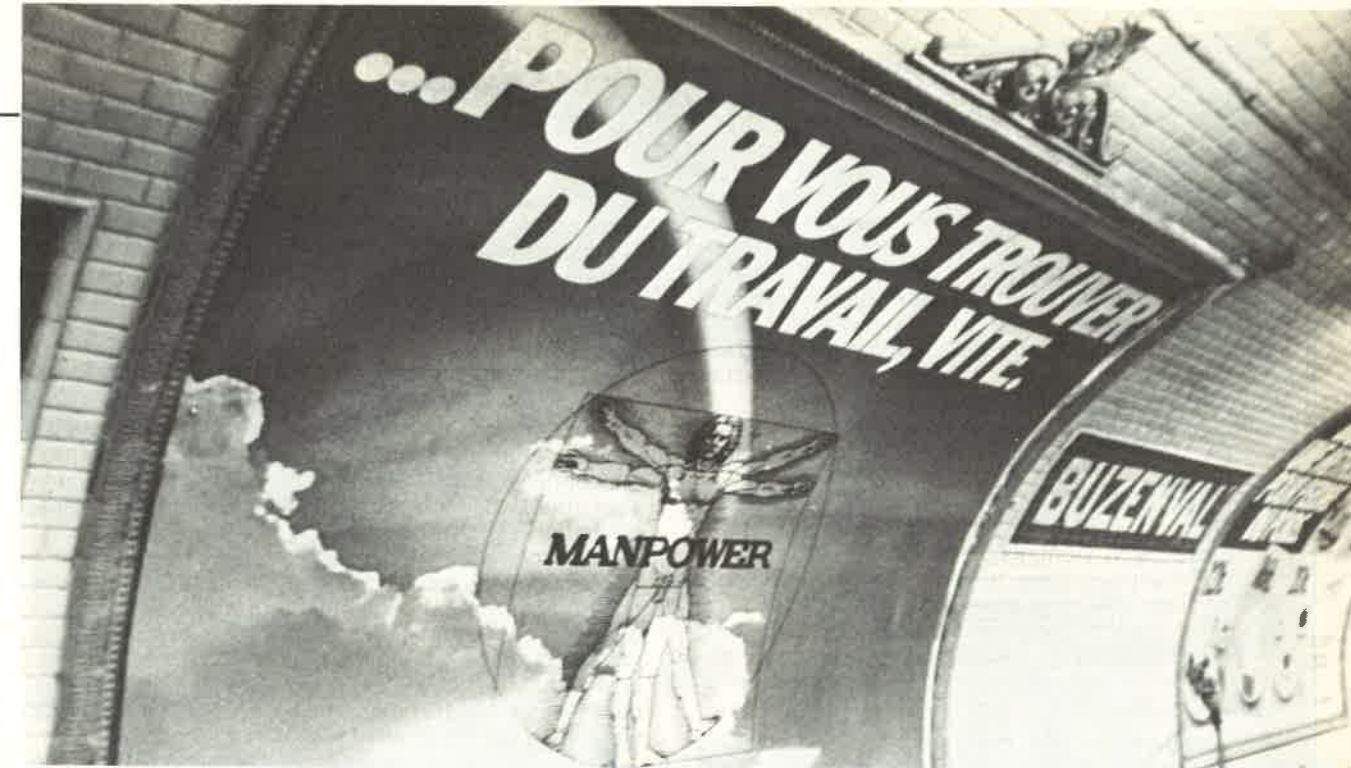
Sur les hors statuts, la réflexion de deux groupes de travail (privé et public) a servi de base aux débats du Conseil national de mai 1980.

Les débats et échanges d'expériences de prise en charge ont fait ressortir la nécessité d'éviter de donner des réponses trop globales à un problème qui se présente sous des aspects différents selon qu'il s'agit de la sous-traitance, de l'intérim, des hors statuts de la fonction publique ou du secteur nationalisé. Il faut tenir compte des réalités du secteur, des aspirations

des travailleurs concernés et de la pratique des organisations.

L'objectif global reste bien sûr de conquérir des garanties pour tous les travailleurs, la manière d'y arriver et leur contenu pouvant être divers.

Une certitude : l'entreprise utilisatrice a des responsabilités particulières à l'égard des travailleurs à qui elle fait appel, qu'il s'agisse de sous-traitance ou d'intérim. Par exemple, dans les luttes menées par les nettoyeurs du métro, ou par les travailleurs intérimaires de chez BIS en Basse-Normandie ; certaines revendications concernaient leur employeur direct, d'autres visaient à obtenir des garanties d'emploi et de sécurité dans le travail ou divers avantages



sociaux qui dépendaient de l'entreprise utilisatrice.

L'action des mineurs marocains s'opposait aussi à l'existence dans une même entreprise de deux catégories de travailleurs. Après quatre semaines de grève, ils obtenaient le statut de mineur.

Concernant le travail intérimaire proprement dit, la période 1978/1980 a été marquée par l'annonce d'un processus de négociation d'une convention collective de l'intérim entre le patronat intérimaire et les organisations syndicales, (la CFDT a refusé d'y participer) et aussi les inquiétants projets du gouvernement Barre.

La CFDT s'y est opposée en développant trois axes d'intervention :

- au sein de l'entreprise utilisatrice : renforcer le contrôle du recours à l'intérim par les DP et le CE et créer les conditions d'un exercice du droit syndical pour les travailleurs intérimaires en lien avec la section syndicale de l'entreprise ;
- limiter les motifs du recours à l'intérim et réduire la durée des missions ;
- égaliser les droits sociaux entre travailleurs fixes et intérimaires : rémunération identique pour un même poste de travail ou une qualification équivalente, accès à tous les services ou activités à caractère social...

Le Bureau national a aussi retenu la possibilité d'une négociation « croisée » obligeant le patronat utilisateur et le patronat intérimaire à assumer leurs responsabilités spécifiques.

Les luttes menées sur ce terrain ont surtout visé à l'embauche définitive des travailleuses et travailleurs intérimaires. Dans le cadre de la campagne emploi, des résultats intéressants ont été obtenus : dans plusieurs localités, chez Fougerolles, aux Trois Suisses à Roubaix, chez Juradou (conserverie Besançon)...

Il faut également parler de l'action menée pour la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, par exemple chez CFBK (Chauny), Claude (Loire), Metaltemple (Saint-Jean de Maurienne)...

Dans le secteur public et nationalisé, des luttes multiples et très décentralisées ont permis le maintien de l'emploi de non-titulaires : toutes les entreprises et administrations ont été concernées ; des résultats massifs ont été obtenus dans les arsenaux (6 400 temporaires intégrés en quatre ans), dans l'Education

nationale (réembauche des maîtres auxiliaires) ou dans les hôpitaux...

Les premières réalisations du gouvernement de la gauche dans ce domaine semblent correspondre à ce que nous souhaitons. La convergence entre l'action législative et réglementaire et la prise en charge par le syndicat des situations dans les entreprises doit créer une dynamique pour stopper la destruction de la classe ouvrière et avancer dans la réunification de la communauté de travail.

La loi de 1950 sur les conventions collectives

Pour la CFDT, il est nécessaire de débloquent le système de relations professionnelles en créant les conditions d'une politique de négociation active avec le patronat.

En effet, tous les travailleurs, quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, l'emploi qu'ils occupent et leur ancienneté doivent bénéficier de la protection sociale résultant de l'existence d'une convention collective applicable à cette entreprise.

Il faut donc donner une nouvelle impulsion à la négociation collective en réglant le problème de la représentativité exigée des organisations syndicales pour la mise en application des conventions collectives, en élargissant le domaine d'intervention de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, et en faisant un plein exercice des moyens d'incitation et d'extension dont dispose l'administration. Le prolongement de ces conventions est la négociation dans l'entreprise. La CFDT revendique l'obligation pour les employeurs de négocier certains aspects de la condition des travailleurs, et, en premier lieu, les salaires réels.

Pour cela, il est indispensable de modifier la loi de 1950 qui constitue la base de la législation en ce domaine.

Nous avons réussi à imposer au gouvernement Barre la création d'une commission chargée d'y réfléchir. Mais l'hostilité du patronat et l'inertie des autres syndicats à part la CGT, ainsi que l'absence de volonté du gouvernement, expliquent que le travail s'est enlisé.

Malgré le blocage, l'élément le plus important pour cette période est le fait que l'idée même de la revalo-

sation de la négociation collective de branches a progressé dans la CFDT. En dépit de la politique patronale de laisser dépérir ce type de convention, ce qui de fait conduisait au développement des inégalités, nous avons connu un regain d'intérêt pour les conventions collectives de branches.

L'arrivée de la gauche au pouvoir a permis d'accélérer la réflexion et de préciser nos revendications concernant notamment :

- le comblement des vides conventionnels ;
- l'enrichissement du contenu des conventions collectives par l'introduction de clauses obligatoires (l'intérim, temps partiel, sous-traitance, conditions de travail, nouvelles technologies, investissement...) ;
- le rôle de la Commission Supérieure des Conventions Collectives dans le suivi et le contrôle de la négociation collective dans le pays ;
- l'utilisation des conventions collectives pour supprimer les inégalités hommes/femmes et toute forme de discrimination sexuelle (mixité des emplois, égalité de rémunération...).

L'obligation de négocier dans l'entreprise avec les organisations syndicales

La situation la plus courante aujourd'hui dans les entreprises est que les employeurs fixent seuls les salaires, l'organisation du travail, les conditions de travail et l'emploi, la formation. C'est le pouvoir unilatéral du patronat.

Dans ces différents domaines, l'existence de conventions collectives de branches n'est pas suffisante. Nécessaires pour assurer les mêmes garanties de base, pour égaliser les situations entre les travailleurs et travailleuses d'un même secteur professionnel, elles ont besoin d'être complétées sur un certain nombre de sujets par des accords d'entreprise.

Pratiquée dans l'entreprise, la négociation se rapproche de l'action syndicale quotidienne et des travailleurs concernés. Cela permet d'assurer un lien véritable entre l'action et la négociation, et favorise une meilleure prise en compte des réalités vécues par les travailleurs et les travailleuses et des spécificités de chaque entreprise.

L'obligation pour l'employeur de négocier avec les organisations syndicales en particulier sur les salaires, les conditions et l'organisation du travail, la formation professionnelle ne met pas en cause le rôle des DP et des CE dont les responsabilités doivent par ailleurs être renforcées. Elle permet de donner tout son sens à la loi de 1968 qui reconnaît la section syndicale d'entreprise et donne à l'organisation syndicale, qui seule a le droit de négocier, la maîtrise de l'action : élaboration de la revendication, conduite de l'action, négociation, exploitation des résultats.

Cette nécessité vaut pour le secteur privé et nationalisé, aussi bien que pour le secteur public. Dans le secteur public, cette obligation de négocier suppose une décentralisation des lieux de négociation pour tous les problèmes qui ne relèvent pas du ministère de la Fonction publique, et notamment les problèmes de classification, d'emploi, d'organisation du travail (durée, conditions), de formation professionnelle. Parallèlement, il faut reconnaître le syndicat local et la « section d'entreprise » dans la fonction publique.

Le droit syndical dans les petites entreprises

Tous les travailleurs doivent être en situation d'exercer les droits syndicaux, quelle que soit la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Dans les grandes entreprises, des mesures doivent être prises afin de pallier les difficultés liées à leur spécificité (étendue, travail en équipe...) et à la non-proportionnalité du nombre de délégués en fonction des effectifs. Pour les petites entreprises, des solutions adaptées aux diverses réalités doivent être élaborées.

Les inégalités frappent les travailleurs des petites entreprises dans tous les domaines : absence de conventions collectives, niveaux de salaires, durée du travail, conditions de travail, accès à la formation professionnelle, avantages sociaux... ce qu'il faut rapprocher des difficultés de la syndicalisation et de l'implantation syndicale.

Les expériences des organisations de la CFDT sont encore limitées, mais des résultats intéressants ont été obtenus dans le secteur de la polyculture/viticulture ou encore dans les salons de coiffure (délégués interentreprises, attribution d'un temps de délégation, protection en cas de licenciement...). Dans les garages, une association pour la gestion des œuvres sociales a été mise en place.

Le nombre de travailleurs des petites entreprises privés d'un maximum de droit syndical est loin d'être marginal : en 1979, ils étaient 5 700 000 à être employés dans des établissements de moins de 50 salariés, près de la moitié des salariés du secteur privé.

Pour ces travailleurs, il s'agit, en obtenant des droits nouveaux, de pouvoir s'organiser collectivement sur les lieux de travail, de bénéficier des mêmes protections et du même droit à négocier sur tout ce qui les concerne.

Lutter contre les discriminations à l'intérieur même de la classe ouvrière, ne pas permettre l'existence de travailleurs en situation de sous-droit, tels sont les objectifs de l'action que nous menons en direction des travailleurs des petites et moyennes entreprises.

De nouveaux droits pour les travailleurs après mai 1981

Pour que le changement franchisse la porte des entreprises, une avancée importante des droits des travailleurs s'impose. La CFDT est intervenue avec vigueur pour que le gouvernement accorde la priorité voulue à ce dossier.

Sans que rien ne soit à l'heure actuelle définitivement acquis, des avancées sont probables sur certaines de nos revendications : l'obligation de négocier annuellement les salaires et la durée du travail, le contrôle strict du recours à l'intérim et au contrat à durée déterminée, un renforcement des missions et des moyens des institutions représentatives, la reconnaissance, au moins pour une partie des salariés, d'un droit à l'expression sur le contenu et les conditions de travail, une réforme de la loi sur les conventions collectives visant à un nouveau dynamisme des négociations et à une couverture de tous les salariés. Mais ces projets ne prévoient pratiquement aucune mesure concrète pour les travailleurs de petites entreprises.

Soucieux du poids économique et sociologique des petites entreprises, le pouvoir politique tend à oublier l'existence des travailleurs de ce secteur. La CFDT n'acceptera pas que des travailleurs ne puissent « accéder à la citoyenneté économique » du fait de la taille de leur entreprise.

L'avancée des droits dans les petites entreprises suppose une implantation et une action syndicale dans ces secteurs et donc une adaptation de nos pratiques à ce qu'en attendent les travailleurs et travailleuses concernées.

3



NOS TERRAINS D'ACTION

L'emploi

L'évolution de l'emploi

Rappelons les aspects essentiels du problème :

- le chômage est massif et en progression : 1 760 000 chômeurs en moyenne sur l'année 1981, et le cap des 2 millions de chômeurs est dépassé ; le chômage partiel a plus que doublé en trois ans,
- le chômage frappe surtout certaines catégories de travailleurs : les femmes, les jeunes ont de plus en plus de difficultés à entrer sur le marché du travail,
- le très fort développement de la précarité de l'emploi commencé en 1974-75 s'est poursuivi : en 1980, près de la moitié des travailleurs qui s'inscrivent à l'ANPE après la perte de leur emploi étaient auparavant en intérim ou en contrat à durée déterminée,
- la baisse de l'activité économique et, en partie aussi, les gains de productivité ont entraîné une diminution des effectifs salariés dans l'industrie et le bâtiment ; la progression des effectifs employés dans le secteur tertiaire a compensé cette baisse mais sans parvenir à créer le nombre d'emplois supplémentaires nécessaires pour faire face à l'augmentation de la population active,
- le quasi blocage de la création d'emplois dans le secteur public sous le gouvernement Barre a contribué à détériorer la situation,
- le transfert des emplois de l'industrie et du bâtiment vers le secteur tertiaire s'est accompagné aussi d'un transfert d'emploi des grands établissements (plus de 200 salariés) vers les petits (moins de 50),

— la crise économique s'est traduite par de profondes restructurations aboutissant parfois à des liquidations pures et simples d'entreprises ou de groupes (Boussac...) mais aussi de secteurs industriels (construction navale, textile et habillement, sidérurgie...). Dans certains cas, les évolutions ont entraîné la destruction complète du tissu industriel local ou régional multipliant les zones sinistrées du point de vue de l'emploi (vallées textiles des Vosges, bassins de Valenciennes ou de St-Etienne, Lorraine...). Le droit de vivre et travailler au pays a été dénié à des dizaines de milliers de travailleurs.

Selon les chiffres officiels, la population active doit s'accroître de 230 000 chaque année de 1980 à 1985. Pour réduire le chômage et diminuer le sous-emploi féminin, il faut se fixer des objectifs de création d'emplois qui dépassent donc de beaucoup ce chiffre.

L'action sur l'emploi

Au cours des trois années, les luttes face aux licenciements et fermetures d'entreprises ont été nombreuses et dures, même s'il y a eu moins de conflits avec occupation de longue durée que dans la période 1976 à 1979. Les opérations successives de licenciements, la réduction des effectifs, les « primes de départ », la difficulté à obtenir des résultats en matière d'emploi ont pesé lourd et parfois conduit à une certaine résignation.

Mais il y a eu des succès importants dans le redémarrage d'entreprises en particulier lorsque les organisations CFDT menaient la lutte sur la base de propositions concrètes à partir d'une étude sérieuse de solutions (Maglum, Dufour, pour n'en citer que quelques-unes).

Après des conflits durs, des acquis ont aussi été obtenus dans des secteurs en crise : sidérurgie, marins pêcheurs par exemple. Dans le secteur public, des conflits multiples et très décentralisés ont permis d'empêcher des fermetures de services et les suppressions d'emplois conséquentes : SNCF, PTT, EDF, Finances, Education ; dans la Santé, plusieurs hôpitaux ont été ainsi maintenus et près de 4 000 emplois préservés.

L'action pour la création d'emplois a été impulsée à plusieurs reprises par la confédération, en particulier par la campagne lancée par le Conseil national d'octobre 1980, à partir de cinq angles d'attaques :

- pour la réduction de la durée du travail,
- contre la précarité des statuts,
- pour l'amélioration des conditions de travail,
- pour un meilleur service aux usagers,
- pour un développement industriel s'inscrivant dans un nouveau type de développement.

Cela s'est traduit par un certain nombre d'actions et de résultats : des créations d'emplois, ou l'abandon de réduction d'effectifs ont été imposés dans des centaines d'entreprises ou de services aboutissant dans certains secteurs à des totaux importants. Mais le développement d'une action offensive dans les entreprises a été trop faible : la difficulté d'obtenir des résultats, l'impression d'écrasement face à l'ampleur du problème du chômage n'expliquent pas tout. La mobilisation des travailleurs ayant un emploi pour prendre en charge un problème qui touche d'abord les chômeurs se révèle difficile. La construction d'une solidarité active entre actifs et chômeurs exige un long travail de sensibilisation.

La campagne pour la création d'emplois a permis de réelles avancées dans ce sens. Sous des formes diverses (journées emploi, assises sur l'emploi, action regroupant toutes les forces populaires, création de comités locaux de l'emploi...), la sensibilisation aux problèmes et la réflexion sur leurs dimensions économiques (quelles politiques industrielles ou régionales alternatives ?) ont progressé dans bon nombre d'UL et UD, par exemple en Alsace, Pays de Loire ou Rhône-Alpes. Cette campagne a été aussi l'occasion d'une prise en charge commune par les fédérations et les URI concernées de certains dossiers brûlants.

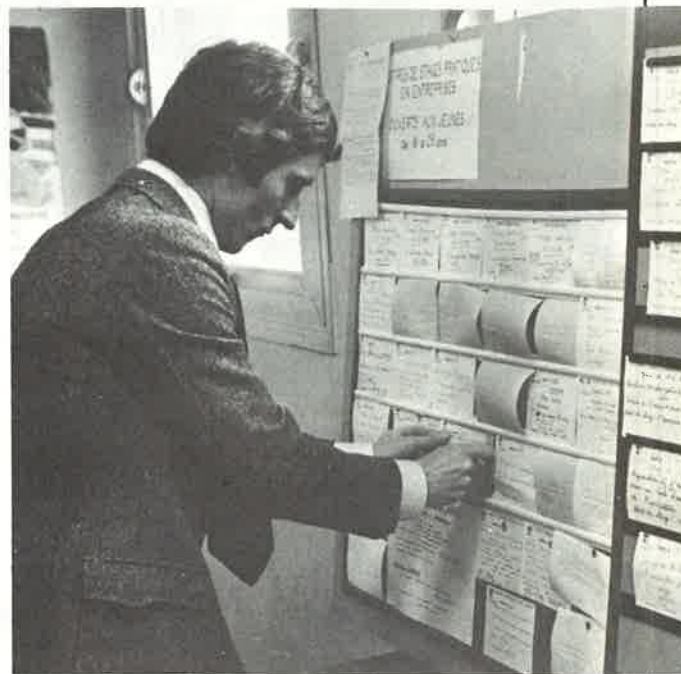
Cependant, le problème spécifique de l'emploi féminin n'a pas été suffisamment pris en charge. Obtenir une réelle mixité des emplois est pourtant une nécessité pour parvenir à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Enfin, la CFDT a été très active dans la recherche des solutions globales à apporter pour la réduction du chômage. En permanence, et notamment dans le débat public sur la réduction du temps de travail, elle a mis en avant ses propositions apportant la preuve qu'une autre politique, ayant l'emploi pour objectif, était possible.

La confédération, dans le cadre de sa participation au VIII^e Plan a contraint les services du plan à étudier un 3^e scénario de réduction du chômage et obtenu ainsi la démonstration, par les services officiels eux-mêmes, qu'une politique alternative de lutte contre le chômage était possible. De fait, le plan intérimaire 1982-83 s'est fixé comme priorité n° 1 la lutte pour l'emploi.

La situation des chômeurs

La CFDT a poursuivi son action pour compléter le nouveau système d'indemnisation du chômage : celui-ci a été étendu aux employés de maison, aux



travailleurs expatriés, aux départements d'outre-mer. De nombreuses autres améliorations ont été obtenues pour diverses catégories. La CFDT a poursuivi une action incessante et obtenu un règlement intérieur des ASSÉDIC, améliorant très sensiblement les droits des chômeurs vis-à-vis des caisses de chômage.

En revanche, des problèmes subsistent, notamment pour les chômeurs de longue durée et pour ceux qui n'ont droit à aucune indemnisation. C'est 30 % des chômeurs qui sont ainsi privés de toute ressource.

Nous avons obtenu que la garantie de ressources, la pré-retraite comme l'appellent les travailleurs, soit renouvelée en 1981. Un système d'allocation avec contribution du Fonds National assurant 70 % du salaire aux licenciés à 56 ans et même parfois 55 ans, a été mis en place.

Globalement, le service rendu aux chômeurs par l'ANPE s'est dégradé du fait à la fois qu'elle dispose de moyens insuffisants et qu'elle n'a pas toutes les offres d'emplois disponibles.

Les perspectives nouvelles de lutte contre le chômage, de création d'emplois

L'emploi a été un enjeu central des élections de 1981, c'est aussi sur l'emploi que le gouvernement de gauche sera jugé. Les mesures prises dès juin 1981, développées et précisées pendant l'automne 81, constituent un ensemble de mesures importantes susceptibles d'enrayer la montée du chômage dans un premier temps pour ensuite avec l'appui d'une nouvelle politique économique, contribuer à le résorber.

Mais les résultats dépendront avant tout de la mobilisation de l'ensemble des travailleurs et nécessiteront une action soutenue tant dans les entreprises qu'au niveau interprofessionnel et professionnel. Le Comité local de l'emploi doit être un élément déterminant dans cette bataille pour l'emploi.

Dans notre conception, ce Comité, constitué au plus près des réalités économiques, dans chaque

bassin d'emploi, regroupe élus locaux, patronat et organisations syndicales, avec l'appui des administrations concernées. Il a pour but de trouver des solutions aux problèmes de l'emploi en obligeant les employeurs à tenir compte des répercussions de leurs décisions sur l'équilibre économique et social local et en mettant les collectivités locales en face de leur responsabilité. Il doit par la suite étendre ses interventions à l'ensemble de la vie économique et sociale locale.

Le principe de tels Comités a été retenu par le gouvernement dans le cadre de sa politique d'aide à l'emploi (contrats de solidarité notamment) et de la création d'un grand service public de l'emploi, ouvrant ainsi un large espace à l'action syndicale. L'efficacité de ces Comités dépendra largement de la capacité des unions interprofessionnelles à assurer un effort soutenu de connaissance des réalités économiques locales, à élaborer des propositions et à développer une pratique offensive de mobilisation de l'opinion des travailleurs, en prolongement des actions menées dans les entreprises.

Dans notre action sur l'emploi, nous avons tenté de prendre en compte tous les aspects du problème en luttant pour une meilleure protection des chômeurs, pour une politique visant à la mixité des emplois, contre la précarité des emplois dans le privé comme dans le public, mais aussi en proposant une politique économique visant au retour du plein emploi. Notre action pour la réduction de la durée du travail, pour une politique énergétique diversifiée, pour des politiques industrielles maîtrisées dans les secteurs en crise ou à développer, a une dimension emploi importante. Faire de l'emploi la priorité d'action de la CFDT, c'est mettre en évidence l'impact sur l'emploi de toutes nos revendications.

Protection sociale

Les actions santé

Face à la progression des dépenses de santé, le gouvernement Barre a refusé de traiter à fond le problème de leur financement, et a tenté à plusieurs reprises des attaques contre le système de protection sociale, au détriment des travailleurs.

L'instauration d'un ticket modérateur d'ordre public sur les remboursements des mutuelles pénalisait de nombreux travailleurs et s'opposait à toute avancée vers la gratuité des soins.

La CFDT est parvenue, malgré les coups de butoir de la CGT, à maintenir la convergence des actions mutualistes et des actions syndicales et sociales, et à réunir les conditions d'une large mobilisation unitaire le 13 mai 1980. Ce qui a obligé le gouvernement Barre à céder. Par ailleurs, le rapport de force

créé sur le ticket modérateur d'ordre public permit de sensibiliser aussi sur la proposition de loi Berger qui, sous prétexte d'améliorer le financement des dépenses sociales, réduisait fortement la protection sociale des travailleurs. Cette loi ne vint pas en débat au parlement.

Le renouvellement de la convention médicale a donné lieu à une mobilisation plus difficile. Les enjeux d'un double secteur de la médecine étaient assez mal perçus par les travailleurs. Les syndicats médicaux ne sont pas des partenaires habituels dans l'action. Mais la démarche engagée depuis 1977 par la CFDT s'est révélée payante. Celle-ci a consisté à élaborer des objectifs communs de réforme de la médecine entre le mouvement syndical (CFDT, CGT, FEN) et certains syndicats de médecins. Elle a permis en 1980 d'établir des convergences importantes entre la grande majorité des médecins et les travailleurs-assurés sociaux. Elles se sont concrétisées dans la journée d'action du 5 juin 1980 où chacune pour leur part, les forces syndicales et sociales (CFDT, CGT, FEN et les organisations familiales et sociales de la plate-forme des 25), et les forces médicales ont manifesté leur opposition au projet de convention médicale. Le gouvernement n'a pas reculé et a instauré un secteur de liberté des prix à l'intérieur de la convention médicale. Mais, les convergences maintenues avec les médecins ont permis que la très grande majorité de ceux-ci choisissent d'eux-mêmes le secteur de respect des tarifs qui permet une meilleure égalité de tous dans l'accès aux soins. La CFDT, quasiment seule, a poursuivi l'action sur les centres de soins infirmiers et elle est parvenue à empêcher de nombreuses fermetures. Elle a fait avancer aussi l'objectif du tiers-payant chez le pharmacien et pour les actes coûteux de radio et d'analyse médicale.

L'action sociale

1979, année internationale de l'enfance, a été l'occasion pour la CFDT de faire avancer le problème des équipements de la petite enfance. Elle a obtenu en partie gain de cause pour que les parents donnant leurs enfants à garder ne soient pas considérés comme employeurs et pour le développement des crèches familiales, étape vers la création des centres de la petite enfance.

Le Bureau national a conclu le débat lancé depuis plus de deux ans sur la réforme des prestations familiales. La CFDT dispose désormais de propositions cohérentes avec ses positions sur les droits des travailleuses et sur les droits à développer pour les enfants : ouverture de droit pour l'enfant quel que soit son rang dans la famille et suppression du quotient familial fiscal.

1981, année internationale des handicapés. La



CFDT s'est efforcée de faire un large travail de sensibilisation pour faire avancer quatre objectifs :

- le droit à l'emploi,
- l'amélioration des remboursements,
- le droit aux vacances et aux loisirs,
- l'ouverture de l'école aux handicapés dès la maternelle.

Le Bureau national a lancé le débat sur l'actualisation de la politique retraite de la CFDT en visant la réduction des inégalités par la prise en compte de la durée de carrière pour partir en retraite plus tôt, l'harmonisation des droits, l'amélioration des retraites.

Le 26 mars 1981, la confédération et la fédération CFDT de la santé organisaient ensemble la « *journée vérité sur la santé* » avec de nombreuses associations familiales, sociales et de handicapés sur les solutions à mettre en avant pour des changements significatifs dans la politique de l'hospitalisation, le développement des équipements de voisinage, la situation des handicapés.

L'actualisation des positions CFDT

Le Bureau national s'est aussi saisi du dossier du financement de la Sécurité sociale. La CFDT propose de mettre un terme aux dettes patronales et aux charges indues, de créer des recettes nouvelles par un impôt sur la valeur ajoutée, le capital et les grandes fortunes, de créer un fonds de prévention de l'alcoolisme et du tabagisme.

Quelques avancées

Depuis le 10 mai 1981, de nombreuses revendications ont été satisfaites : suppression définitive du ticket modérateur d'ordre public, ouverture de pharmacies mutualistes, projet de remboursement de l'IVG par la Sécurité sociale, suppression des abattements sur les centres de soins.

Par ailleurs, les prestations (minimum vieillesse, allocations familiales...) et certains remboursements de maladie ont été fortement revalorisés.

Pour le budget de 1982, le quotient familial a été limité à 7 500 F par demi-part, ce qui constitue une amorce timide de la suppression de cette aide injuste à la famille (injuste puisqu'elle est d'autant plus importante qu'on a plus de revenus !).

Mais le gouvernement n'a pas su traiter de façon satisfaisante le financement et le rééquilibrage de la Sécurité sociale. Tout en annonçant une réforme profonde, il a utilisé, en novembre 1981, les vieilles recettes du passé notamment par le rétablissement du point supplémentaire de cotisation pour tous les salariés. De plus, cette ponction sur les salaires va à contre courant de la politique de relance menée par le gouvernement.

Par contre, le gouvernement a indiqué sa volonté de redonner la gestion de la Sécurité sociale aux représentants des travailleurs. 1982, sera donc peut-être une année d'élections importantes avec celles de la Sécurité sociale et des Prud'hommes.

Conditions de travail

Les actions sur les conditions de travail

Elles sont souvent concrètes, peu spectaculaires, mais elles portent sur le quotidien de la vie au travail, changent les situations de travail, produisent des résultats visibles et aident à reconstruire la crédibilité des organisations syndicales. Sans dévelop-

per, puisqu'un thème de ce congrès abordera largement ces problèmes, rappelons quelques actions menées au cours de ces trois ans :

- l'action contre les risques toxiques, comme les interventions de la FUC lors de l'élaboration d'un décret sur le chlorure de vinyle monomère appuyée sur un rapport de force dans les entreprises concernées ;
- la critique des machines, machines-outils ou engins de travail, comme la brochure FGA sur les risques du tracteur, ou des actions contre les machines dangereuses dans le caoutchouc ou la métallurgie ;
- la prise en charge plus dynamique des institutions dans les entreprises : CHS, médecine du travail, par exemple dans le Nord-Pas-de-Calais, à partir des décrets de mars 1979 en particulier et hors l'entreprise : CTR, CTN INSR (1), qui s'est traduite par des conflits souvent durs avec le CNPF.

Une importante avancée législative a été obtenue début 1981, après plus d'un an de pression opiniâtre de la CFDT : les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles bénéficient désormais d'une garantie d'emploi.

Dans la fonction publique, des avancées se sont produites : institutions de CHS ou de cahiers de sécurité dans certains services, meilleure prévention des risques... Surtout, des discussions approfondies ont abouti à un rapport préconisant l'extension des CHS et de la médecine du travail à l'ensemble de la fonction publique, comme le revendiquait la CFDT. Ce rapport sert de base à plusieurs projets de lois et décrets en cours d'élaboration.

L'action sur les conditions de travail a été marquée par les problèmes posés par les mutations technologiques et surtout le développement de l'informatisation et de l'automatisation. Ces mutations, qui ont des effets sur l'emploi, les qualifications, et sur les conditions de travail, s'imposent souvent sans information des travailleurs, ni consultation des CE et réintroduisent un taylorisme que le mouvement syndical a combattu. La multiplicité des conflits dans tous les secteurs (banques, Assurances, PTT, INSEE mais aussi entreprises industrielles) a permis d'obtenir des résultats au cours des trois ans.

Mais les propositions avancées par la CFDT en septembre 1979 pour renforcer l'information, la consultation des CE, et permettre aux travailleurs d'intervenir sur les choix technologiques se sont heurtées à un refus des pouvoirs publics sous le dernier gouvernement Barre.

Au plan international, la CES a décidé, à Munich, d'intervenir plus fortement sur ces problèmes. La tenue d'un colloque sur la médecine du travail, en novembre 1980 à Paris, les interventions auprès de la Communauté européenne sur l'amiante ou sur le plomb, ont confirmé cette volonté.

Mais cette meilleure prise en charge des problèmes, ces avancées ne doivent pas masquer nos lacunes.

Nous connaissons encore trop souvent le maintien d'une coupure dans les équipes syndicales entre les « spécialistes » des conditions de travail et des nouvelles technologies, et les militants « généralistes ».

Les Conseils nationaux de janvier et d'octobre 1981 ont eu à faire le point sur ces problèmes. Ce travail a débouché sur une plate-forme d'action qui doit nous aider à progresser. La mise en place d'un

(1) Comités Techniques Régionaux et Nationaux - Institut National de Recherche et de Sécurité.



cycle de formation de formateurs devrait également y contribuer.

Même avec une avancée en terme de droits, plus facile à obtenir dans le nouveau contexte politique, l'amélioration de notre pratique passe par un travail en profondeur d'analyse, de formation et de confrontation qui reste largement à faire.

Droits et libertés

Depuis trois ans, la CFDT est intervenue en permanence pour défendre des libertés que patronat et gouvernement de droite tentaient sans cesse de rogner.

Les libertés syndicales dans l'entreprise

Les trois années passées ont vu le développement d'actions patronales engagées devant les tribunaux pour faire condamner des délégués et des syndicats à des dommages intérêts d'un montant considérable en réparation de prétendus abus du droit de grève (par exemple Alstom a réclamé plus de trois cents millions de centimes aux syndicats métaux CFDT et CGT de la région parisienne).

En assimilant grève à violence et à faute exigeant réparation, le patronat vise moins à obtenir le paiement effectif des sommes réclamées qu'à intimider, à jeter le discrédit sur les syndicats et les grévistes, et à constituer des dossiers contre les militants.

Dans le secteur public et nationalisé, l'exercice du droit de grève s'est encore trouvé menacé par des campagnes menées par le patronat et les parlementaires de droite. Des dispositions restreignant fortement le droit de grève ont effectivement été votées par le parlement pour les sociétés nationales de radio et de télévision, et celles traitant des matières nucléaires.

Des batailles judiciaires importantes ont été menées sur les institutions représentatives du personnel et le statut protecteur des délégués. Certaines ont abouti à des arrêts de principe rendus par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat, concernant par exemple la prise en compte de certaines catégories de hors-statuts pour les élections de délégués du personnel, la protection des délégués instituée en application d'une convention collective ou le droit à réintégration dans leur emploi des délégués dont le licenciement a été refusé par le ministre du travail après avoir été autorisé par l'inspecteur du travail.

Mais les délégués demeurent particulièrement menacés lorsque les patrons justifient leur licenciement par leur participation à une action dite de séquestration, même lorsque ce terme ne recouvre en fait que la retenue pendant quelques heures d'un employeur dans son bureau afin de l'amener à engager la négociation.

Le changement politique a ouvert des perspectives plus favorables comme l'a montré la loi d'amnistie qui est intervenue sur des licenciements de délégués et, pour la première fois, a porté atteinte au pouvoir patronal de décider arbitrairement des sanctions dans l'entreprise.

A l'évidence, les libertés dans l'entreprise doivent être étendues et mieux garanties surtout dans les petites entreprises où les difficultés de la vie syndicale sont les plus nettes.

L'action pour les Prud'hommes

La première élection prud'homale nouvelle formule, a eu lieu en décembre 1979. Au cours de l'année 1978, nous avons été pratiquement les seuls à réclamer la modification de la loi. La situation des conseils était telle qu'il ne fallait pas attendre. Grâce à l'action d'un grand nombre d'organisations CFDT, le projet gouvernemental a été amélioré. Certes, nous n'avons pas obtenu la satisfaction de toutes nos revendications mais le changement concret des conseils. Le système des élections a été maintenu et très nettement amélioré alors que le patronat préconisait la désignation. En outre, les conseils de prud'hommes ont été généralisés à l'ensemble du territoire, hormis les départements d'Alsace et de Moselle.

La campagne électorale qui a précédé le scrutin du 12 décembre 1979 a été l'occasion d'activités syndicales intenses, notamment en direction d'entreprises ou de localités où jusqu'à présent la CFDT était peu présente. La CFDT a présenté le plus grand nombre de listes de candidats et de candidates.

La participation des travailleurs et des travailleuses au scrutin, près des deux tiers, a confirmé la validité de notre exigence d'une réforme. Elle a conféré aux nouveaux élus une légitimité certaine, qui leur sert dans l'exercice de leur mission. Cette première élection nationale depuis 1962 a permis de montrer la progression de la CFDT, avec plus de 23 % des suffrages et quelque 1 850 élus. C'est une responsabilité supplémentaire pour les différentes organisations CFDT qui ont appelé les travailleurs à

voter pour la CFDT et qui ont confié un mandat aux élus.

Le gouvernement de droite n'a pas permis aux nouveaux prud'hommes de jouer tout leur rôle. Il a tenté de bloquer l'installation des conseils en tardant à publier les décrets d'application ou en reportant la date de fonctionnement des référés. Les conseillers CFDT ont exercé leur mandat dans des conditions difficiles, du fait des blocages patronaux et aussi des carences de l'administration qui ne s'est guère préoccupée du règlement des pertes de salaires.

Dans chaque région, des sessions de formation de trois à cinq jours ont été organisées pour les nouveaux élus et cela sans aide financière puisque le décret a écarté les organisations syndicales de la distribution de cette formation.

Malgré cela, les stocks d'affaires à examiner ont pu diminuer sensiblement, mais il reste encore des situations inacceptables dans les grandes villes et notamment à Paris.

Depuis mai 1981, de nouveaux textes améliorent le fonctionnement quotidien des prud'hommes : référés hebdomadaires par exemple. Les textes sur la formation des conseillers doivent être revus et améliorés. Le parlement doit être saisi prochainement de modifications à introduire dans la loi pour que les travailleurs et les travailleuses obtiennent plus rapidement une réponse du conseil de prud'hommes, que le renouvellement des conseils soit total lors de chaque élection et qu'enfin la protection des élus soit simplifiée et améliorée et que le temps passé à l'exercice de leur mandat soit considéré comme temps de travail. Une nouvelle bataille des prud'hommes va bientôt s'ouvrir pour le renouvellement des conseils. Ce sera un nouvel effort à fournir pour toute la CFDT.



Les libertés publiques

Depuis trois ans, le thème des libertés publiques a souvent fait l'objet de mobilisations et de campagnes d'opinion de la part des organisations de gauche, des organisations syndicales et particulièrement de la CFDT.

Outre les manifestations de solidarité ou de protestation, comme au moment de l'attentat de la rue Copernic ou de l'assassinat de P. Goldman, citons les problèmes les plus importants auxquels nous avons été affrontés :

- l'informatisation, aujourd'hui abandonnée, des cartes d'identité et des titres de séjour des travailleurs immigrés, au sujet de laquelle la CFDT a alerté l'opinion et organisé un colloque sur « Identité et Informatique » en mars 1980 ;

- la loi « Sécurité et Liberté » de Peyrefitte, qui mettait dangereusement en péril les libertés individuelles et collectives. Une grande campagne d'explication menée dans l'unité avec la CGT, la FEN et les organisations de magistrats et d'avocats a culminé avec la journée d'action du 2 octobre 1980, avec de multiples actions en province comme à Paris ;
- la condamnation de Colette Meynard, adhérente de la CFDT, par la cour de Sûreté de l'Etat a notamment été l'occasion pour la CFDT d'intervenir sur ce déni de justice.

Les nombreuses initiatives prises par la CFDT pour la défense des libertés et pour leur élargissement ne doivent néanmoins pas cacher le fait que la mobilisation sur ce terrain a été d'une part difficile et qu'elle n'a pas, d'autre part, pu obtenir souvent de résultats immédiats.

La victoire du 10 mai a permis le renouveau des libertés publiques. Des mesures, prises ou mises en chantier très rapidement, sont allées dans ce sens : amnistie, suppression de la cour de Sûreté de l'Etat, modification des missions de la Sécurité Militaire et annonce de la disparition des tribunaux militaires, abolition de la peine de mort, projet d'abrogation partielle de la loi Peyrefitte et de réforme du Code pénal, préparation de la nouvelle loi sur l'audio-visuel, instructions antiracistes données à la police, avis défavorable de la commission informatique et libertés sur les fichiers Gamin, etc...

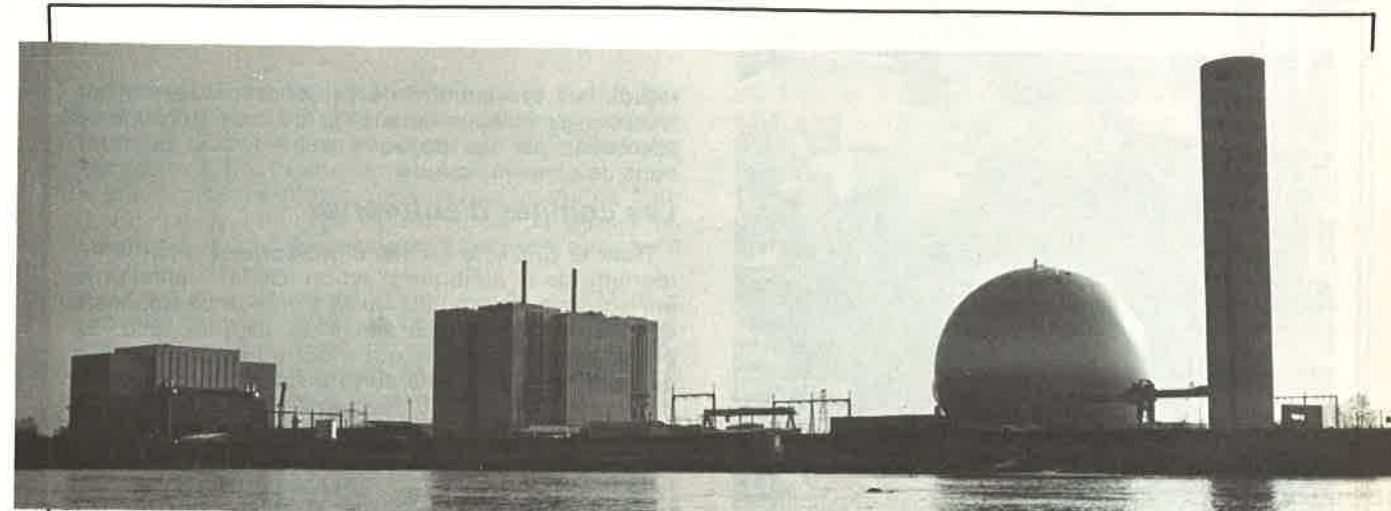
Ces décisions et projets, satisfaisants dans une large mesure, ont souvent fait l'objet d'interventions de la CFDT.

Dans le nouveau contexte politique, en effet, la permanence de l'action pour défendre et élargir les libertés est toujours indispensable : il s'agit d'affirmer l'importance des libertés comme critère du caractère démocratique d'une société et comme élément incontournable du changement social.

La politique de l'énergie

Le congrès de Brest a réaffirmé l'opposition de la CFDT au « tout nucléaire » et décidé de donner une nouvelle impulsion à la lutte de la CFDT contre le programme gouvernemental et de mener une **campagne pour une autre politique de l'énergie**.

En septembre 1979, la CFDT alerte l'opinion sur l'existence de fissures dans des réacteurs en cours de construction et demande de surseoir au démarrage des centrales fissurées. Le gouvernement passe outre. Les accidents multiples à l'usine de La Hague confirmeront tout au long de la période 1979-1981 l'insuffisance des mesures de sécurité et les risques inhérents au développement de l'énergie nucléaire.



D'octobre 1979 à mars 1980, la campagne de la « pétition nationale », lancée par la CFDT et vingt-deux organisations, est diversement prise en charge par les régions et la pétition n'a pas été un succès national par le nombre de signatures. Mais elle permet la création de « collectifs » dans certaines régions. Au niveau national, elle représente un engagement non négligeable du PS vis-à-vis de la politique de l'énergie.

En mars 1980, la CFDT présente, dans un « Programme d'urgence pour l'énergie », une politique de l'énergie diversifiée et équilibrée, se substituant au programme électronucléaire du gouvernement. Les évaluations de la consommation future d'électricité montrent que les objectifs du gouvernement Barre sont très exagérés et que le programme nucléaire l'obligera à « faire consommer » de l'électricité par tous les moyens. En fait, pour satisfaire les besoins en 1990, les centrales nucléaires du premier contrat programme d'EDF et celles qui y sont antérieures sont suffisantes.

Le débat sur l'énergie nucléaire tient une place importante dans la campagne des présidentielles et François Mitterrand s'engage à diversifier l'approvisionnement énergétique du pays et à limiter le programme nucléaire aux centrales en cours de construction, en attendant les résultats d'un débat démocratique.

Les premières mesures du gouvernement apportent certaines satisfactions (annulation du projet de Plogoff) mais sont jugées insuffisantes à la CFDT (gel de quelques sites, risque d'extension de La Hague...).

Au cours de l'été 1981, le gouvernement a largement consulté la CFDT sur ses positions en matière d'énergie, mais le débat démocratique annoncé s'est limité à un vote au parlement, sans qu'il y ait information complète et contradictoire et sans que les régions soient consultées.

En maintenant la priorité au nucléaire, le gouvernement a choisi de ne pas respecter les engagements électoraux de sa majorité et a cédé aux pressions du lobby nucléaire. La politique de l'énergie ne traduit pas de véritable changement. La décision de lancer en 1982 et 1983 six nouvelles tranches nucléaires est un gâchis d'argent et donc un gâchis pour l'emploi. La politique d'économie d'énergie risque d'être compromise dès le début, faute de moyens.

Les questions de sûreté pour les travailleurs et les populations ont été ignorées. Dans le domaine du retraitement, la décision de construire l'usine UP 3 de La Hague n'est pas responsable. La CFDT a très

fortement critiqué les choix de politique énergétique du gouvernement et continuera à demander une politique diversifiée, donnant la priorité aux économies d'énergie et aux énergies renouvelables, au demeurant beaucoup plus favorables à l'amélioration de la situation de l'emploi.

Education et formation

Formation initiale

Diverses initiatives, souvent axées sur la réduction des inégalités, ont fait progresser la sensibilisation sur le thème « l'école c'est l'affaire de tous les travailleurs ». Citons ici deux exemples :

- sur la carte scolaire et universitaire : explication des mécanismes de sa fixation et des liens avec les problèmes du développement régional ; participation de quelques organisations aux luttes pour le maintien ou l'ouverture de classes ou d'établissements. La CFDT a aussi développé l'idée de zones d'éducation prioritaires qui semble être reprise par le gouvernement actuel ;

- sur l'ouverture de l'école sur la vie : face aux séquences en entreprise instituées dans les LEP, la CFDT a cherché à obtenir des garanties pour que ces stages aient une valeur formatrice et n'aboutissent pas simplement à prêter de la main-d'œuvre aux entreprises. Elle s'est opposée résolument à la « loi Legendre » sur les formations professionnelles alternées qui mettait en place un système parallèle de formation initiale, étroitement contrôlé par les organisations professionnelles patronales. Cette opposition aux tentatives patronales ne signifie pas que la CFDT souhaite le maintien de la situation existante : l'école doit s'ouvrir sur la vie et les formules d'alternance, à certaines conditions, sont un moyen de cette ouverture.

Formation continue

Pour permettre aux militants de prendre en charge sur le terrain les questions de la formation continue, trois documents ont été réalisés : sur le plan de formation continue dans l'entreprise, sur les différentes situations des jeunes sous statut précaire ou en alternance dans l'entreprise, et sur l'apprentissage. Le succès de ces trois documents confirme le besoin d'instruments opérationnels pour les militants.

La CFDT a, par ailleurs, progressé dans certains fonds d'assurance formation, en réussissant à faire inscrire explicitement des mécanismes permettant l'utilisation des fonds communs pour le développement des congés formation (en particulier pour le FAF des PME) ; encore faut-il que ces possibilités



soient effectivement utilisées par les travailleurs des entreprises concernées. Nous sommes également intervenus pour obtenir que les restrictions budgétaires ne frappent pas les organismes de formation, notamment publics, dont les domaines d'intervention et le mode de fonctionnement sont en concordance avec nos options fondamentales et pour faire accepter l'indexation des rémunérations des stagiaires en fonction de l'évolution du SMIC.

Consommation et comités d'entreprise

Consommation

La création en 1981 de l'Association Etudes et Consommation (ASSECO) par la CFDT répond au double souci :

- de mettre à la disposition des adhérents, par l'intermédiaire des syndicats, un service supplémentaire ;
- d'élargir le champ de l'action syndicale en couvrant mieux le terrain de la consommation au niveau de la production, c'est-à-dire en intervenant sur les prix au stade de leur formation, la qualité du produit, sa durabilité, ses incidences sur la santé, la sécurité, etc... Le Comité d'Entreprise doit pouvoir être davantage utilisé en ce sens.

En créant l'ASSECO, la CFDT veut également éviter le découpage arbitraire entre producteurs et consommateurs ou usagers. Certes, il existe des contradictions mais nous pouvons éviter le piège d'une opposition entre les travailleurs qui produisent et les familles populaires qui consomment ou utilisent.

L'ASSECO-CFDT agit nationalement auprès des pouvoirs publics.

Ses premières interventions ont porté sur la hausse des prix de détail, particulièrement sensible à la rentrée 1981.

Une circulaire trimestrielle établit une liaison avec les syndicats. L'ASSECO utilise par ailleurs les publications confédérales.

L'ASSECO fonctionne avec une assemblée générale composée des représentants des organisations CFDT, un Conseil d'administration et un Bureau. Les

ressources proviennent de la cotisation versée par toutes organisations de la CFDT, et des subventions accordées par les pouvoirs publics aux organisations de consommateurs.

Les comités d'entreprise

Pour la CFDT, le comité d'entreprise est partie intégrante de la politique d'action. Cette orientation a été au cœur des débats de la Conférence Nationale des CE et organismes similaires de juin 1980. Sa préparation, les débats qui y ont eu lieu ont permis de faire un bilan, mais surtout de rechercher comment améliorer notre utilisation des CE.

Pour répondre aux attentes des militants, améliorer leur formation, assurer l'information et la coordination des réalisations à travers l'organisation, il a paru nécessaire de créer une structure particulière : le CELIC (Comité d'entreprise Liaison-Information-Coordination) a donc vu le jour en février 1981, avec l'objectif de :

- développer une information CFDT couvrant l'ensemble du champ de compétence des CE et organismes similaires. Il assure pour cela la gestion et la diffusion de la revue « Liaison CE » ;
- assurer en lien avec les associations nationales et régionales de CE dans lesquelles la CFDT est présente, la mise en œuvre de notre politique dans le domaine des activités sociales et culturelles ;
- aider à la mise en place, au développement et au renforcement des associations régionales ou fédérales de CE.

D'autre part, le Bureau national a mis en place une commission confédérale chargée de coordonner l'action de la CFDT dans les CE.

La dynamique de prise en charge porte ses fruits. Elle s'appuie sur des initiatives de régions ou fédérations CFDT qui depuis la conférence de juin 1980, développent une politique nouvelle en direction des CE. En recréant une solidarité active entre les travailleurs des différentes entreprises d'une région ou d'une branche, cette politique s'inscrit concrètement dans notre lutte contre les inégalités.

Les secteurs public et nationalisé

Les attaques de la droite et l'action des fédérations

Le gouvernement giscardien s'était fixé l'objectif de réduire le poids des entreprises publiques, des administrations et de les rentabiliser au maximum, ce que l'on résume souvent sous le terme de privatisation. Cette politique, approuvée par le CNPF, s'est traduite dans de nombreuses initiatives :

- des rapports, tantôt confidentiels, tantôt connus à grand renfort de publicité. Ils parlent d'adaptation au marché ou de contrôle des coûts et servent de justification à diverses réorganisations et à des propositions de lois visant à restructurer certains secteurs, voire l'ensemble de la fonction publique, et à les gérer selon les critères du privé. Le projet de réforme des collectivités locales visait à accentuer cette tendance ;

- de nombreuses attaques contre les organisations syndicales principalement lors des grèves où gouvernement et patronat se présentent comme les défenseurs des usagers, et dénoncent les grévistes qui mettent en péril la santé des entreprises privées et l'emploi des autres salariés. Désinformée ou mal in-

formée, l'opinion publique est loin d'être hostile aux restrictions du droit de grève imposées par le gouvernement dans plusieurs secteurs (ORTF, centrales nucléaires, CEA, Framatome) ;

- une campagne d'opinion (« les nantis qui ne craignent pas le chômage ») menée par le gouvernement pour culpabiliser les personnels et s'opposer à toute revendication.

Malgré les polémiques injustifiées de la CGT et le refus du gouvernement de considérer les organisations syndicales comme des interlocuteurs à part entière, des actions souvent décentralisées sont lancées, notamment dans le cadre de l'accord CFDT-CGT de septembre 1979 et des trois jours pour un meilleur service public organisés par l'UFFA.

Après des actions parfois longues, des résultats significatifs sont arrachés, souvent localement dans de nombreux secteurs (création d'emplois à l'EDF ou dans la Santé, réduction du temps de travail chez les communaux ou aux PTT, réembauche de non-titulaires dans l'Education nationale, maintien des décrets salariaux à la Défense Nationale, améliora-



tion des conditions de travail au Centre informatique de l'INSEE...).

Après le 10 mai 1981

Le gouvernement s'engage à créer 210 000 emplois publics. Près de 50 000 le sont dès 1981 et pour 1982, 61 000 nouveaux emplois sont prévus. La répartition de ces emplois en fonction des besoins fait l'objet de nombreuses interventions des fédérations et des unions interprofessionnelles. La concertation s'avère plus facile avec les différents ministères, mais, notamment avec celui de la Fonction publique, des difficultés apparaissent sur la conception des négociations. En effet, le ministre de la Fonction publique semble souvent hésiter entre consultation et négociation, privilégiant les décisions par circulaires, décrets et lois. L'UFFA refuse ainsi de signer un texte proposé à la signature des organisations syndicales qui, sous le titre de « relevé des engagements de négociations au 30 septembre 1981 » se contente de reprendre des décisions unilatérales du ministre.

En matière de salaires, le système de revalorisation proposé a été identique à celui de 1980, sous réserve d'une moindre répercussion de l'augmentation en pourcentage pour les 0,5 % des personnels les mieux payés. L'UFFA a été la seule fédération à faire des contre-propositions en vue d'un effort véritable en faveur des bas salaires. Le rejet de ces propositions l'a amenée à ne pas signer l'accord salarial

de 1981 et à préparer activement les négociations salariales pour 1982 afin d'obtenir un système d'augmentation différenciée privilégiant les bas salaires.

Des premières avancées sont obtenues sur la réduction de la durée du travail. Les fédérations font pression pour que la réduction de la durée du travail se traduise en créations d'emplois et en amélioration du service aux usagers. Enfin, des négociations sont ouvertes avec le ministère de la Fonction publique sur des problèmes portés depuis longtemps par la CFDT : droits sociaux des non titulaires, droits syndicaux, statut de la Fonction publique locale en lien avec la loi de décentralisation...

Dans ce cadre, les fédérations relancent leurs actions en faisant pression pour faire aboutir les revendications depuis longtemps exprimées. En fonction de leurs spécificités, elles mènent l'action sur la réduction des inégalités en matière de salaire, de garantie de l'emploi ou de durée du travail.

Le rôle du Comité de liaison du secteur public et nationalisé

En 1979, comme en 1980, différentes organisations ont interpellé la confédération sur le rôle du Comité de liaison des secteurs public et nationalisé. Ce Comité, réuni régulièrement à l'initiative de la confédération, regroupe les 15 fédérations qui représentent les personnels des secteurs public et nationalisé. Pour faire le point sur l'insertion de ces secteurs dans l'ensemble de la politique d'action de la CFDT, un dossier a été rédigé conjointement par la confédération et les fédérations concernées ; il a été adopté à l'unanimité au Bureau national de mars 1981.

Le Comité de liaison ne doit pas être cadré par un statut rigide ou toute autre forme de règlement.

Pour toute décision d'actions, la règle du consensus doit être maintenue. Son rôle est de :

- prendre des décisions, soit dans le cadre d'une action confédérale, soit dans le cadre du secteur public et nationalisé ;
- organiser la confrontation et la réflexion sur des problèmes spécifiques au secteur public et nationalisé.

Le Comité de liaison a réalisé un important travail de réflexion et de confrontation sur les problèmes spécifiques en lien avec les priorités confédérales. Ce fut le cas sur les hors-statuts, la réduction de la durée du travail ou l'informatique.

Une réflexion, avec la participation de régions, a aussi été amorcée sur l'exercice du droit de grève et les nouvelles formes d'actions. Il s'agit de faire face aux réactions de l'opinion publique devant la grève et à l'utilisation qu'en ont faite le patronat et le gouvernement Barre. Cela a permis d'aborder des sujets tels que : la place que doit prendre l'information aux usagers dans notre stratégie d'actions, les effets des grèves sur la vie quotidienne des usagers et les réactions de ceux-ci ; le rôle respectif et les relations qui doivent exister entre les structures professionnelles et interprofessionnelles ; les diverses formes d'actions et les contraintes légales ; la notion du service public et la défense de celui-ci.

Enfin, au niveau de l'UFFA, une réflexion a eu lieu sur la décentralisation des lieux de négociations. Ce travail a abouti notamment à inscrire dans la revendication de la CFDT sur les droits nouveaux, l'exigence d'une décentralisation des lieux de négociations rendue encore plus nécessaire avec la loi de décentralisation en débat.



ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES EN DIRECTION DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Pour rendre compte de l'activité de la CFDT, il ne faut pas seulement aborder l'ensemble des champs sur lesquels elle agit. Il faut aussi dire comment elle aborde la prise en charge des problèmes spécifiques de certaines catégories de travailleurs. En prenant en compte la diversité des attitudes, des comportements, des revendications et des pratiques d'action des travailleurs, la CFDT vise à aider à la confrontation positive et enrichissante entre catégories, à abattre les rivalités qui peuvent exister entre elles du fait de l'action patronale et gouvernementale, à éviter la marginalisation d'une catégorie ou d'une autre.

Les travailleuses

Une priorité du congrès de Brest, l'action en direction des travailleuses a été centrée sur le droit au travail des femmes et sur les conditions d'exercice de ce droit.

La mixité de l'emploi

La mixité de l'emploi qui traverse toutes nos revendications a été la préoccupation essentielle.

Ce thème, application pratique de la revendication de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a été intégré dans les campagnes d'action sur la réduction du temps de travail et sur l'augmentation des bas salaires. La période autour du 8 mars 1980 a été mise à profit pour montrer comment ces deux objectifs prioritaires concernaient les travailleuses.

Dans le cadre de la campagne création d'emplois, lancée en octobre 80, la mixité des emplois a été au cœur du 8 mars 1981. Pour sa part, la confédération est intervenue auprès des gouvernements, hier et aujourd'hui, afin que des mesures soient prises pour favoriser cette mixité.

Les organisations ont, notamment, été aidées dans leur action par la tenue d'un colloque en juin 1980 sur

le droit au travail et les travailleuses. Son objectif était de permettre une meilleure prise en charge de la dimension juridique de la lutte des travailleuses.

Dans l'ensemble, les organisations ont repris la mixité de l'emploi dans leur plate-forme revendicative.

Plusieurs d'entre elles ont cherché à mieux connaître les réalités professionnelles vécues par les travailleuses et à élaborer des revendications allant dans le sens de cette mixité, qu'il s'agisse des conventions collectives, de l'organisation du temps de travail, de la garde des enfants.

Les difficultés

L'intégration de l'égalité d'accès à tous les emplois dans la campagne création d'emplois a été quasiment inexistante (sauf ponctuellement le 8 mars). L'emploi féminin n'est vraiment pris en charge qu'en cas de licenciements collectifs dans des secteurs très féminisés. L'analyse des résultats en matière d'augmentation de salaire montre qu'à l'exception de majorations plus importantes des salaires les plus bas, la plupart des acquis ne s'attaquent pas réellement aux inégalités entre les hommes et les femmes.

Si la volonté politique des organisations pour changer la situation des travailleuses est nette, les difficultés pour élaborer des revendications précises, immédiates sont encore importantes. On perçoit mieux comment la place subordonnée des femmes dans la vie économique et sociale est utilisée pour peser sur le salaire, les conditions de travail, et l'emploi de tous. Mais, pour franchir une étape nouvelle dans la prise en charge de ces problèmes, la présence des femmes à tous les niveaux de responsabilités dans l'organisation est impérative.

L'I.V.G.

Le 38^e congrès avait voté une motion d'actualité appelant à la mobilisation lors du renouvellement de la loi Veil. Les conditions d'une action commune entre le mouvement syndical et les autres forces sociales n'ont pu être réunies.

La CFDT a participé aux manifestations du 17 novembre 1979 et cherché à faire prendre le problème en charge dans les entreprises. Pratiquement, toutes les organisations CFDT se sont impliquées dans cette action, mais les difficultés ont été réelles et l'action s'est parfois menée uniquement sous la poussée de militantes motivées.

Après le vote de la loi, la situation s'est dégradée

pour les femmes recourant à une IVG. Mais il y a peu d'actions (interventions ponctuelles pour protester contre la condamnation de médecins, quelques actions dans le secteur hospitalier au moment de la discussion des budgets des hôpitaux). Les actions en faveur de la contraception ont été peu reprises.

Les décisions gouvernementales récentes (remboursement de l'IVG, ouverture de centres) permettent d'espérer une amélioration de la situation.

La place des travailleuses dans la CFDT

Une réflexion approfondie et des débats nombreux ont été poursuivis pour que notre syndicalisme devienne plus le syndicalisme de tous les travailleurs, hommes et femmes. De nombreuses actions à tous les niveaux ont été engagées, aboutissant à une meilleure insertion des travailleuses dans les responsabilités syndicales. Mais nous ne développons pas cet aspect ici puisqu'un débat spécifique est organisé sur ce thème (cf la deuxième partie du rapport).

Les jeunes

Un écart existe entre la jeunesse et les forces sociales et politiques, dû notamment à l'incapacité de la société à donner la parole aux jeunes. La CFDT n'a pas échappé totalement à ce phénomène et cela explique les difficultés qu'elle a rencontrées sur plusieurs questions telles que la drogue, les appelés... mais aussi sur la valeur accordée par les jeunes au travail.

C'est pour cela en particulier qu'a été prise l'initiative d'une rencontre nationale « Les jeunes et le travail » avec l'objectif de s'interroger sur notre pratique syndicale et cela en donnant la parole aux jeunes.

Une grande majorité de régions et fédérations ont pris en charge cette initiative, mais très souvent de façon volontariste, les syndicats étant inégalement sensibles aux problèmes spécifiques des jeunes.

Les rencontres régionales et la rencontre nationale ont été riches d'enseignements :

- sur le constat tout d'abord d'une réelle désyndicalisation des jeunes au point que la CFDT touche très peu de jeunes de moins de 22 ans.

- sur les aspirations des jeunes et les décalages constatés avec la manière dont les organisations de la CFDT formulent les revendications. Ce qui domine nettement chez eux, c'est une très grande diversité d'attitudes qui se traduit par la volonté de décroison-



ner la vie, d'en avoir une plus grande maîtrise. Ils veulent par exemple dépasser la coupure entre la formation et l'emploi ; ils veulent organiser leur vie comme ils l'entendent et pour cela, casser la rigidité, le cadre contraignant du travail, d'où des manières parfois différentes de poser les revendications quant au temps de travail, à l'intérim, au contenu et à l'organisation du travail.

Ces initiatives ont souligné que le chômage des jeunes était un handicap pour la syndicalisation et le débat entre les jeunes et les organisations. On atteindra vite une limite à la prise en charge des jeunes par les organisations de la CFDT, si celle-ci ne s'appuie pas sur les réalités : faible présence des jeunes dans les entreprises surtout dans les emplois stables, rapport spécifique que les jeunes entretiennent avec le travail, fortes demandes des jeunes de prendre plus en compte la vie hors travail...

L'action menée durant ces trois ans nous conduit donc à une invitation à plus de dynamisme, à l'organisation de rencontres, non comme un but en soi, mais pour débattre avec les jeunes et adapter notre syndicalisme.



Les travailleurs immigrés

La politique de l'immigration

Avec le développement du chômage, le gouvernement de Giscard a durci sa politique de contrôle arbitraire et répressif de l'immigration. L'objectif était de faire partir le plus grand nombre de travailleurs immigrés. Plusieurs textes législatifs et réglementaires furent adoptés : loi Bonnet, instrument privilégié de l'expulsion, circulaire Stoléro conditionnant le renouvellement de la carte de séjour à la situation de l'emploi, décret Imbert pour diminuer le nombre d'étudiants étrangers.

La CFDT, d'abord avec la CGT puis avec tous ceux qui étaient présents sur le terrain (associations d'immigrés, de défense des droits des immigrés, etc.) a tenté de s'y opposer.

Mais cette lutte défensive, même si elle a permis des reculs gouvernementaux non négligeables ou

retardé des échéances, n'a pas empêché la mise en place progressive de cette politique visant aux renvois massifs.

Pourtant, la CFDT, dans ce contexte particulièrement difficile, a pu ouvrir une brèche : en 1980, la mobilisation des clandestins de la confection parisienne a imposé une régularisation importante.

Dans le nouveau contexte politique, une nouvelle politique de l'immigration s'impose, fondée sur le respect de la dignité des individus et de l'identité culturelle des communautés immigrées, garantissant l'égalité des droits, et assurant le libre choix, dans le cadre d'une coopération entre les Etats.

La régularisation des travailleurs clandestins (entre 300 et 400 000 en France) était une tâche urgente que le gouvernement Mauroy a su entreprendre. Les premiers projets de loi préfigurent le contenu de la nouvelle politique : malgré quelques insuffisances, il semble que la CFDT ait été entendue.

La CFDT poursuivra son action contre le travail clandestin en revendiquant au-delà de la régularisation proprement dite le renforcement de la répression contre les employeurs clandestins, l'extension des droits nouveaux dans les PME et la maîtrise des flux migratoires y compris dans sa dimension européenne. Ceci s'inscrit dans sa lutte contre toutes les formes de travail précaire.

L'insertion des immigrés dans la société, dans le syndicat

Aujourd'hui, le problème fondamental qui demeure est celui de l'insertion sociale des travailleurs immigrés dans la société française. Les réponses que nous y apporterons, seront le reflet de la société que nous entendons construire : égoïste et repliée sur elle-même, ou plus égalitaire et bâtie sur de nouvelles solidarités nationales et internationales. Ce débat est important quand on mesure le poids grandissant du chômage et les réflexes qu'il risque de susciter dans une partie de la population française sensible à un discours de la droite et il n'y a pas si longtemps du PCF (Vitry, Montigny). La CFDT entend mener l'action pour favoriser l'insertion sociale et la promotion des communautés immigrées.

Malgré des avancées indéniables sur l'insertion des travailleurs immigrés dans la CFDT, il reste beaucoup à faire. Bien sûr, la prise en charge des problèmes rencontrés par certaines catégories d'immigrés (hors-statuts, clandestins) a progressé. Quelques conflits importants qui ont débouché sur des succès, l'illustrent, mais la syndicalisation, même si quelques organisations CFDT peuvent nous démentir, n'a pas été à la hauteur de nos espérances.

Si nous voulons faire de la CFDT, l'organisation syndicale capable de répondre aux problèmes de tous les travailleurs quelle que soit leur nationalité, il est nécessaire que les immigrés prennent toute leur place dans la CFDT.

Les travailleurs des départements d'outre mer

En ce qui concerne les DOM, nous avons poursuivi le renforcement de nos relations avec les organisations syndicales de ces départements en vue de leur permettre une meilleure prise en charge de leurs pro-

blèmes ; ces échanges se sont concrétisés par les signatures d'un protocole de coopération avec l'Union Interprofessionnelle de la Guadeloupe (UIG) et d'un accord de relations avec l'Union Régionale de la Réunion et nous sommes sur le point de conclure avec nos camarades de la Martinique.

De ces nouveaux rapports, la CFDT tire, entre autres, une meilleure connaissance des réalités du Tiers Monde et perçoit mieux la dimension de ses responsabilités vis-à-vis des travailleurs de ces pays. Parmi tous les problèmes de ces travailleurs, l'objectif de vivre, travailler et décider au pays revêt une dimension particulière et pose notamment les problèmes de la création d'emplois et de la formation professionnelle, pour arrêter l'expatriation mais aussi pour assurer à ceux qui le désirent le retour au pays. Nos relations avec les organisations syndicales des DOM nous ont permis de développer notre action syndicale sur ces questions.

Retraités

Engagée en avril 1975 de manière volontaire, l'action confédérale pour aider l'Union confédérale des retraités (UCR) à se développer est maintenant relayée par la vitalité de ses adhérents et militants qui prennent en main les sections existantes et en créent de nouvelles.

Les retraités, longtemps marginaux dans notre organisation, sont en train d'y prendre leur place et leur part de pouvoir. Ils revendiquent d'ailleurs avec autant d'énergie leur présence dans les divers lieux et institutions où se décide la politique sur les questions qui les concernent.

Cette vitalité se manifeste également dans l'action revendicative. Les organisations locales et fédérales de retraités participent de plus en plus souvent aux manifestations. L'UCR a organisé seule une semaine d'action du 9 au 13 mars 1981. Des actions diversifiées ont eu lieu dans plus de 500 villes, 500 000 tracts ont été distribués, 80 % des parlementaires ont été contactés. La presse locale a largement rendu compte de ces actions.

L'avancement de l'âge de la retraite et le dynamisme des nouveaux militants retraités rendent plus crucial le problème de la participation de leurs organisations à la vie syndicale. La plupart des fédérations se sont saisies de cette question et y ont donné des réponses en fonction de leur réalité. Une vingtaine d'unions régionales interprofessionnelles de retraités sont constituées.

Le débat est lancé sur la forme de la participation de l'UCR à la vie confédérale ; moyens à prendre en vue d'une meilleure syndicalisation, responsabilité des structures professionnelles et interprofessionnelles, aspects spécifiques ou non de l'organisation des retraités (dans les syndicats et ou dans des Unions de retraités). Une forme d'organisation unique n'est sans doute pas envisageable mais nous devons arriver au cours du mandat 1982-85 à clarifier la place et les pouvoirs des camarades retraités dans la CFDT. Parallèlement, le congrès de l'UCR (mars 1982) débattrà de tous ces problèmes.

Les ingénieurs et cadres

Depuis le dernier congrès, les organisations confédérées, et notamment l'Union Confédérale des Cadres (UCC) ont poursuivi leurs efforts pour faire participer les ingénieurs et cadres à l'action de la

CFDT, en tenant compte de la situation particulière qui est la leur dans l'entreprise et dans la société.

Les ingénieurs et cadres CFDT ont centré leur action sur :

- la réduction des inégalités, par la poursuite de leur effort de connaissance et de dénonciation des écarts de salaires, de revenus et de fortune.

- l'emploi : l'enquête de l'UCC visant à chiffrer les conséquences d'une réduction de la durée du travail sur l'emploi a fait date. Elle a aussi permis d'avancer dans la formulation de revendications adaptées à la situation des ingénieurs et cadres.

- les mutations technologiques, qui touchent les ingénieurs et cadres, comme les autres salariés, mais aussi de façon spécifique vu leur rôle propre, pour mettre au point les technologies nouvelles (recherche) ou pour les introduire dans l'entreprise. Des initiatives (colloque, exposition, numéros spéciaux de « Cadres CFDT »...) ont permis de populariser l'idée de l'intervention et du contrôle des travailleurs sur ces mutations.

Ces thèmes revendicatifs sont bien perçus des ingénieurs et cadres comme en témoignent les résultats aux élections prud'homales : la CFDT est la pre-



mière organisation syndicale confédérée dans la section encadrement (derrière la CGC).

Pour autant, la prise en charge de ces catégories pose encore des problèmes. Conformément aux orientations retenues au Conseil national de janvier 1978 pour syndicaliser les ingénieurs et cadres, les groupes fédéraux de cadres se mettent en place et certaines URI organisent la confrontation entre structures professionnelles sur cette question. La conférence nationale ingénieurs et cadres de décembre 1981 est l'occasion de constater des avancées réelles, mais lentes.

Les ingénieurs et cadres ont un rôle à jouer dans les changements sociaux d'aujourd'hui. L'UCC les a explicitement appelés à renforcer leur solidarité avec les autres salariés et les chômeurs et à mettre leur activité au service du redressement économique et de l'innovation sociale. Un effort de développement de la CFDT en direction des ingénieurs et cadres n'en est que plus nécessaire.



5

NOTRE ACTION POLITIQUE ET LA VICTOIRE DE LA GAUCHE

Vers le changement politique

Jusqu'en mai 81, l'action syndicale s'est développée dans un climat politique lourd, marqué par la politique giscardienne et par la division de la gauche.

La politique giscardienne

Celui qui se présentait en 1974 comme « l'homme du changement », qui se déclarait « pour une conception du débat beaucoup plus ouverte, acceptant le dialogue, la recherche en commun de la solution » a exercé le pouvoir d'une façon quasi monarchique avec un autoritarisme grandissant, ne tenant aucun compte des aspirations des Français et notamment des travailleurs et travailleuses.

Qu'il s'agisse de la politique des salaires, de la durée du travail, des conditions de travail, des problèmes des travailleuses, de la santé, des retraités, du logement, de la famille, des libertés, de la politique internationale, dans tous ces domaines, il a fallu une lutte dure, difficile, opiniâtre de la CFDT pour avancer

vers nos objectifs.

Mais c'est bien dans le domaine de l'emploi que l'on peut parler d'une véritable faillite du septennat de Giscard.

Le Conseil national de janvier 1981 pouvait dire « le bilan du septennat est accusateur pour le pouvoir et la droite ; il mérite d'être sanctionné »... il fut entendu !

La division de la gauche

Depuis 1977, la gauche a connu la division et la polémique entre le PCF et le PS et plus largement entre le PCF et toutes les organisations du mouvement ouvrier qu'il ne contrôle pas, en premier lieu la CFDT. La CGT, avec quelque retard, emboîtait le pas au PC et refusait toute unité d'action.

Par crainte de voir le PS dominer la gauche, par crainte de voir voler en éclat le statu quo international, le PCF avait choisi la rupture et en était revenu à la construction de sa forteresse, comme au pire temps de la guerre froide, avec comme conséquence le sectarisme.

Et quand le PCF de Belfort accuse le secrétaire général de la CFDT d'avoir pacifié l'Algérie au lance-flamme, on voit jusqu'où la volonté de dénigrement et

la calomnie peuvent conduire.

Le PCF s'est retranché sur son noyau dur, en se consacrant à la défense première de sa base sociologique : ouvriers qualifiés, travailleurs à statut... C'est dans ce cadre qu'il faut comprendre l'affaire du foyer des immigrés d'Ivry et les actions de délation sur les problèmes de drogue à Montigny.

Les résultats aux élections présidentielles et législatives, allaient donner un cinglant démenti à sa politique, condamnée par les travailleurs.

La victoire de F. Mitterrand

Au Conseil national de janvier 1981, qui avait largement débattu de la position à prendre face aux élections présidentielles, la CFDT affirmait : « Il faut libérer la société, il faut changer. Pour changer durablement, il est nécessaire de s'orienter vers une société différente, vers la propriété sociale des moyens de production, d'échange, d'information et de formation, vers une planification démocratique assurant la maîtrise publique des grands investissements. Il faut mettre en œuvre une dynamique autogestionnaire assurant la décentralisation des décisions, des responsabilités et des moyens... »

« Des changements politiques sont indispensables. Elire un président de gauche, c'est créer une situation favorable à ces changements. Pour la CFDT, cela exige aussi une mobilisation populaire. »

Pendant toute la période des élections, la CFDT a fait connaître le bilan sévère qu'elle portait sur le septennat et a popularisé ses objectifs revendicatifs prioritaires.

Au soir du premier tour, la CFDT déclarait : « En organisation syndicale indépendante, la CFDT indique clairement où se situent les convergences avec ses propres positions. Pour la CFDT, l'élection de F. Mitterrand le 10 mai doit permettre de s'engager dans la voie du changement ».

Au soir du 10 mai, F. Mitterrand était élu président de la République, obtenant 51,75 % des suffrages.

Le succès de la gauche socialiste

De même, pour les élections législatives, la CFDT s'est engagée clairement et de façon indépendante. « Pour que les objectifs de la CFDT puissent sérieusement être pris en compte, il faut changer de majorité parlementaire et doter le pays d'une Assemblée nationale répondant à la volonté des Français telle qu'elle s'est exprimée lors de l'élection de F. Mitterrand. L'action syndicale aura alors plus de possibilités d'aboutir à des résultats ».

Au soir du second tour, après s'être félicitée du succès de la gauche socialiste et démocratique, la CFDT met l'accent sur les réformes à engager et sur la nécessité impérieuse de l'action syndicale et du renforcement du syndicalisme.

Ces élections ont confirmé le succès du PS qui pulvérise les scores qu'il ait jamais obtenus (37,5 %).

Par contre, pour le PCF, c'est une défaite historique. Il retombe à son score des législatives de 1936 avec 15,1 %, confirmant la chute de son candidat G. Marchais un mois avant. L'analyse de cette victoire électorale doit être faite avec nuance. Elle a eu lieu non seulement dans la désunion mais en partie grâce à la désunion, dans l'attentisme plus que dans la mobilisation et sur une idée assez floue du « changement » désiré par l'électorat plus que sur une conscience claire des transformations sociales à opérer. Dans cette situation, que nos textes n'avaient pas prévue (!), la dynamique du changement risque d'être

fortement marquée par les réformes faites par le « haut », gouvernement et parlement, et d'être trop peu une dynamique d'action portée d'en bas par les travailleurs.

Indépendance, clarté : ces deux qualificatifs décrivent l'attitude de la CFDT par rapport aux enjeux politiques de la période. Nous avons ainsi contribué, pour notre part, à la victoire de la gauche. Cette attitude a été bien comprise et bien appréciée des travailleurs. Elle a été approuvée par toute l'organisation qui a montré son homogénéité dans cette action.

La CFDT face à un gouvernement de gauche

L'attitude face au gouvernement

Après le second tour des législatives, le gouvernement comprend un certain nombre de ministres communistes. Cette nomination fait suite à l'accord PS/PC intervenu le 23 juin 1981.

Cet accord aux formules parfois floues traduit l'état du rapport des forces entre les deux partis. Sur des points essentiels, il correspond à des inflexions sérieuses de la politique du PCF, devenu tactiquement plus souple, contraint qu'il est de tenir compte de son grave échec.

Alors que la CGT se félicitait de l'arrivée des ministres communistes et que FO faisait une mise en garde solennelle contre cette entrée, la CFDT affirmait que cette question était de la responsabilité du pouvoir politique et qu'il ne lui appartenait pas de porter un jugement.

La CFDT agit désormais dans une période totalement inédite pour elle. La voie est ouverte pour avan-



cer dans la construction du socialisme autogestionnaire. Mais, est-ce étonnant, les conditions et la situation dans laquelle se déroule cette avancée sont complexes et contradictoires.

Nos acquis, notre pratique passée sont un appui précieux pour nous guider dans cette période nouvelle. Mais si nous avons longuement débattu des rapports syndicats-partis, nous devons également construire la pratique des rapports syndicats-gouvernement de gauche.

Certes, nous avons toujours dit que l'action syndicale était moteur du changement et que l'action législative et réglementaire devait trouver des convergences avec l'action des forces sociales. Mais la victoire de mai et de juin 81, dans la désunion, dans l'espoir de changement mais marquée d'un fort atten-

tisme, nous place concrètement dans cette situation où il faut impulser l'action syndicale et tenter de trouver des convergences avec le changement politique.

Entre notre stratégie et celle du gouvernement, des convergences existent mais aussi des différences, des contradictions. Rien d'étonnant à cela : la fonction du gouvernement n'est pas celle de l'organisation syndicale, il est donc normal que son point de vue se distingue du nôtre. Nous avons affirmé clairement et publiquement nos points d'accord, mais tout aussi nettement nous avons débattu au grand jour des désaccords sans démagogie ni concession. Il ne saurait être question d'une quelconque complicité, source d'ambiguïté, provoquant un sentiment de gêne pour exprimer notre accord et un malaise pour exprimer nos désaccords.

Ce ne serait pas rendre service au gouvernement de rechercher un consensus à tout prix et clandestinement ; il faut au contraire que le débat public soit à la base de notre comportement. C'est une condition pour que les travailleurs soient acteurs dans le changement.

Il ne saurait non plus être question d'une critique systématique, née de la déception à laquelle peuvent mener les illusions excessives et la passivité des forces sociales, et qui pourrait faire le jeu de la droite.

Le syndicalisme a aujourd'hui une grande responsabilité, car il doit être à la base du processus de transformation sociale.

Les premières mesures

La CFDT, après la victoire de la gauche, a très vite présenté ses propositions et ses revendications, notamment sur le SMIC, sur la durée du travail et sur les droits nouveaux pour les travailleurs. Nous avons rapidement, et en toute indépendance, posé nos exigences, refusant d'occuper une place subordonnée, en nous contentant d'apporter une réponse approbative ou critique au gouvernement. Nous avons dit que nous étions conscients de la nécessité d'étapes et de délais, conditions impératives pour un changement durable. Nous avons enfin appelé à la mobilisation sociale sur ces propositions pour qu'elles soient portées dans le débat public.

Nous avons surtout insisté sur la priorité à accorder au problème du chômage. La réduction des inégalités est une condition de l'effort nécessaire pour sortir le pays de la crise. Pour la CFDT, les inégalités entre salariés et non salariés sont à attaquer mais aussi celles qui touchent les salariés entre eux. Ainsi les nécessaires nationalisations, l'indispensable réforme administrative ne doivent pas contribuer à creuser le fossé entre travailleurs de secteurs différents. A l'inverse, l'accent que nous avons mis sur les salariés des petites entreprises, sur les « hors statuts » du public et du privé, vise à établir une plus grande égalité dans les droits et les situations de tous les salariés.

Les premières mesures sociales du gouvernement et les engagements pris sont allés dans le bon sens. Mais ils n'ont pas été accompagnés d'une mobilisation sociale. On sait que, sans intervention des travailleurs, le changement aura du mal à poursuivre sa route. De l'attentisme, on passe facilement à la déception, avec les risques soit de résignation, soit de radicalisation minoritaire, c'est-à-dire rien de positif pour l'avancée collective.

Les réformes engagées

Le gouvernement a également très rapidement lancé toute une série de révisions et de réformes de

fond dont certains ont été évoquées dans ce rapport (droits nouveaux pour les travailleurs, libertés, énergie...). La CFDT a fait connaître ses avis et ses propositions sur tous les grands sujets débattus : réforme de la fiscalité, de l'audiovisuel, de la Sécurité sociale, etc... Elle est intervenue avec vigueur pour que les priorités gouvernementales répondent bien aux aspirations quotidiennes des travailleurs. Dans cette perspective, certains dossiers paraissent décisifs : les droits des travailleurs dans l'entreprise, la réforme de la protection sociale et de son financement, une politique volontaire de réduction des inégalités. La CFDT continue de peser pour que ces problèmes soient traités en priorité.

Trois dossiers déjà bien avancés méritent un peu plus de détail :

• La régionalisation

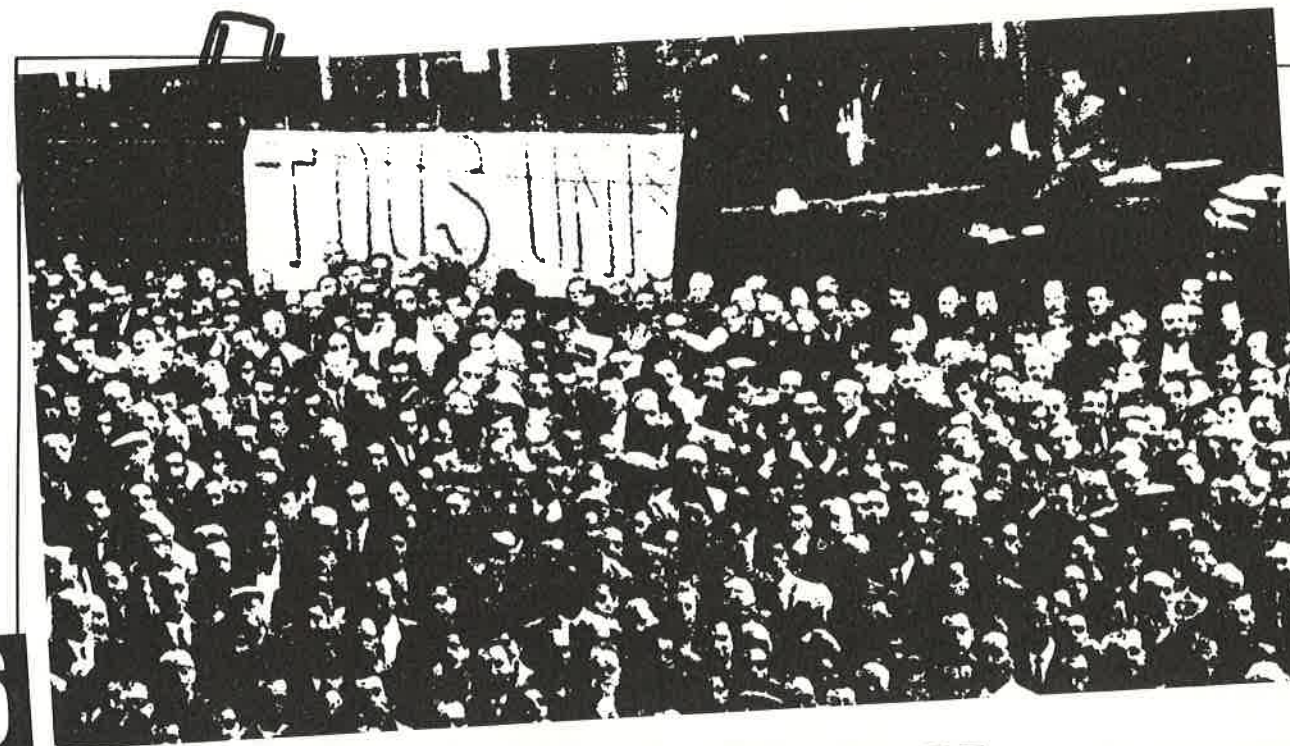
En faisant voter rapidement une loi de décentralisation, le gouvernement a voulu marquer l'importance du problème. Pour débloquer les énergies et rendre possible une vraie transformation sociale, le carcan bureaucratique et étatique doit sauter. La CFDT appuie cette volonté. Elle insiste sur la place nécessaire de l'expression des citoyens et des salariés par le biais des Comités économiques et sociaux régionaux et des Comités locaux de l'emploi pour éviter que les collectivités décentralisées ne soient l'apanage des seuls notables.

• La planification

Le gouvernement a élaboré un plan intérimaire, conçu comme un programme de redressement économique et social. La CFDT est intervenue pour faire prendre en compte de nombreuses propositions. Nous avons noté les aspects positifs de ce plan notamment sur la priorité à l'emploi et sur la programmation de certains objectifs sociaux. Nous avons dit aussi les insuffisances et nous avons insisté sur la mise en application du Plan pour assurer au gouvernement un cadre d'action cohérent. En même temps, le gouvernement doit lancer une réflexion sur la façon dont le Plan 1984-1988 doit être élaboré démocratiquement, c'est-à-dire de façon largement décentralisée et reposant sur des procédures contractuelles.

• Les nationalisations

La CFDT approuve les nationalisations comme instrument pour une nouvelle politique industrielle et financière du pays. Elle a indiqué qu'elle était favorable à la maîtrise complète du système bancaire mais surtout elle est intervenue pour expliquer son refus d'une étatisation des sociétés nationalisées. L'autonomie de gestion des entreprises doit être sauvegardée, les travailleurs de ces entreprises doivent toujours relever des conventions collectives de leurs branches. Il faut également prévoir l'intervention des travailleurs à chaque niveau de décision : au niveau de l'atelier d'abord par l'instauration de conseils d'atelier, au niveau des entreprises par la création de conseils regroupant les représentants des travailleurs et leur permettant dans un premier temps de contrôler la gestion de l'entreprise. Dans une phase ultérieure, les représentants des seuls travailleurs devront maîtriser la gestion de leur entreprise dont le développement devra être prévu par des accords contractuels avec le Plan. La loi proposée au parlement fin 1981 n'est donc pas satisfaisante. Une loi ultérieure sur la gestion de ces entreprises et le pouvoir des travailleurs est nécessaire pour permettre une intervention positive des travailleurs, favorisant la réussite humaine mais aussi industrielle et commerciale des nationalisations.



6

L'UNITÉ D'ACTION

La période qui nous sépare du dernier congrès confédéral a été une période noire pour l'unité d'action. Jamais les relations entre les organisations syndicales, et notamment entre la CFDT et la CGT, n'ont été aussi mauvaises que durant les années 80 et 81. Auparavant, les difficultés qui existaient sur le terrain n'avaient pas empêché la réalisation d'accords ponctuels d'unité d'action, autour de certains thèmes précis. 1980 marque une rupture de ce point de vue. La CGT retrouve certains accents de la guerre froide. L'injure, en place d'arguments, le dénigrement, voire les comportements haineux ont à nouveau droit de cité.

La CFDT n'a pas pris son parti de cette situation. Elle a tenté, dans cette période difficile, de comprendre, d'expliquer et de porter le débat sur l'unité d'action afin de dégager une orientation qui tienne compte de la nécessité de l'unité pour mener l'action revendicative et des freins ou des obstacles qui subsistent sur la voie de la pratique unitaire.

La crise de l'unité d'action dans la pratique

Au mois d'août 1979, la CGT lance une campagne de dénigrement systématique à l'égard de la CFDT et se met à faire cavalier seul.

A l'appel lancé par la CFDT pour une action tenace, efficace et massive sur des objectifs précis, la CGT répondait par des allégations fausses et inventées de toute pièce concernant la volonté d'action de notre organisation. Par le caractère unilatéral de ses initiatives (semaine d'action du 3 au 9 septembre 1979 - appel à « l'unité d'action à 5, 4, 3 mais pas à 2 »), elle

décidait même de tourner le dos à l'accord de 1974, signé par nos deux organisations, qui traitait des objectifs revendicatifs, des méthodes d'action et de l'unité d'action.

La CGT cherchait à apparaître, en occupant le terrain de n'importe quelle manière et plus par des déclarations que par une action massive qu'elle ne peut plus mener seule. Alors que notre pratique d'action visait à l'obtention de résultats par l'action des travailleurs eux-mêmes, cette stratégie de la CGT ne permettait qu'une expression spectaculaire des mécontentements, révélatrice de sa conception subordonnée du syndicalisme, où l'arrivée de la gauche au pouvoir est la condition de toute efficacité de l'action syndicale.

Cette attitude était le prélude à une pratique unitaire que la CGT allait s'efforcer d'accentuer au fur et à mesure que nous allions nous approcher des élections prud'homales et plus encore des élections présidentielles.

L'accord du 17 septembre 1979 fut néanmoins signé. Son élaboration qui doit beaucoup à la crédibilité et à la popularité des thèmes revendicatifs mis en avant par la CFDT, à ses propositions précises d'action, à la dynamique unitaire vivement souhaitée par les travailleurs, et certainement aussi au fait que les choix définitifs de la CGT n'étaient pas faits, a permis d'y voir clair sur les deux politiques d'action en présence :

• Pour la CFDT, il fallait développer un processus confédéral d'action impliquant l'ensemble des organisations : fédérations, structures interprofessionnelles et syndicats et permettant la mobilisation du plus grand nombre de travailleurs sur les objectifs prioritaires (SMIC, bas-salaires, durée du travail) afin d'obtenir des résultats par des négociations aux divers centres de décision.

• La CGT, de son côté voulait se limiter « à laisser s'exprimer le mécontentement » pour favoriser l'avancée des revendications, les événements se chargeant de dire celles qui vont réellement avancer. « S'en tenir à trois objectifs n'est plus suffisant pour assurer la mobilisation du plus grand nombre et l'efficacité passe par la prise en compte de tout ce qui concerne toutes les catégories de travailleurs sans choisir à leur place ». Sur les modalités d'action, la CGT allait même jusqu'à affirmer que pour elle « la démocratie syndicale lui interdisait de faire des propositions précises aux travailleurs ». Pour elle, l'articulation de l'action est une vue de l'esprit.

Un refus de nos propositions aurait été difficilement compris par les travailleurs et la base même de la CGT. De plus, il lui était impossible de rompre l'unité quelques mois après son congrès de Grenoble, et après des années de pratique unitaire. Cependant, la mise en œuvre de l'accord allait apporter la preuve qu'elle allait faire le maximum pour s'en dégager. Sur le terrain en effet, les organisations de la CFDT se heurtent à :



- la volonté de la CGT de noyer les trois priorités retenues dans l'accord dans un ensemble de revendications ;
- ses exigences de mettre en préalable aux accords une condamnation du consensus avec le gouvernement et le patronat, comme si ce risque guettait la CFDT ;
- son refus de respecter le processus d'action décidé au plan confédéral, tout en insistant sur la nécessité d'une journée d'action interprofessionnelle.

Son refus d'appliquer loyalement l'accord fut accompagné de nouvelles attaques contre la CFDT, accusée de collaboration de classe et d'abandonner ses priorités sur le SMIC et la durée du travail.

La réunion du 29 janvier 1980 allait rendre encore plus évidente les désaccords entre nos deux organisations.

Compte-tenu des divergences sur la situation internationale (Afghanistan), la CGT était persuadée que nous allions rompre les discussions au nom de préalables idéologiques.

Les contre-propositions de la CFDT se sont situées sur le terrain de l'action. Si les désaccords qui se sont

manifestés à ce propos concernaient la meilleure façon de prendre en charge les revendications - ce qui est somme toute normal et doit faire partie de la discussion entre partenaires syndicaux - il est évident que la rupture progressive s'est consommée en raison d'une volonté politique déterminée de la CGT.

Toute l'année 1980 devait apporter la confirmation de la volonté de la CGT de faire cavalier seul.

Que ce soit sur les problèmes de Sécurité sociale, l'organisation du 1^{er} mai, la relance de l'action sur la durée du travail et le SMIC, la CGT n'aura de cesse de vouloir imposer des préalables politiques à toute unité d'action, de ne pas appliquer les décisions prises en commun, de lancer des mots d'ordre spécifiques, le plus souvent peu suivis.

Lorsqu'elle ne put échapper à l'action commune comme les 13 mai, 23 mai et 5 juin 1980, sur le ticket-modérateur et la convention médicale, elle essaya de se démarquer par des appels à 24 h que les travailleurs ne suivirent guère.

Le 25 juin, sur le SMIC et la durée du travail, malgré l'appel confédéral, certaines organisations de la CGT

refusèrent de rencontrer leurs homologues de la CFDT et dans la majorité des cas, les appels aux débrayages furent lancés par la seule CFDT.

Le rassemblement de l'UGICT-CGT du 16 octobre 1980, celui de Saint-Etienne du 18 octobre relevèrent du même souci de la CGT : occuper le terrain des médias au détriment de l'action dans les entreprises et les branches malgré toutes les propositions faites par les organisations de la CFDT.

Le dernier accord impliquant la CGT s'est produit à l'occasion de la journée d'action contre le projet Peyrefitte. Encore s'agissait-il d'un accord, obtenu difficilement, dans le cadre d'un vaste front des grandes organisations syndicales (CFDT-CGT-FEN) et de la plupart des organisations de magistrats et d'avocats.

Les raisons de la rupture

Comment expliquer cette dégradation des rapports unitaires ?



L'unité d'action dans la crise

La crise de l'unité d'action se poursuit précisément au moment où la crise du système capitaliste fait ressentir ses effets. Ceux-ci sont perceptibles dans la classe ouvrière elle-même : les formes traditionnelles de solidarité tendent à se désagréger, de nouvelles composantes de la classe ouvrière - et en particulier les statuts précaires - ne sont pas insérés, ou mal, dans les réseaux de solidarité des catégories professionnellement et politiquement dominantes du salariat. Cette crise entraîne aussi trop souvent des comportements de repli, individuels ou collectifs. Elle affecte les projets politiques (tel le programme commun de gouvernement) mûris dans une phase d'expansion.

C'est aussi la crise qui a fait hésiter le PCF, alors qu'il était encore maître du jeu - il le fut moins en 1981 à la suite de son échec électoral - à s'engager dans la participation à un gouvernement de gauche et qui entraîna finalement sa décision en 1977 de casser l'union PC-PS. Sur un plan plus strictement syndical, l'appréhension de ce qu'il faut faire pour tirer parti de la crise afin de hâter le changement, a non seulement divisé les travailleurs entre eux mais également les organisations syndicales, de surcroît frappées par la désyndicalisation.

C'est dans ce contexte que des lézardes apparaissent dans l'unité d'action, puis que la rupture se consomme. Mais le contexte n'explique pas tout. S'il favorise des évolutions, la volonté politique des différents acteurs est un élément déterminant. A cet égard la CGT porte une lourde responsabilité, par les choix qu'elle a opérés.

La CGT après Grenoble

Nous avions perçu, dans le congrès de Grenoble (décembre 1978), une amorce d'évolution de cette organisation.

Des éléments d'autocritique, la préoccupation d'avancer au plus près des travailleurs, la volonté de

dépasser certaines insuffisances dans le travail syndical et de ne plus se contenter de la généralité de certains mots d'ordre, pouvaient être compris comme le signe avant-coureur de changements d'attitude et de l'adoption d'une ligne revendicative permettant, dans l'unité, de construire un rapport de forces favorable.

Grenoble, nous l'avons constaté après, n'a pas produit de fruits. La tonalité de ce congrès se différenciait même, d'un certain point de vue, avec la manière dont le parti communiste tirait les leçons de l'échec de mars 78.

En effet, au moment du 40^e congrès de la CGT, la discussion en vue du 23^e congrès du PCF s'ouvre à peine. Si dans le congrès de la CGT on peut percevoir des éléments positifs, le PCF théorise six mois plus tard, au sein de son congrès, la ligne qui devait se traduire par le sectarisme, l'intolérance et la volonté de ne plus œuvrer pour le changement. Une organisation de masse comme la CGT ne peut pas modifier sa trajectoire du jour au lendemain et il est évident que plus de dix ans de pratique unitaire ne permettent pas à la direction d'inverser brutalement le cours des choses.

La CGT a donc mis près de deux ans pour s'aligner sur la ligne du parti communiste. Un texte de grande portée scelle cet alignement et établit clairement la rupture de l'unité d'action de la part de cette organisation : il s'agit du document adopté par le Comité confédéral national du 16 juin 1980.

Le document du 16 juin 1980

Dans ce texte, trois positions témoignent de la régression de l'attitude de la CGT :

— l'unité d'action ne peut se réaliser que si sont levés un certain nombre de préalables idéologiques (rejet du consensus et de la collaboration de classe, entendus au sens CGT, bien sûr) : « il est indispensable de faire la clarté (...) sur la nature des divergences qui séparent les organisations syndicales et particulièrement sur la signification profonde de la nouvelle stratégie de la CFDT ».

— La CGT réanime un climat de guerre froide, en particulier à propos des questions internationales, et s'aligne totalement sur les positions soviétiques : le monde est divisé en deux camps, « les forces de progrès, la classe ouvrière des pays capitalistes, le socialisme tel qu'il existe, les mouvements de libération nationale », d'un côté et « l'impérialisme » de l'autre. Celui qui n'est pas dans un camp se situe dans l'autre. C'est ce qui explique son attitude à l'égard de l'Afghanistan et ses prises de position au moment des grèves de Gdansk en août 1980. C'est ce qui a poussé un dirigeant tel que Warcholack à classer la CFDT dans le camp de l'impérialisme : « L'opération recentrage (...) est un des éléments de la stratégie impérialiste pour faire face aux progrès des idées de lutte de classes ».

— Fondamentalement, ces diverses positions sont dictées par l'alignement de la CGT sur le PCF. Différents thèmes de campagne du parti communiste sont repris tels quels dans la problématique de la CGT : lutte contre l'Europe, contre la social-démocratie, le PCF comme seul parti de classe, utilisation du concept de « guerre idéologique », résurgence de thèmes ouvriéristes, etc... L'alignement sur le PCF s'est manifesté de façon évidente lors de la campagne présidentielle où la CGT soutenait non pas Marchais... mais son programme, et mettait en cause à plusieurs reprises les propositions de François Mitterrand.

La CGT dans le nouveau contexte

Après le 10 mai 1981

Les premières indications montrent que si la CGT, surprise comme le PCF par le résultat des élections, s'inscrit explicitement dans l'action pour le changement, elle ne change rien quant au fond sur ses orientations fondamentales (lien avec le PCF) et sur ses positions sur l'unité (la CGT est le seul syndicat de classe). Il semble bien néanmoins qu'une sorte de répartition des tâches se soit effectuée entre le PCF et CGT : au premier l'insertion dans l'équipe gouvernementale, à la seconde la gestion du « ministère des masses », qui pourra respecter la solidarité gouvernementale, ou user de la menace pour infléchir la politique définie. Une chose est sûre, pour le PCF comme pour la CGT, l'essentiel est de « reconquérir leur influence » au sein de la classe ouvrière, soit par la participation à la gestion du pays, soit par la contestation de l'action du gouvernement de gauche. La ligne d'action de la CGT, ses rapports avec le nouveau pouvoir, sa place dans le processus de transformation dépendront, en fin de compte, des orientations qui se dégageront dans la préparation et au cours du 24^e congrès du PCF. C'est d'ailleurs une des raisons de l'ajournement du congrès de la CGT qui se tient six mois après la date normale.

Une CGT contestée

L'attitude de la CGT ces dernières années a produit des réactions en son propre sein. Le Comité confédéral national d'octobre 1981 a été marqué par une vive opposition de responsables au plus haut niveau de cette organisation. Fait sans précédent depuis plus de vingt ans, deux secrétaires nationaux ont démissionné du Bureau confédéral, en raison de leur opposition à la ligne suivie. Les motifs réels du remplacement du secrétaire général suscitent des interrogations au sein de la centrale.

Il est peu probable que la discussion interne modifie le cours qu'a choisi de suivre la CGT. Cependant, l'expression publique des désaccords - sur la stratégie d'action, sur la situation internationale, sur les rapports avec le PCF, sur l'unité d'action - est un fait d'importance. Il nous montre que nous sommes fondés à poursuivre, avec résolution, dans la recherche d'une unité d'action d'un autre type, profondément renouvelée.

Les autres organisations syndicales

Si l'attitude de la CGT a eu un tel poids dans la crise de l'unité d'action, c'est bien sûr, pour une part parce que c'est la plus importante organisation syndicale de ce pays. Mais aussi parce que c'est l'organisation avec laquelle nous avons le plus, sur le terrain, développé des actions communes. En effet, les avancées ont toujours été difficiles avec les autres organisations syndicales.

FO

La ligne de la confédération Force ouvrière reste inchangée. C'est celle du paritarisme, d'un certain type de politique contractuelle, souvent subordonné aux choix patronaux. Mais, depuis mai 1981, FO sem-

ble avoir du mal à s'habituer à la perte d'un certain rapport privilégié qu'elle pouvait avoir avec le précédent gouvernement.

Les attaques de FO contre la CFDT sont fort fréquentes, nous accusant soit de collaboration de classes, soit de gauchisme, soit de mainmise sur l'appareil d'Etat, soit de dilution du syndicalisme dans des assemblées générales irresponsables (droit d'expression, conseil d'atelier...).

Le BN de la CFDT a proposé en octobre 1979, une rencontre officielle avec FO qui débloquerait nos rapports bilatéraux actuellement au point zéro, situation paradoxale pour deux organisations adhérentes à la CES. FO a refusé cette proposition, mettant en préalable la rupture de toute unité d'action entre la CFDT et la CGT. Cette prétention est irréaliste et elle reproduit les vieux schémas de soumission des rapports syndicaux à des exclusives politiques. FO a pu, d'une certaine façon - le maintien de son influence le montre - tirer quelques avantages de son attitude d'isolement pendant des années. A l'avenir, plutôt que de se contenter d'observer amèrement son absence fréquente du terrain des luttes, il faut patiemment faire en sorte qu'avec cette organisation aussi, quelles que soient les divergences qui nous séparent, une forme d'unité d'action sur des objectifs précis existe, au-delà des actions parallèles ou convergentes qui sont déjà menées dans certaines entreprises ou administrations, voire de temps à autre dans tel ou tel secteur professionnel.

FEN

Avec la FEN, nous avons mené bon nombre d'actions en commun, essentiellement sur le problème de la protection sociale, des libertés et des questions internationales. Sur les autres terrains, l'action commune est difficile ; sur le terrain de l'éducation, en particulier, nous n'avons pas les mêmes conceptions de l'action syndicale. Le mode de structuration de la FEN en syndicats nationaux ayant chacun une approche propre sur les problèmes essentiels de la formation et de l'éducation rend parfois symbolique l'organisation d'actions décidées en commun avec les UD et les UR de la CFDT ; il limite la portée des prises de positions qu'il serait possible de prendre avec elle. Enfin, la vieille prétention de la FEN d'être à elle seule l'incarnation de l'unité syndicale dans le secteur éducatif lui interdit encore de reconnaître la réalité du SGEN. Il nous faut donc tenter de confronter de façon dynamique nos points de vue sur les sujets de préoccupations communes. L'efficacité de notre action sur l'école devrait s'en ressentir.

CGC

Alors que tant de choses nous séparent de la CGC sur une certaine conception de l'encadrement, de la hiérarchie des salaires et de la solidarité, quelques accords précis et concrets ont pu être réalisés avec cette organisation. Certes, l'efficacité au plan de l'action dans les entreprises de tels contacts renoués est faible, mais il n'est pas négligeable d'avoir pu discuter de façon approfondie sur certains sujets. Comme organisation catégorielle, la CGC se situe toujours de façon très pragmatique en fonction d'avantages ou d'apaisements à court terme que le gouvernement pourra lui accorder, mais il ne faut pas pour autant abandonner toute volonté de trouver avec cette organisation, qui a trop tendance à se présenter comme le seul porte-parole des cadres, des points d'accord ponctuels et limités sur des sujets précis.



CFTC

Depuis la scission de 1964, aucun rapport n'avait été noué avec cette organisation. Une seule réunion prise de contact a eu lieu en 1981.

Pour une unité d'action élargie et renouvelée

La CFDT a donc tenté, pendant cette période, de mener une réflexion collective sur l'unité d'action. Un débat au Conseil national de mai 81 a fait ressortir les points suivants :

- L'unité d'action CFDT-CGT a représenté un élément déterminant du dynamisme de la classe ouvrière dans notre pays pendant des années. Mais dans sa conception même, elle contenait des limites que les nécessités actuelles du combat de la classe ouvrière doivent permettre de dépasser.

- Malgré la volonté de la CFDT, l'unité d'action a succombé aux divisions qui se sont produites au plan politique. Dans les faits, nous n'avons pu parvenir à dégager le mouvement syndical d'une certaine subordination par rapport au champ politique. L'héritage de toute une pratique d'action qui visait plus la résolution globale des problèmes que la recherche de solutions, par les premiers intéressés, sur le terrain, a impliqué une conception trop souvent programmatique et globalisante de l'unité d'action. Ceci a conduit d'une part à une « sur-idéologisation » des stratégies syndicales et a d'autre part éloigné du combat collectif et efficace de nombreux travailleurs et d'autres organisations qui n'étaient pas impliquées dans la recherche d'une convergence stratégique. L'évolution d'organisations comme FO n'est-elle pas due en partie à ce phénomène ?

- Dans ces conditions, le problème posé est de savoir comment débloquer la situation, sachant que la division syndicale est, finalement, une arme fort utile au patronat.

Il importe d'abord de ne pas recommencer comme avant. Si l'évolution du cadre politique a permis une participation communiste au gouvernement, ce n'est pas « en soi », comme le pensait Séguy peu après les élections législatives, un facteur positif pour revenir à une pratique unitaire. La subordination au politique n'est le moyen ni de construire un mouvement uni sur le fond des choses, ni de développer un syndicalisme autonome. Pour la CFDT, la question ne se pose pas en terme de renversement d'alliances, qui serait

générateur de nouvelles exclusives. Ce qu'elle veut, c'est enrichir et rénover l'unité d'action.

Partir de la nécessaire unité des travailleurs

La division objective entre les salariés (entre statuts fixes et statuts précaires, entre hommes et femmes, entre français et immigrés) est une donnée incontournable de la situation. Un des objectifs de fond de la CFDT est de tenter de tisser, à travers l'action collective, de nouvelles solidarités entre les salariés. Les actions menées avec la mutualité, les handicapés, les mutilés du travail ou encore les associations d'immigrés vont dans ce sens.

La division entre les salariés se conjugue avec la division entre les organisations syndicales. C'est à une nouvelle articulation entre la recherche de l'unité des travailleurs et celle des organisations, sur des objectifs précis, que l'on doit parvenir.

Le respect du pluralisme

Notre pratique unitaire doit s'efforcer de reconnaître la diversité des courants qui traversent la classe ouvrière. Non pas pour les nier ou pour tenter d'imposer une orientation hégémonique, mais pour transformer les facteurs d'impuissance que cette diversité contient en germe, en éléments d'une force collective qui représente dans les faits, la réalité de la classe ouvrière et de ses formes d'expressions.

Une unité sur la base d'objectifs précis

Cette unité d'action doit fonctionner plus sur la base d'objectifs précis et concrets que sur celle de vastes plate-formes communes. Cette démarche respecte le pluralisme d'organisations et le pluralisme de démarches au sein de la classe ouvrière. Elle ne pré-détermine pas les partenaires au nom de préalables étrangers à l'accord sur les objectifs. Elle implique au contraire une conception dynamique où se met en œuvre un processus permettant de définir les objectifs. Progresser dans cette pratique élargie et renouvelée de l'unité d'action sera peut-être plus facile dans le nouveau contexte politique. Le syndicalisme est appelé à jouer un rôle bien plus important dans la mesure où son rapport de force s'est amélioré et où désormais ses propositions sont étudiées avec sérieux. Les clivages idéologiques ne disparaîtront pas ; mais ils peuvent n'être plus des obstacles insurmontables à des actions communes sur des problèmes concrets, vu les nouvelles ouvertures qui s'offrent à l'action syndicale.

Un mouvement ouvrier qui est en proie à la division, qui reflète, même de façon déformée, les choix partisans, est un mouvement subalterne. Si le mouvement ouvrier veut peser sur les choix du pays, il doit tendre à une unité réelle des diverses catégories qui le composent et des courants d'opinion qui existent chez les salariés. C'est sa puissance, sa capacité d'obtenir des résultats, qui en fait un acteur social au sens plein du terme. La situation actuelle de division et d'éclatement du mouvement syndical, la sclérose des rapports entre organisations sont un grave handicap pour la poursuite du changement. Progresser dans une nouvelle pratique de l'unité de l'action en surmontant les corporatismes et en améliorant les rapports entre organisations syndicales est un problème fondamental de l'action syndicale dans la période : c'est une condition déterminante pour que soit réussi le changement social.



Le 38^e congrès a fixé les orientations et les objectifs prioritaires de l'action internationale de l'ensemble de la CFDT qui peuvent se résumer ainsi :

- la dimension et la nature des problèmes sociaux et économiques exigent des moyens et des points d'appui dépassant le cadre national ;
- la solidarité internationale doit s'exprimer dans une dynamique d'action effective et efficace ;
- la réalisation d'un nouveau type de développement est un enjeu commun aux travailleurs des pays industrialisés et aux pays en voie de développement.

Cette politique a été mise en œuvre dans un contexte international aggravé :

- régression de la « coexistence pacifique » : invasion et occupation de l'Afghanistan par l'armée soviétique, menaces contre l'évolution de la situation imposée en Pologne par les travailleurs, durcissement de l'attitude de la nouvelle administration américaine en Amérique latine, échec de la conférence sur la sécurité et la coopération européenne, relance de la course aux armements (SS 20, bombes à neutrons, Pershing 2...) ;
- développement des foyers de guerre : aucune solution pacifique au Moyen-Orient ou en Erythrée, drames du Cambodge, conflit du Sahara occidental, guerre Iran-Irak, développement du commerce des

armes classiques par des pays industrialisés (dont en tout premier plan la France) vers des pays du Tiers-Monde, aggravation des risques de prolifération de l'arme nucléaire ;

– approfondissement de la crise économique, exacerbée par la compétition entre pays industrialisés, avec une poussée du protectionnisme et une exploitation accrue du Tiers-Monde.

L'indépendance du Zimbabwe et la victoire des forces populaires au Nicaragua sont, en revanche, des exemples d'avancées possibles des libertés.

L'Europe et la CES (1)

Le 38^e congrès a souligné largement les raisons du choix de l'Europe comme axe de stratégie prioritaire. L'Europe peut être un espace géographique, économique, politique et culturel pour lutter avec efficacité contre la crise et la politique capitaliste, mais aussi pour répondre aux problèmes du sous-développement.

La CES est un outil irremplaçable pour faire face à la politique coordonnée des patrons et des gouvernements et pour exprimer notre volonté commune d'agir pour un nouveau type de développement avec les pays du Tiers-Monde.

Depuis sa création, on constate une lente mais sûre évolution dans la capacité d'intervention syndicale de la CES, même si l'élaboration d'une politique commune, base d'appui à une action plus concrète, fait encore défaut. Les initiatives d'action prises par la CES, sans négliger leur impact positif, ont une portée trop limitée du fait de leur caractère encore disparate et sont par conséquent plus volontaristes qu'efficaces. D'autre part, la lenteur de mise en place des comités professionnels, les comités syndicaux européens, ne favorise pas le développement d'une action concrète enracinée dans les luttes quotidiennes. Tant que la CES ne sera pas dotée de comités professionnels recouvrant l'ensemble des grands secteurs industriels, elle risquera d'être aspirée par les relations institutionnelles.

Mais, depuis la rentrée 1980, l'aggravation de la situation économique et la recrudescence des effets négatifs des politiques menées dans les pays européens, favorisent les convergences entre les organisations syndicales pour demander à leurs gouvernements de donner la priorité à l'emploi.

La prise en compte des revendications fondamentales de la CES par la grande majorité des organisations dans leurs objectifs et actions au plan national est un fait non négligeable.

La campagne sur l'emploi lancée par la CES marque également un pas important dans la détermination d'agir avec une plus grande efficacité.

Il faut encore souligner que les interventions de la CES face à la Commission européenne ou dans les consultations tripartites se font plus précises et prennent de l'ampleur, sur les problèmes de l'emploi et de la durée du travail en particulier.

Par ailleurs, la CES a des difficultés à s'affirmer sur les problèmes internationaux, ne serait-ce que par rapport aux pays du Tiers-Monde avec lesquels la CEE a des accords économiques.

L'élargissement de la CES reste incertain et la décision quant aux processus devant aboutir à l'affiliation des CC.OO (2) sera significative du sens de l'évolution en cours.

La création au sein de la CES de trois comités inter-régionaux est intéressante et doit être développée ;

(1) Confédération Européenne des Syndicats.

(2) CC.OO = Commissions ouvrières - Espagne.

toutefois, ils fonctionnent encore trop souvent sans confrontation entre nos structures.

L'attitude concrète de la CFDT ne saurait échapper à la critique : les propositions et orientations qu'elle défend au niveau de la CES ne sont pas toujours prises en compte avec la détermination nécessaire au moment de l'application.

L'action professionnelle internationale

L'orientation prise par le 38^e congrès en matière d'action professionnelle est basée sur la nécessité de prolonger l'action menée dans les entreprises et les branches aux niveaux européen et mondial, en particulier face aux sociétés multinationales, les moyens de cette action étant les syndicats professionnels internationaux (SPI) et les comités syndicaux européens (CSE).

Si toutes les fédérations n'ont pas encore concrétisé cette démarche, il faut souligner que, conformément à la voie tracée, plus aucune fédération CFDT n'est adhérente aux internationales professionnelles de la CMT (1).

Actuellement, cinq fédérations sont membres d'un SPI : métallurgie, chimie, construction-bois, transport et alimentation ; trois fédérations : agriculture, banque et PTT ont fait leur demande d'adhésion ; celle des PTT se heurte au veto de FO.

De plus, neuf fédérations sont adhérentes à un comité syndical européen dont sept sont agréés par la CES et deux non agréés. Certaines rencontrent des obstacles créés notamment par FO. Le comité exécutif de la CES doit les lever dès que possible.

La prise de conscience de la nécessité d'accentuer l'action professionnelle internationale se développe.

L'action avec les forces syndicales du Tiers-Monde : le nouveau type de développement

Au-delà de l'Europe, l'espace mondial pèse sur les conditions de vie et de travail des travailleurs, en particulier dans le domaine de l'emploi avec la division internationale du travail et la politique de redéploiement des firmes multinationales.

Le lien entre le « contre-développement » du Tiers-Monde et le « mal-développement » des pays industrialisés rend nécessaire la recherche de convergences actives avec les forces syndicales du Tiers-Monde.

Cette action s'est faite à partir de trois axes concrets :

- pour une politique juste et positive de l'immigration,
- contre les stratégies des firmes multinationales,
- pour l'établissement d'un nouvel ordre économique international.

Plusieurs initiatives ont marqué la période :

La conférence de Belgrade

Cette conférence projetée de longue date par le groupe des sept (CSY - UGTA - CGIL - CISL - UIL - CGT - CFDT) avait pour objectif de sortir de l'im-

(1) CMT = Confédération mondiale du Travail.

passé du dialogue Nord-Sud (1) : elle a été un succès. Elle a pu dépasser les clivages de la division du syndicalisme mondial et apporter une réflexion commune des travailleurs, en particulier dans deux directions :

- des exigences en matière de développement plus clairement formulées,
- la lutte pour un nouveau type de développement comme base fondamentale de notre solidarité pour un développement moins inégal du monde.

Le rapport final de cette conférence a été retenu comme document officiel de la session extraordinaire de l'ONU d'août 1980 et pris en compte dans les positions syndicales exprimées par le TUAC (2) à l'occasion des différents sommets des pays industrialisés, ainsi que par la CES lors des sommets européens.

Les initiatives syndicales parallèles à la rencontre Nord-Sud de Cancun (octobre 1981) ont aussi permis de progresser dans ce sens.

Des accords de coopération

Pour une coopération plus concrète et réciproque avec le Tiers-Monde, nous avons passé un certain nombre d'accords notamment avec l'OUSA, la CISA, l'UGTA, le Brésil ou la COB (3) en exil. L'application de ces accords s'est traduite par une activité importante et efficace (aide matérielle, aide à la formation et l'organisation, etc.).



Les interventions communes CES/OUSA sur la convention de Lomé, l'action pour les libertés, la solidarité notamment en Afrique du Sud, nos interventions au Proche-Orient avec des organisations telles que l'Histadrout israélienne ou les organisations affiliées à la CISA sont une autre illustration de l'action menée.

(1) CSY = Confédération des Syndicats yougoslaves.
UGTA = Union générale des Travailleurs algériens.
CGIL, CISL, UIL sont les trois confédérations italiennes.
(2) TUAC = Comité consultatif syndical de l'OCDE.
(3) OUSA = Organisation de l'unité syndicale africaine.
CISA = Confédération internationale des Syndicats arabes.
COB = Centrale ouvrière de Bolivie.

Solidarité avec les travailleurs polonais

Dans ce climat sombre, un grand espoir a éclo en Pologne. Avec les grandes grèves de l'été 1980, les travailleurs polonais avaient conquis de haute lutte la liberté syndicale et le droit de grève. Ils ont bâti une organisation syndicale, démocratique, indépendante du parti et de l'Etat, ouverte à des courants d'opinion divers.

La création de Solidarité dans un environnement hostile, dans un pays coiffé par un pouvoir bureaucratique, dans une économie en crise ouverte, suscite un espoir puissant d'un avenir démocratique pour la Pologne.

En développant un formidable mouvement social contre les forces de domination et contre la paralysie bureaucratique de l'économie, les travailleurs polonais ont apporté une démonstration éclatante de la permanence des aspirations fondamentales du mouvement ouvrier à l'émancipation, à l'autodétermination. La stabilité étouffante des pays qui se parent du nom de socialistes apparaît pour ce qu'elle est : le produit d'une chape de plomb. La CFDT a dit son émotion en voyant ressurgir à Gdansk l'expression



CFDT a réagi immédiatement. Elle a pris l'initiative de ripostes de grande ampleur à laquelle se sont jointes toutes les autres organisations syndicales françaises, à l'exception de la CGT qui a choisi de rester à l'écart de ce mouvement de solidarité et de protestation.

La lutte pour la paix, la démocratie, la liberté

Les libertés politiques et syndicales ne progressent pas dans le monde. Le nombre de militants syndicalistes emprisonnés et condamnés pour délit d'opinion est en augmentation, que ce soit au Brésil, en Argentine, en Bolivie, au Chili, au Maroc, en Afrique du Sud ou dans les pays de l'Est.

En bref, la CFDT a développé une action intense de solidarité vis-à-vis des travailleurs et des syndicalistes réprimés pour leurs idées et leur action pour la paix.

L'action au BIT (1)

La CFDT a suivi avec soin les travaux du BIT notamment en ce qui concerne les problèmes des conditions de travail, de l'immigration, etc.

De même, toutes les fédérations CFDT participent aux commissions d'industrie correspondant à leur secteur d'activité. Il faut souligner que le BIT est un lieu important d'actions communes et concrètes avec les organisations du Tiers-Monde et par conséquent un lieu de rencontres privilégié.

Implication des organisations CFDT dans la politique internationale

« La prise en charge des problèmes vécus par les travailleurs dans leur dimension internationale doit être l'objet des politiques d'action de toutes les organisations de la CFDT ».

Ainsi s'était exprimé le congrès de Brest.

En règle générale, nous pouvons dire que la CFDT se limite encore trop au seul aspect « solidarité » de l'action internationale ; ainsi, la lutte pour les libertés,

(1) BIT = Bureau international du Travail.

la démocratie, la paix est certainement la mieux prise en compte par l'ensemble des structures (messages de solidarité, aide financière, participation à des meetings, etc.).

Un point faible : l'action concrète contre l'apartheid en Afrique du Sud ; par exemple, la campagne menée auprès des banques qui ont des intérêts dans ces pays a été un échec.

Au niveau européen, alors que la campagne CFDT pour la création d'emplois s'inscrivait parfaitement dans celle de la CES pour l'emploi, trop peu d'organisations ont su lui donner une dimension européenne dans l'action quotidienne. En revanche, la manifestation CES pour l'emploi à Luxembourg (juin 1981) a été l'occasion d'une très bonne participation des organisations CFDT.

La campagne sur la médecine du travail en novembre 1980, les actions concernant des propositions de directives européennes sur le travail du plomb, l'amiante, l'information dans les multinationales, l'égalité de traitement entre hommes et femmes sont restées réservées à quelques responsables.

Une évolution positive, quoique relativement lente, vers une implication plus grande des organisations dans la lutte professionnelle internationale est perceptible, ne serait-ce que par les adhésions aux SPI et aux CSE.

Des actions contre les politiques des firmes multinationales ont ainsi pu être menées de façon plus concrète (par exemple contre Coca-Cola).

Des actions et échanges d'informations intéressantes se font au niveau des intersyndicales (Renault, Peugeot, Air Liquide) avec des filiales d'Amérique latine. De même au niveau européen, les actions sectorielles (transports, textile, navale, Philips, etc.) ont eu un impact non négligeable dans les structures concernées.

Tout cela doit être poursuivi et approfondi. Les progrès constatés sont dus en partie à une meilleure coordination entre la confédération, les fédérations et les régions. La réunion périodique de tous les délégués CFDT intervenant dans les différents comités de travail de la CES, a permis de mieux ajuster notre politique dans celle-ci.

Enfin, les différentes publications confédérales ont tenté d'améliorer leurs informations dans ce domaine.

Une meilleure diffusion de l'information (dans les deux sens) sur les problèmes de l'action internationale, l'intégration dans la formation de la dimension internationale de notre action, et une meilleure coordination entre la politique de la confédération et celle des organisations CFDT sont quelques-uns des moyens pour progresser.



LE FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE

Des structures au service de l'action, un fonctionnement qui permette l'expression de tous ; tels sont les principes d'organisation de la CFDT concrétisés dans l'importante résolution votée au congrès de Brest. Depuis trois ans, il n'y a pas eu, comme dans la période précédente, de difficultés graves de fonctionnement appelant une nouvelle réflexion sur nos structures mais des difficultés dans la mise en œuvre quotidienne de nos orientations. La poursuite de nos efforts pour améliorer notre fonctionnement est d'autant plus nécessaire que dans les temps à venir, l'efficacité et la crédibilité de la CFDT dépendront largement de sa capacité à être homogène, ceci n'excluant nullement les débats nécessaires.

Application des décisions du 38^e congrès

Privilégier la place et le rôle de l'adhérent

Ce principe, fermement affirmé dès le 36^e congrès, se heurte encore à des obstacles :

- L'insuffisante syndicalisation : il ne suffit pas de vouloir responsabiliser les adhérents... encore faut-il

qu'ils ne constituent pas qu'une faible minorité dans leur milieu de travail.

- Le refus dans certains cas de tout système de délégation au motif de faire toute leur place aux adhérents. Certains voudraient qu'ils assistent aux réunions des instances élues, aux congrès etc... : cela s'avère matériellement impossible, sauf peut-être dans de très petites structures, et amène plus à noyer les responsabilités qu'à permettre leur épanouissement ; l'efficacité de l'action syndicale en pâtit sans que la démocratie en profite.
- L'insuffisance des moyens pris par certaines sections et syndicats pour réunir les adhérents ; ces moyens sont très concrets : horaires, lieux de réunion, ordres du jour précis et attrayants, conduite rapide de réunion, ambiance amicale, débats sur le fond et ne s'enlisant pas dans les procédures, etc...
- Le problème des services aux adhérents : pourquoi adhérer quand souvent l'adhésion n'apporte que le seul avantage de payer sa cotisation ? La réflexion doit se poursuivre sur ce point à tous les niveaux.

Faire du syndicat la structure politique de base

S'il est bien admis que l'action syndicale ne peut se limiter à l'entreprise, les réalités sur le terrain restent très diverses.

Par exemple, certains syndicats départementaux ne peuvent à l'évidence jouer pleinement leur rôle parce qu'il est difficile de réunir des sections isolées et éloignées. Dans d'autres cas, des syndicats locaux auront des champs d'action trop restreints, ou au contraire trop vastes et hétérogènes pour être efficaces.

La cohabitation de sections d'importance trop inégales peut être aussi source de difficultés dans un syndicat, voire de conflits de pouvoir.

Quant aux obstacles « politiques » qui demeurent parfois, citons les plus importants : la volonté « autonomiste » de certaines sections, basée soit sur une conception corporatiste plus ou moins avouée, soit sur une situation politiquement minoritaire dans le syndicat. De sorte que l'on fait « ce qu'on veut dans sa boîte », et le syndicat n'est au mieux que le plus petit dénominateur commun.

Elaborer les décisions avec efficacité et démocratie

L'élaboration collective des décisions suppose un certain nombre de conditions :

- La nécessité d'avoir un plan de travail qui soit un instrument d'action efficace et non pas un cadre formel est reconnue à tous les niveaux de structures ; reste souvent à coordonner les plans de diverses structures professionnelles entre elles et avec l'interprofessionnel.
- La prise en compte des apports des autres structures reste insuffisante, par peur de perdre de son autonomie, ou par négligence systématique de « tout ce qui ne sort pas de chez nous », ou simplement par méconnaissance due à une mauvaise circulation de l'information. D'où l'impression que certaines structures repartent à zéro pour traiter de problèmes pourtant déjà largement débattus dans l'organisation.
- Le fonctionnement concret des instances doit être amélioré. La démocratie exige des dispositions pratiques. Il s'agit de fixer des « règles de jeu » pour nos débats, particulièrement dans les Conseils et Bureaux et, bien sûr, dans les congrès. Un minimum de règles évite les querelles de procédure, les débats mal menés, les votes peu clairs au bénéfice de confrontations sur le fond et de décisions concrètes et applicables.

— « *Le mandat impératif bloque les débats et rend difficile la recherche de positions communes* », disait le congrès de Brest. Trop de nos instances continuent de fonctionner en fait comme des bureaux de vote chargés simplement de compter les voix de camarades « fermement mandatés » par leur structure sans rien intégrer des débats. De même, le partage des mandats, comme pratique préétablie et systématique, a été rejeté au congrès de Brest mais certains syndicats, dans des réunions ou des congrès d'unions, expriment tous leurs votes en les partageant. De tels syndicats fonctionnent plus comme une chambre d'enregistrement de l'opinion de leurs membres que comme une structure qui prend des décisions pour l'action. Depuis Brest, des progrès sensibles ont rendu rarissime la pratique des « refus de vote », mais des progrès restent à faire pour limiter les abstentions et le partage systématique des mandats, notamment en situant clairement les débats et leurs enjeux.

Avoir une politique active des responsables

Deux écueils existent : le maintien « ad vitam aeter-

nam » de responsables et permanents dans leurs fonctions, et, cas plus fréquent, la rotation excessivement rapide. Il faut éviter la sclérose tout en assurant la continuité de l'organisation et la transmission de notre mémoire collective, ce qui suppose de prévoir à temps les relèves et de préparer les futurs responsables.

Le problème de l'accession des femmes à des postes de responsabilités a été largement discuté et est traité dans un rapport spécifique.

Développer le fédéralisme

Les insuffisances de fonctionnement à tous les niveaux de structures rendent plus difficile un fonctionnement réellement fédéraliste. Il faut que les structures développent leur capacité de réflexion autonome pour tenir leur place dans les débats. Il faut aussi lutter contre une tendance à suspecter tout ce qui vient d'une autre structure que celle à laquelle on appartient directement. Il faut enfin que les Conseils ou les Bureaux, au niveau d'un syndicat comme de la confédération ou de structures intermédiaires, puissent prendre les décisions pour lesquelles ils ont été mis en place : des consultations générales sont parfois nécessaires, voire indispensables, mais on ne peut à aucun niveau généraliser des procédures référendaires, propices à la dilution des responsabilités et à l'inefficacité.

Au niveau confédéral, un groupe de travail du Bureau national a travaillé à l'établissement d'un bilan de l'application des statuts confédéraux. Il a relevé certains axes d'action et de réflexion : amélioration du fonctionnement du Conseil national, revalorisation du rôle des commissions confédérales, décloisonnement des tâches du secrétariat confédéral, rapports plus suivis entre les organisations et le secrétariat confédéral. Dépassant la simple réflexion juridique sur les statuts, le groupe a permis au BN de réfléchir collectivement aux rapports de pouvoir qui existent à l'intérieur de la CE, entre la CE et le BN, entre le BN et les organisations. Les réflexions sur la composition du BN et de la CE ont permis de progresser dans la voie d'une solution qui assure une meilleure mixité des instances confédérales sans bouleverser l'équilibre institutionnel des pouvoirs, équilibre rodé par dix ans de pratique.

L'impression d'un décalage entre les niveaux de la CFDT, qui a certainement toujours existé, a pu se renforcer avec le changement politique. Fortement sollicités par les ministères pour présenter les propositions et positions CFDT, le secrétariat confédéral, la CE, le BN, les secrétariats de fédérations et de régions ont été conduits à avancer des formulations détaillées, à préciser les positions traditionnelles de l'organisation alors que les syndicats arrivaient difficilement à suivre la masse des informations envoyées. L'élaboration n'a pu se faire suffisamment à partir de la confrontation de l'apport des organisations. Il faut résister à ces évolutions qui finiraient par donner pour rôle principal aux organisations de base d'apprécier en positif ou en négatif ce qui est élaboré au niveau national : cela n'est pas notre conception d'un fonctionnement démocratique.

Le changement politique venu du haut a ainsi conforté une tendance contre laquelle il est essentiel mais difficile de résister, celle de la personnalisation des organisations, celle de la technicité croissante des dossiers entraînant le cloisonnement entre les responsables, celle du centralisme.

Renforcer le fédéralisme, c'est donner plus de place à l'apport, au débat entre les organisations de

la CFDT. Le BN, la CE, le secrétariat confédéral souffrent dans leur fonctionnement de toutes ces difficultés. Mais la prise de conscience de ces problèmes et les mesures appliquées jusqu'à présent n'ont guère permis de les résoudre positivement.

Il faut certainement aller plus loin dans la recherche de solutions, et d'abord savoir mettre en débat, à temps, les problèmes les plus difficiles pour notre cohésion - les rapports secteur public / secteur privé par exemple - ou ceux qui appellent un nouvel effort d'analyse et de propositions - pensons entre autres à l'avenir de la Sécurité sociale.

Les responsabilités quant aux difficultés sont certainement partagées. Au niveau confédéral, le BN, la CE, le secrétariat confédéral sont pour leur part conscients des améliorations nécessaires à développer. Le CN de janvier 1982 aura à débattre de l'ensemble de ces problèmes et chacun peut apporter sa pierre à l'avancée pour une CFDT à la fois plus homogène et plus ouverte aux débats.



Réformes de structures et réflexions en cours

Champ d'activité des syndicats

Les regroupements de syndicats, parfois nécessaires pour assurer la viabilité de nos structures, et la suppression des syndicats d'entreprise existant encore doivent être poursuivis par les syndicats, les fédérations et les URI concernés, avec si besoin l'aide de la confédération.

L'affiliation de nouveaux syndicats, par regroupements ou par implantations nouvelles, est faite en tenant compte au maximum des réalités locales, ce qui empêche de fixer des critères numériques ou géographiques figés. L'expérience montre qu'un syndicat de moins de 50 adhérents pose souvent des problèmes, mais que la dimension départementale n'est pas toujours la plus satisfaisante.

Certains regroupements fédéraux ont entraîné sur le terrain l'existence de syndicats dont les composantes sont hétérogènes et ont du mal à fonctionner ensemble : la réflexion se poursuit dans les fédérations concernées et au niveau confédéral pour tenir compte au mieux des nécessités de l'action.

Enfin, le congrès de Brest avait décidé que tous les syndicats nationaux devaient être dissous au 1^{er} janvier 1983, c'est-à-dire six mois après le congrès de Metz. Le processus est en bonne voie pour les syndicats nationaux de cadres et pour le SGEN. Des difficultés existent encore dans plusieurs secteurs :

Finances, FTIACC (1), Banque (en partie), Affaires Sociales, Union Justice. Aux réticences politiques, freinant encore parfois la substitution de syndicats locaux aux syndicats nationaux, s'ajoutent bien évidemment des problèmes organisationnels réels, notamment la nécessité de maintenir une coordination face à des pouvoirs administratifs très centralisés. La récente loi sur la décentralisation peut modifier les données de ce problème, au moins pour le secteur public.

Frontières fédérales

L'action engagée depuis 1974 pour adapter aux réalités économiques et aux nécessités de l'action le champ des fédérations s'est poursuivie : naissance de la fédération Agroalimentaire, officialisation de la FTIACC, décision du Bureau national de rattacher les syndicats des Affaires Sociales aux fédérations Sécurité Sociale et Interco, rattachement des VRP et des Professions judiciaires à la FGSL (1), constitution de l'Union Justice en fédération sans préjudice d'évolutions ultérieures, rapprochement de la fédération des Mineurs et de la FGM fixé au 1^{er} janvier 1983.

La réflexion sur une éventuelle modification des critères retenus en 1974 pour procéder aux révisions des frontières fédérales se poursuit, en particulier dans le domaine de l'énergie.

Des difficultés sont apparues dans le fonctionnement de la FGTE (2), amenant à reprendre et à préciser le « pourquoi » d'une fédération, le rôle des branches, etc...

La partie « Livre » de la FGSL devrait à terme compléter l'ensemble que constitue désormais la FTIACC. La réflexion se poursuivra sur les orientations retenues précédemment et non encore réalisées (Enseignement, axe Crédit-Finances, ministère des Anciens combattants) ou sur de nouveaux problèmes apparus avec la crise quant à la viabilité de certaines organisations.

Unions régionales interprofessionnelles

En 1981, la région Centre-Ouest a donné naissance à l'URI du Limousin et à l'URI du Poitou-Charentes.

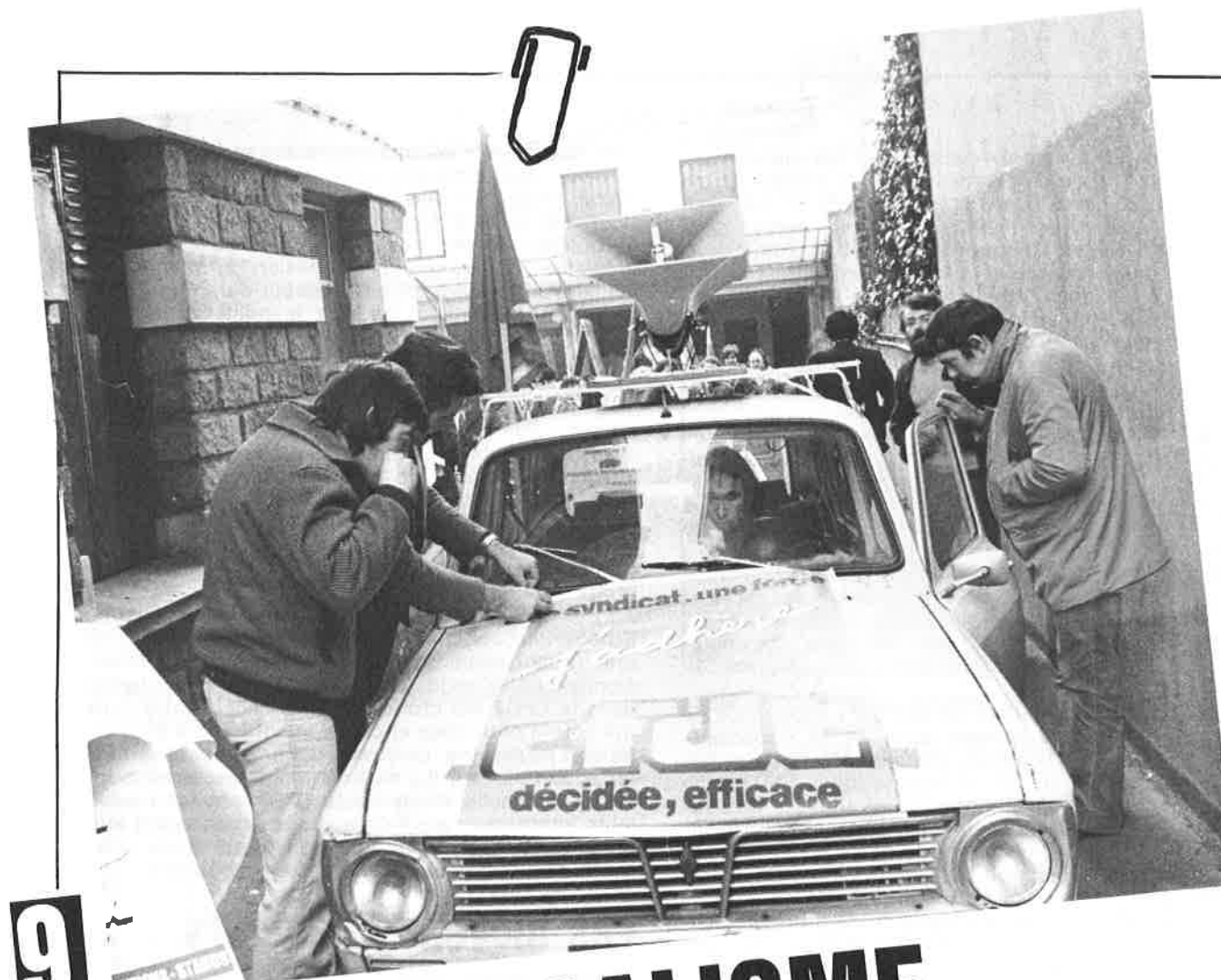
L'expérience accumulée par les URI depuis leur création leur permet d'être efficacement responsables de leur politique d'organisation et de mettre en place de façon cohérente l'indispensable structure intermédiaire entre elles et les UL (ou UIB), tantôt union de secteurs (UIS), tantôt union départementale (UD). L'essentiel est que les syndicats soient impliqués dans la définition et la mise en œuvre de cette politique d'organisation, pour qu'elle corresponde aux besoins de l'action.

Une confrontation est en cours entre structures fédérales et interprofessionnelles sur le rôle des unions professionnelles régionales (UPR). Les UPR sont diverses selon les fédérations : simple structure d'information et de coordination, ou décentralisation, ou niveau ayant un pouvoir politique. Elles ne peuvent donc être considérées de manière uniforme par les URI, notamment en ce qui concerne leur possibilité de représenter les syndicats dans les instances régionales interprofessionnelles.

(1) Fédération des Travailleurs de l'Information, de l'Audiovisuel et des Activités Culturelles.

(2) Fédération Générale des Services Livre (FGSL).

(2) Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (FGTE).



LE SYNDICALISME ET NOS MOYENS

Syndicalisme et adaptation du syndicalisme

« Nous sommes là pour définir ensemble les moyens de surmonter les graves insuffisances du syndicalisme et du mouvement ouvrier face à la crise. »

Cette phrase, tirée de la présentation du rapport au congrès de Brest, a servi de toile de fond à notre réflexion pour mettre à jour notre syndicalisme et nous renforcer.

Nous avons beaucoup discuté et réfléchi sur ces problèmes de l'action syndicale : pourquoi adhère-t-on à un syndicat ?

Comment faire un syndicalisme accueillant à tous ? Pourquoi les jeunes ont-ils parfois du mal à

s'intégrer dans nos équipes syndicales ? Pour faire toute leur place aux femmes dans notre syndicat, que faut-il changer ? S'agit-il de problèmes d'information, de langage, de pratique, d'heures de réunion, etc... ? Tous ces débats, et notamment ceux du Conseil national de mai 1980, n'ont pas été ceux d'une organisation culpabilisée ou cultivant la morosité. C'est dans un état d'esprit de lucidité, de dynamisme, de volonté de dépasser nos lacunes, que nous avons débattu... et surtout agi.

La campagne pour les élections prud'homales nous a conduits à prendre la dimension du problème : tous ces travailleurs et travailleuses des petites et moyennes entreprises, qui ne connaissent pas le syndicat, qui ne reçoivent jamais un tract, une information, qui connaissent mal leurs droits, comment leur faire comprendre le sens d'un vote, l'utilité des prud'hommes, l'action de la CFDT ?

Depuis 1977, l'emploi baisse dans les grandes entreprises (baisse de l'emploi dans les entreprises de plus de 200 salariés : - 0,7 % en 1977 ; - 0,6 % en 1978 ; - 1,1 % en 1979 ; - 1,4 % en 1980) ; c'est dans les tailles d'entreprises où nous sommes le mieux implantés que la chute de l'emploi est la plus forte. Il est urgent de s'intéresser à notre implantation et à l'adaptation de la pratique syndicale dans des entreprises de petite taille.

Depuis mai 1981, un autre défi nous est lancé, celui de faire comprendre le sens et la nécessité d'une action syndicale avec un gouvernement de gauche.

L'action de longue durée de syndicalisation que nous avons enclenchée a permis aussi à des syndicats et à des unions de faire le point sur leur pratique, de vérifier le collectage, de retrouver la pratique de la carte ouvrière, de mieux diffuser la presse, de relancer les adhérents partis sur la pointe des pieds, de contacter les nouveaux embauchés, etc... Nous avons pris plus au sérieux les tâches essentielles et nécessaires de suivi régulier des cotisations, d'organisation des finances et mis en place des initiatives parfois originales pour promouvoir la syndicalisation.

De même a été remise en lumière l'importance de tous ces militants souvent qualifiés de « spécialistes » : élus prud'hommes, administrateurs de la Sécurité sociale, élus CE ou représentants CFDT dans les nombreuses institutions où les intérêts des travailleurs doivent être défendus. Chargés d'un mandat qui fait partie intégrante de notre politique d'action, ces militants sont-ils formés, soutenus, informés, contrôlés par leurs structures ?

Dans cette nécessaire adaptation de notre syndicalisme, rien n'est encore définitivement acquis, mais un progrès sensible a été réalisé sur deux points :

Le redressement des effectifs cotisants :

La CFDT qui a progressé et parfois fortement jusqu'en 1977 a connu un tassement de l'ordre de 9 % sur trois ans. Redresser cette situation était une nécessité impérieuse, même si nous savons que les autres organisations syndicales françaises voire européennes connaissent des reculs, et parfois plus sévères. Certes, la crise et le chômage ont pesé lourd, mais les effectifs salariés n'ont pas globalement connu de recul. La précarité croissante de l'emploi, l'éclatement des statuts ont également entravé la présence syndicale. Le risque est donc important de voir le syndicalisme se cantonner dans un bastion (celui des entreprises importantes avec du personnel stable ou des titulaires de la fonction publique) laissant hors de ses préoccupations la masse croissante de « l'autre classe ouvrière ».

L'effort mené par de nombreuses organisations, avec l'appui confédéral, a permis de stopper la chute des effectifs. Ce début de redressement s'est fait sentir avant mai 1981. La nouvelle situation politique doit permettre une nouvelle avancée mais il ne faut pas cacher que pour l'instant, on ne ressent pas le mouvement de grande ampleur qui serait nécessaire. La presse confédérale, les outils de propagande, les numéros spéciaux de « Syndicalisme » aux trésoriers, la formation des collecteurs, le prélèvement automatique des cotisations sont des outils à la disposition des organisations pour dresser un plan de campagne pour la syndicalisation.

La mise à jour de notre syndicalisme :

Si nous avons pu amorcer le redressement de la situation des adhérents, c'est aussi parce que nous avons progressé sur la conception de l'adhésion syndicale. Adhérer c'est un acte naturel de solidarité, de défense de ses intérêts. La CFDT ne met aucun préalable idéologique à l'adhésion syndicale. De même, l'adhésion n'est pas le début d'un engrenage vers l'embrigadement ou vers le militantisme 24 h sur 24. Il faut valoriser le rôle de l'adhérent dans l'information qui lui est transmise, dans les services qu'il est en droit d'attendre de son organisation syndicale. En étant plus proche de ce que souhaitent les travailleurs, en engageant des actions précises avec des résultats concrets, le syndicat montre son efficacité, l'intérêt de son développement. Nous avons souvent dit que notre pratique d'action devait permettre l'adhésion et en même temps qu'elle exigeait l'adhésion. Car comment mener une action massive, persistante sans l'appui d'adhérents nombreux ?

Pour enrichir notre tradition ouvrière et militante, il nous faut continuer à faire de notre syndicalisme une organisation de masse. Les élections professionnelles, les sondages montrent que la confiance dans la CFDT est croissante mais l'écart entre ceux qui votent pour nous et ceux qui adhèrent à la CFDT ne doit pas croître. Le champ qui nous est ouvert est large. Encore faut-il y mettre de l'énergie et nous interroger : quelle image de la CFDT ont les travailleurs autour de nous ? Celle d'une organisation efficace, ouverte, dynamique, ambitieuse ? Si ce n'est pas le cas, que peut-on faire pour y remédier ?

Les moyens financiers

Charte financière

Votée en 1973, la charte financière confédérale a constitué un pas en avant dans la clarté des financements des diverses organisations de la CFDT. Depuis, elle a évolué et s'est adaptée. Mais en période de forte inflation et de stagnation, voire de régression des effectifs, le financement de nos activités devient problématique, la répartition de la cotisation entre toutes les parties prenantes devient plus tendue. Nous sommes dans cette situation, aggravée peut-être par le fait qu'en regard de nos responsabilités nouvelles (Sécurité sociale, prud'hommes...), les moyens ne nous ont pas partout - surtout dans le secteur privé et dans l'interprofessionnel - été fournis pour que nous puissions assumer avec toute l'efficacité voulue toutes nos tâches.

• Evolution de la cotisation

Suite aux décisions du congrès de Brest, la règle d'indexation des cotisations n'est plus l'indice moyen du taux de salaire horaire, retenu par la charte de 1973, mais l'évolution des gains mensuels, ce qui prend en compte la diminution de la durée du travail.

Le congrès de Brest a porté la cotisation à 0,75 % du salaire au 1^{er} janvier 1982 et non au 1^{er} janvier 1980 comme envisagé initialement : il n'est donc pas possible de faire le bilan de cette décision. Le texte voté à Brest indiquait que le 39^e congrès aurait à prévoir une nouvelle avancée vers la cotisation à 1 % : en l'absence de bilan de la dernière étape, les instances confédérales ont renoncé à proposer au congrès une nouvelle progression qui ne sera soumise à la discussion des syndicats qu'au 40^e congrès.

• Accroître les ressources des syndicats

Le passage de 0,70 % à 0,75 % de la cotisation mensuelle payée par chaque syndiqué(e), a procuré des ressources nouvelles que le congrès de Brest a réparti de la façon suivante :

58 % pour les syndicats par augmentation du minimum garanti.

5 % pour la cotisation maximum des fédérations.

5 % pour la cotisation maximum des régions.

32 % pour le taux 1 de la CNAS.

Cette répartition a eu pour effet de faire passer le minimum garanti aux syndicats de 2,99 à 4,44 F au 1^{er} janvier 1982, soit une majoration de 48 %.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 1982 les fédérations et les régions prennent en charge la part du minimum garanti des syndicats mise en cause par leurs propres cotisations. A l'heure où se tient ce congrès, aucun syndicat ne doit avoir de ressources propres inférieures à 4,44 F par mois et par adhérent. C'est l'objectif que visait le congrès de Brest, de donner à chaque syndicat les moyens nécessaires à son action.

• Poursuivre l'adaptation de notre charte aux réalités

Les dernières décisions n'ont pas résolu tous les problèmes, notamment ceux que pose le nombre de plus en plus important de travailleurs « hors statut » ou à bas salaires : leurs cotisations, payées conformément à la charte, ne permettent pas au syndicat de reverser les différentes parts perçues par le SCPVC (1).

Ce problème réel sera sans doute largement modifié par le passage à 0,75 % de la cotisation, le relèvement substantiel du SMIC, la modification des règles garantissant un minimum de fonds aux syndicats. Au cours de l'année 1982, la confédération étudiera les incidences de ces évolutions en vue d'une éventuelle adaptation de la charte.

Fonds d'organisation

Les ressources du Fonds pour le plan 1980-1985 connaissent un tassement en raison du blocage de la part de cotisation qui y est affectée à 0,46 F pour les exercices 1980-1981-1982 (décidé par le 38^e congrès), et également du fait du recul des effectifs cotisants.

Les objectifs d'utilisation du Fonds, fixés par le Conseil national en termes de développement, n'ont été que partiellement mis en œuvre, une large part des ressources étant consacrée à des opérations de maintien du potentiel de plusieurs organisations.

Prélèvement automatique de la cotisation

La réflexion sur la syndicalisation et le développement de moyens pour l'action a posé le problème du collectage : les efforts pour l'améliorer ont été nombreux. Mais ils se heurtent à des difficultés objectives : l'organisation du travail réduit souvent les possibilités de rencontrer les adhérents et la généralisation du paiement par virement postal ou bancaire fait qu'ils ont de moins en moins d'argent liquide sur eux. Malgré la bonne volonté des collecteurs, le nombre de timbres payés dans l'année par chaque adhérent tend à diminuer, ce qui se traduit par une

(1) Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations.

ORDRE DE VIREMENT PERMANENT MENSUEL

De sousigné : NOM RIVIERE
(en caractères d'imprimerie)

Prénoms Jacques

Né(e) le 14-11-53

Adresse n° 32 Rue des Armes

Localité LA FONTAINE Code Postal 38 27 0

Bureau distributeur

Compte bancaire n° 06 5-052 322-5

Nom de l'agence bancaire Société Générale

ou CCP n°

Centre

Donnée non accordée

de compte suivant

(2) A compter de

La somme de

(1) Mon virement étant



perte importante de moyens financiers pour toutes les structures.

En septembre 1980, le BN, conscient de ces difficultés, a approuvé le principe du prélèvement automatique des cotisations. Chaque syndicat reste libre d'adopter le système de prélèvement automatique. Au sein de chaque syndicat qui adopte ce nouveau système, chaque adhérent doit également rester libre mais tous doivent en discuter et envisager son adoption.

Les avantages, en effet, sont nombreux :

- simplification au maximum du collectage des cotisations ;
- caractère plus permanent de l'adhésion ; le syndiqué n'abandonne pas sur un coup de tête ;
- augmentation de la moyenne des timbres collectés par adhérent avec un objectif prioritaire : collecter 12 timbres par adhérent et par an ;
- nouveau rôle donné au syndiqué qui, s'il ne reçoit pas ses timbres alors qu'il a payé sa cotisation, peut faire valoir ses droits auprès du collecteur et obliger celui-ci à faire son travail.

La principale réticence à ce système vient de la crainte de voir disparaître le rôle du collecteur sur lequel repose, en grande partie, le contact du syndicat avec l'adhérent. En fait, avec le prélèvement automatique, le collecteur fait remplir le formulaire d'autorisation de prélèvement à l'adhérent ; il remet régulièrement, après chaque prélèvement, les timbres à l'adhérent.

Cette remise de timbres reste l'occasion privilégiée pour le collecteur de distribuer l'information destinée aux adhérents et de recevoir en retour les informations, questions et préoccupations des adhérents dont la section et le syndicat ont besoin.

Le rôle de « percepteur » du collecteur disparaît, ce qui le rend plus disponible pour son rôle syndical.

CNAS (1)

Le 38^e congrès a voulu accroître dans l'immédiat les moyens d'intervention de la CNAS, notamment en matière de soutien aux adhérents en grève, par des prestations d'un niveau crédible et efficace, d'où les décisions :

- de réaliser une nouvelle étape intermédiaire en

(1) Caisse Nationale d'Action Sociale.

aboutissant à l'existence de deux catégories au 1^{er} janvier 1985 représentant respectivement une valeur de cotisation de 25 et 50 % du SMIC ;

- d'indexer la cotisation de la première catégorie suivant les modalités d'évolution de la cotisation à partir du 1^{er} janvier 1980 ;
- de procéder à un relèvement sensible au 1^{er} janvier 1982 de cette catégorie, en lui attribuant 32 % du complément de ressources dégagé par le passage de 0,70 à 0,75 % du montant de la cotisation de base ;
- de continuer ensuite le glissement des catégories pour arriver à plus long terme à une valeur de cotisation CNAS de 50 et 75 % du SMIC horaire, la perspective finale étant une seule catégorie.

Cette orientation a été suivie par le Comité de gestion de la CNAS au moins pour les deuxième et troisième catégories, dont il a la maîtrise, en :
 - maintenant la deuxième catégorie dans sa valeur relative avec l'évolution du SMIC (25,5 %) ;
 - relevant progressivement la troisième catégorie vers les 50 % du SMIC : 41,5 % en 1980 ; 43,5 % en 1981 ; 44 % en 1982.

La progression de la première catégorie a été ralentie par l'abattement de 0,5 % sur la répercussion de l'évolution des salaires, voté par le Conseil national d'octobre 1980. Elle a par contre été favorisée par le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation.

Le glissement des adhérents vers la première catégorie s'est poursuivi, contrairement à l'invitation faite par le congrès aux syndicats de choisir une autre catégorie.

Cette constatation conduit le Comité de gestion à une certaine prudence sur l'évolution de la valeur des prestations des autres catégories afin d'assurer le meilleur équilibre de gestion possible.

Politique immobilière

Le rapport présenté au 38^e congrès annonçait la mise en route de la construction d'un nouveau centre de formation à Bierville et la nécessité d'une nouvelle opération immobilière pour le relogement de la confédération. Le centre de Bierville s'est ouvert en juin 1980 et fonctionne de façon satisfaisante.

Le relogement de la confédération est en cours. La construction de l'immeuble Cadet a représenté ce qu'il était possible de faire à l'époque, en fonction des moyens financiers limités de l'organisation. Mais les conditions actuelles de travail des secteurs confédéraux, caractérisées par une dispersion entre cinq adresses différentes, nécessitent cette décision.

Les difficultés que connaît l'organisation, consécutives à la baisse des effectifs, ne suffisent pas à rendre inopportun un tel investissement, pour trois raisons principales :

- L'immobilisme dans les périodes difficiles conduit à des situations impossibles. C'est parce que l'organisation a dû suspendre toute décision d'investissement dans les années 60-70, qu'elle se trouve face à un énorme retard difficile à rattraper ;
- En matière immobilière, il est nécessaire de précéder les besoins, parce que le manque de moyens est préjudiciable au fonctionnement de la structure ;
- Enfin, la réalité foncière parisienne nous échappe.

L'inflation qui touche le bâtiment est encore plus forte à Paris qu'ailleurs. Remettre à plus tard une opération de développement, c'est courir le risque de ne vouloir l'entreprendre que lorsqu'elle sera impossible.

L'objectif qui a été fixé à cette opération est de pouvoir satisfaire aux besoins de la confédération pour une durée de vingt ans.

C'est dans ce cadre qu'a été acquis un immeuble en cours de construction, situé à l'angle de la rue de Belleville et du boulevard de la Villette. Cet immeuble de 7 500 m², outre l'ensemble des secteurs et services confédéraux, comprendra également une salle apte à recevoir le Conseil national confédéral.

Le rapport au 38^e congrès prévoyait que le financement de l'opération serait assuré par trois moyens : les ressources confédérales, les cotisations du fonds immobilier et l'exploitation de la MTC (1). En fait, et afin d'éviter toute surcharge des loyers pour les organisations logées par la MTC, cette dernière source de financement a été abandonnée. Par ailleurs les décisions prises par le 38^e congrès concernant la part immobilière, permettront d'assurer le financement sans qu'aucune majoration, autre que l'indexation prévue, ne soit nécessaire.

Le financement de l'opération se présentera donc de la façon suivante :

- vente de l'immeuble	
Cadet-Deux-Sœurs	31 000 000
- fonds immobilier	28 000 000
- emprunts	38 500 000
	97 500 000

Cette valeur prévisionnelle a été chiffrée en francs janvier 1984, date prévue d'entrée dans les lieux.

Les emprunts ont été contractés auprès de la Caisse de Dépôts et Consignations et du Crédit Mutuel et seront amortis par les ressources confédérales ainsi que par la cotisation immobilière.

Cette opération devrait satisfaire les besoins confédéraux jusqu'en l'an 2000 ; la future étape consistera à étudier et résoudre le problème posé par le relogement des fédérations et leur rapprochement géographique de l'immeuble confédéral.

L'information dans la CFDT

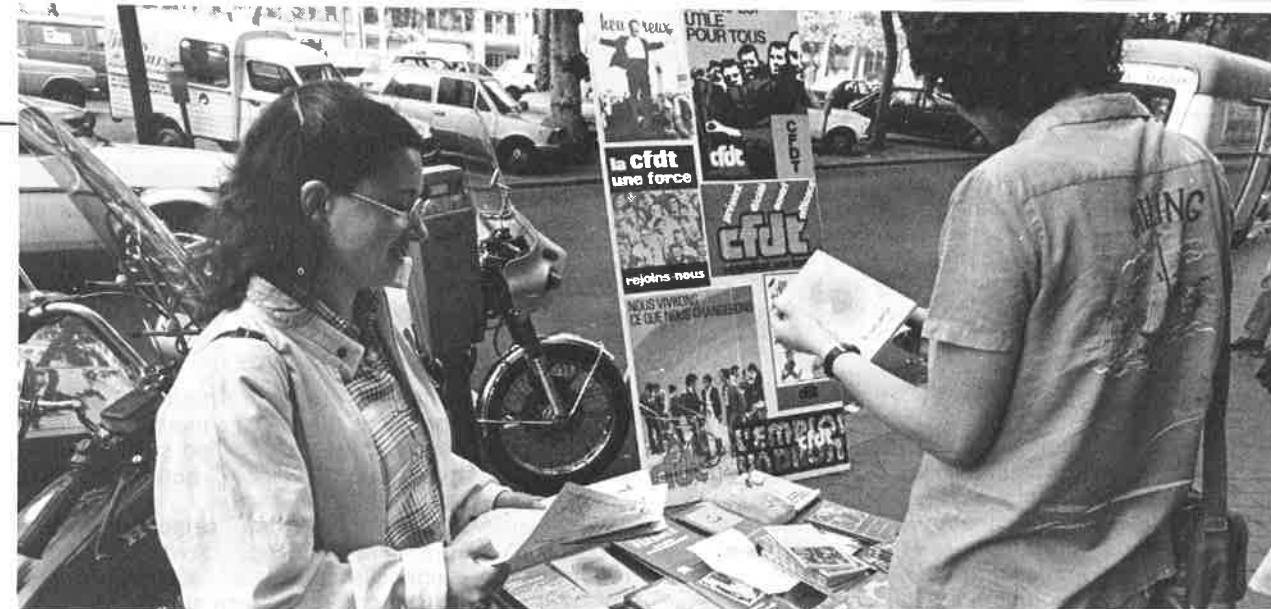
Améliorer notre politique d'information

La circulation de l'information est cruciale dans une organisation qui veut agir efficacement, donner toute leur place aux adhérents, et faire des travailleurs les acteurs du changement. Une réflexion en profondeur a été lancée pour adapter notre politique d'information à ces objectifs, car elle rencontre de sérieuses difficultés :

- Une information syndicale parfois trop abondante avec souvent des redites, utilisant la « langue de bois » mais sans les informations utiles ;
- Une information syndicale qui arrive après les grands médias (presse mais surtout radio et télé) donnant l'impression qu'on « court-circuite » les militants ;
- Difficulté des structures intermédiaires à relayer et à traiter les informations intéressantes, difficulté des sections à informer efficacement les travailleurs ;
- Insuffisantes remontées sur les actions menées, besoin d'échanges d'expériences.

A tous les niveaux, il semble nécessaire de s'interroger sur les moyens d'information disponibles, leur utilisation et leur utilité, les double-emplois et les manques. Les rencontres nationales « Information »

(1) MTC : Maison des Travailleurs Confédérés, Société anonyme contrôlée par la CFDT et chargée de la gestion de ses immeubles.



ont souligné la priorité à donner à l'information de l'adhérent et du militant d'entreprise et la nécessité de privilégier une information pratique, utile à l'action, opérationnelle.

De même, il nous faut nous exprimer plus simplement face à l'opinion publique, sans pour autant tomber dans le simplisme. Mais nos formulations sont souvent trop complexes : les travailleurs retiennent mal nos propositions et gardent une image floue de la CFDT.

La réflexion sur une meilleure utilisation des mass-médias, en complément de nos propres moyens d'information, s'est concrétisée par des interventions pour améliorer la place et le traitement de l'information sociale à la radio-télé, et pour obtenir des tranches d'émissions sur TF 1 et Antenne 2 et un meilleur accès aux programmes régionaux de FR 3 et à Radio France. Des avancées ont été possibles avec le changement de gouvernement. L'utilisation des nouvelles techniques de communication (cinéma, vidéo, télématique) doit être envisagée.

Diffuser les publications confédérales

L'action engagée pour redresser la situation de la diffusion des publications confédérales a freiné, sans l'enrayer, la baisse de la diffusion constatée depuis 1977. La chute quasi-générale des tirages de la grande presse d'information, chute encore plus marquée pour les journaux d'organisations politiques ou syndicales, l'accroissement des coûts de l'information écrite, la concurrence des publications externes ou internes à la CFDT peuvent être évoqués pour expliquer la diminution de nos tirages. Mais ces éléments ne sont pas suffisants pour justifier nos reculs. Depuis 1977, on peut chiffrer à 8 % la baisse de diffusion de « Syndicalisme-Hebdo » et à 10 % celle de « CFDT-Magazine ».

Les plafonnements des tirages à 40 000 exemplaires pour l'hebdo et à 100 000 exemplaires pour le magazine, créent des difficultés financières, qui posent le problème de la survie de la presse confédérale. « CFDT-Aujourd'hui » et les brochures du service Édition mais aussi les affiches et même l'agenda voient également leurs chiffres de ventes chuter. Seule « Action Juridique », nouvelle revue, bénéficiant de l'élan des prud'hommes, progresse de 18 % sur 1979. La question est donc très sérieuse et les actions à entreprendre doivent être importantes si nous voulons redresser la barre.

Si des améliorations doivent être recherchées sur les contenus des publications, ce que nous avons voulu faire avec la nouvelle formule de « Syndicalisme », la prise en charge de la diffusion pose les

plus sérieux problèmes. L'effort en ce domaine est très nettement insuffisant, comme le montre la diminution des ventes militantes et la progression des abonnements individuels, ainsi que les pourcentages de diffusion très inégaux entre diverses régions, fédés ou UD, alors que quelques organisations motivées progressent... Quant à la diffusion de CFDT Magazine à tous les adhérents, après consultation des syndicats, le Conseil national de janvier 82 au vu des réponses aura à décider de l'inscription ou non d'une telle proposition à l'ordre du jour du congrès. Des engagements devront être pris par les organisations sur les efforts à fournir en matière de diffusion.

Des résultats tangibles en matière de diffusion, seront obtenus lorsque les organisations et équipes militantes définiront leur propre politique d'information et y inclueront la diffusion des diverses publications confédérales : presse, brochures, affiches, agenda-guide pratique. Cela implique la mise sur pied d'un réseau de vente reposant sur des responsables motivés et la volonté de « syndicaliser » le travail de la diffusion en l'abordant lors des réunions et en l'inscrivant au plan de travail.

La formation syndicale

Les grands problèmes

La politique de formation à la CFDT est un pari audacieux puisqu'il s'agit de former 100 000 militants, responsables à différents niveaux, avec peu de moyens.

La rotation importante des militants ne facilite pas les choses. Pourtant, pour beaucoup d'organisations, c'est le recrutement des sessionnaires et le renouvellement des équipes d'animateurs et d'intervenants qui posent le plus de problèmes.

On retrouve là, pour une part, les effets des difficultés du syndicalisme mais aussi des problèmes d'adaptation de nos plans de formation. La première formation notamment, qui doit être prise en charge par le syndicat sous l'impulsion des fédérations, manque bien souvent. Cette étape est pourtant indispensable à la cohérence des formations de base et correspond aux demandes de formation concrète exprimées par tous les militants.

La période actuelle, si elle offre des possibilités nouvelles, comporte pour nous de grandes exigences. Le rôle que doit conquérir le syndicalisme au niveau de la société, des régions, des branches, des localités, des entreprises et dans tous les domaines économique, social et culturel demande, de la part des militants, de plus grandes compétences pour savoir analyser, faire des propositions concrètes, défi-

nir des stratégies mobilisatrices, coordonner les actions, animer les équipes, développer notre potentiel militant. Ouvrir notre organisation aux jeunes, aux femmes, aux travailleurs et travailleuses des PME, c'est une transformation qui nécessite des changements de comportement importants que la formation peut aider à faire.

Ce qui a été fait

Un effort important a été entrepris pour homogénéiser la formation commune de base et la formation générale. Cela a permis aux nouveaux militants de voir plus clairement la cohérence, les points forts de notre projet, de notre pratique et la volonté de maintenir notre autonomie, tout en enrichissant ces acquis, toujours en évolution, par leur expérience.

D'un autre côté, sont organisées, ou en cours d'organisation, des formations de formateurs, responsables d'activités spécialisées pour permettre une plus grande décentralisation de la prise en charge dans les domaines de l'hygiène - sécurité - conditions de travail, des conseillers prud'homaux, des Comités d'entreprise, l'économique, l'information.

Pour ce qui concerne les travailleuses, un type de session décentralisée a été élaboré. Cette session

mixte qui s'adresse aux responsables fédéraux et régionaux a pour objectif de réfléchir aux conditions d'une meilleure prise en charge des aspects « travailleuses » dans toute l'activité syndicale.

Les perspectives pour les trois ans à venir

Pour obtenir une plus grande efficacité de nos efforts, il est indispensable d'avoir une meilleure articulation avec les autres moyens que l'on s'est donné : information, structuration, finances, action. Ils sont complémentaires.

Les formations de base doivent être adaptées et le processus de première formation développé. Pour répondre aux exigences nouvelles, l'action à quatre niveaux pourrait se renforcer : formation des équipes régionales et fédérales ; formation des responsables de syndicat ; mise en place d'équipes de formateurs spécialisés ; mise au point de supports pédagogiques permettant ainsi une prise en charge plus facile et une démultiplication plus importante. Les organisations, les syndicats devront apporter une attention toute particulière à leur plan de formation et tenir compte des exigences actuelles de l'organisation et des demandes réelles exprimées par les militants.



Conclusion

Au terme de ce rapport d'activité, arrêté début novembre 1981, un bilan de notre action doit être dressé. C'est le sens du vote auquel les syndicats auront à procéder pendant le congrès.

Mais ce bilan, c'est notre point de départ à partir duquel il faut bâtir une politique d'action pour trois ans. Cela exige que l'on débattre des objectifs, de la pratique syndicale et aussi du syndicalisme à construire pour mener une action efficace, proche des travailleurs, adaptée aux problèmes.

Dans cette période, la responsabilité de la CFDT est lourde. Ce que sera la CFDT pendant trois ans, ce qu'elle fera, l'ambition qu'elle développera, pèseront lourd dans les chances d'une avancée vers le socialisme autogestionnaire. Ce sera le premier thème de nos débats.

A Brest, nous avons dit que l'égalité des droits des femmes est un des éléments essentiels qui conditionne l'instauration d'une société socialiste autogestionnaire. Nous avons pris aussi l'engagement de

favoriser l'insertion des travailleuses à tous les niveaux des instances de l'organisation. Un bilan devait en être fait au congrès suivant. Il faut nous interroger et aussi franchir une étape décisive pour assurer la place qui revient aux travailleuses, de la section syndicale au Bureau national confédéral. Ce sera le deuxième thème de nos débats.

La transformation du travail, des conditions dans lesquelles il s'exerce, de son organisation, de son contenu, de ses finalités est un levier primordial pour amorcer d'autres changements sociaux. Si le socialisme ne change pas le travail, que changera-t-il, et surtout sera-t-il encore le socialisme ?

Sur ce terrain, l'action d'en bas, l'action syndicale concrète est encore plus qu'ailleurs irremplaçable. A ce congrès, nous débattons donc concrètement de nos avancées, de nos succès, de nos expériences, de nos interrogations sur tout ce qui fait de notre action syndicale un outil pour changer le travail et la société. Ce sera le troisième thème de nos débats.

LES THÈMES EN DÉBAT

1. NOTRE POLITIQUE D'ACTION POUR LES TROIS ANS A VENIR



2. LES TRAVAILLEUSES DANS LA CFDT



TRAVAIL EN COMMISSIONS

3. L'ACTION SYNDICALE OUTIL DU CHANGEMENT DU TRAVAIL DE LA SOCIÉTÉ



METZ
25/29
MAI
1982

SOMMAIRE DES THÈMES EN DÉBAT

1.

NOTRE POLITIQUE D'ACTION

POUR LES TROIS ANS A VENIR

INTRODUCTION 51

1. NOS OBJECTIFS D'ACTION 52

- Pour vaincre le chômage : construire de nouvelles solidarités 53
- Changer la vie au travail par l'action, la négociation et la conquête de droits nouveaux 54
- Pour vivre ensemble autrement : impulser un nouveau type de développement 56

2. NOTRE PRATIQUE SYNDICALE 59

- L'exigence de la démocratie 59
- Conclusion : vers le socialisme autogestionnaire 62

2.

LES TRAVAILLEUSES DANS LA CFDT

INTRODUCTION 63

1. FEMMES TRAVAILLEUSES QUELLES RÉALITÉS 64

- Des discriminations face à l'emploi et dans l'emploi 64
- Dans le travail comme dans la société 66
- Les travailleuses présentes dans nos priorités revendicatives 67

2. UN PEU D'HISTOIRE 68

- Pas de socialisme sans libération des femmes 68
- Une politique volontaire nécessaire 69

3. LA PLACE DES TRAVAILLEUSES DANS LA CFDT : 69

- Une question stratégique fondamentale 69
- La représentation des travailleuses : un impératif 69
- Vaincre les obstacles 71
- Suite au débat des acquis positifs 71

4. AU NIVEAU CONFÉDÉRAL 72

- Conseil national (CN) 73
- Bureau national (BN) 73
- La commission exécutive 74

CONCLUSION 74

3.

L'ACTION SYNDICALE OUTIL DU

CHANGEMENT, DU TRAVAIL, DE LA SOCIÉTÉ

1. LE SYNDICALISME FACE AUX MUTATIONS DU TRAVAIL 76

- L'ouvrage traditionnel du syndicalisme 76
- Des transformations fondamentales 76
- Les difficultés du syndicalisme 77

2. CHANGER LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ 78

- Produire autrement 79
- Pour une maîtrise des mutations technologiques 79
- Produire autre chose (biens et services) 80
- L'intervention syndicale sur la politique industrielle 81

3. DES PRATIQUES INNOVANTES 82

- Quelle relation permanente avec les travailleurs sur tous ces problèmes ? 82
- Quel travail intercatégoriel ? 82
- Quelle utilisation des institutions ? 82
- Quelle information et comment circule-t-elle ? 82

1



NOTRE POLITIQUE D'ACTION

POUR LES TROIS ANS A VENIR

POUR VAINCRE LE CHÔMAGE, CHANGER LE TRAVAIL

ET VIVRE ENSEMBLE AUTREMENT

Introduction

Le monde est en pleine mutation : entre la résignation et l'attentisme, la CFDT propose l'offensive pour le changement.

Le monde change. La société est en plein bouleversement. Il faut s'efforcer de saisir l'ampleur des modifications en cours : dans le travail, dans la société, dans les rapports entre les groupes sociaux, dans les aspirations que chacun porte, individuellement ou en groupe. Ces changements ont une cause : il s'agit de la crise et de ses diverses manifestations. Crise structurelle, avons-nous dit depuis 1968. Cette analyse a été totalement confirmée par l'ensemble des transformations qui ont affecté les équilibres internationaux, la vie politique, économique et sociale de notre pays. Cette crise peut finalement se résumer à une idée-force : le type de développement qui a assuré pendant des décennies l'expansion capitaliste au travers

de la production de masse, de la société de consommation, du pillage du Tiers-monde, ce type de développement montre ses limites.

La traduction de cette crise est connue : accroissement du chômage ; accélération de l'inflation ; stagnation de l'activité économique, restructuration ; désordres monétaires ; montée des tensions internationales. Tous ces éléments en sont une facette importante. Mais la crise, c'est aussi et dans le même temps celle des rapports entre les salariés et le travail, c'est la mise en question concrète des valeurs traditionnelles qui ont présidé à son exercice durant des décennies. La crise, c'est également la crise des modes de fonctionnement de la politique, c'est-à-dire du type de relations entre ceux qui gèrent les affaires publiques et les citoyens.

En ce sens, l'arrivée de la gauche au gouvernement du pays peut être interprétée comme une manifestation positive de la crise, comme la volonté exprimée

de la part de la majorité des citoyens de voir apporter des solutions aux problèmes que rencontre le pays et qu'ils vivent.

Cette victoire est le signe concret que parmi les issues possibles de la crise — une solution visant à rénover le capitalisme dans une option « libérale », une solution de type autoritaire ou une solution allant dans le sens d'une appropriation collective des pouvoirs pour construire une société socialiste autogestionnaire —, la dernière hypothèse peut prendre corps, même si rien n'est joué par avance.

En raison de sa profondeur, la crise n'est pas seulement un environnement. Nous y sommes tous plongés. Il est illusoire de songer que nous en sortirons comme nous y sommes entrés : dans le même état, avec le même type d'insertion dans la société, le même type de rapports au travail.

Comme chaque fois qu'il est confronté à une situation de profond changement, le mouvement syndical hésite ou se partage sur les solutions à apporter. Trois séries de comportements peuvent être schématisés. Le premier consiste à nier la crise, non pas dans ses traductions visibles, mais dans sa portée générale. La conséquence pour le syndicalisme est alors claire : la crise n'est qu'un mauvais moment à passer ; il est possible de revenir aux équilibres antérieurs et au type de développement qui prévalait et que l'on se propose d'ailleurs d'aménager ; dans l'attente, il faut se limiter à la défense de ce qui est acquis, refuser les remises en cause provoquées par la vie, faire le dos rond en attendant des jours meilleurs. La seconde attitude, au nom d'un réalisme sans perspective, vise à limiter l'offensive pour aménager la période, en cherchant des « compromis à tout prix pour sauver les meubles », bref à modérer l'exigence syndicale au profit de concessions mineures qui, en fait, comme le premier comportement, laissent la place aux forces patronales pour conduire des mutations conformes à leurs intérêts et qui leur assurent une sortie de crise, élargissant leur emprise sur le travail et la société. Le troisième comportement est à la fois réaliste et ambitieux. Il se propose de relever les défis que la crise impose à l'ensemble de la société, de ne pas subir comme intouchables les contraintes qu'elle dresse sur le chemin du progrès social, mais de se saisir de ces défis et de ces contraintes, des

renversements de valeurs et de situations qu'ils imposent, pour porter en avant un projet de changement réel de la société.

C'est ce dernier choix qui a été fait à Brest et qu'il s'agit aujourd'hui, au cours du 39^e congrès confédéral, de confirmer, dans les nouvelles conditions politiques de l'après-mai 1981. Cela suppose pour la CFDT de donner une nouvelle impulsion à la pratique syndicale sur des objectifs d'action qui montrent clairement le sens à donner à la transformation sociale et de poursuivre le travail d'adaptation de notre syndicalisme.

Nos objectifs d'action

Construire ensemble le changement, c'était notre mot d'ordre au soir du 10 mai.

Ce changement maintenant largement entamé, nous devons le consolider, l'élargir et l'enraciner.

Faire en sorte non seulement que ce changement apporte des réponses immédiates aux problèmes les plus aigus qui affectent les conditions de vie et de travail des femmes et des hommes de ce pays, mais surtout qu'il s'inscrive en profondeur pour modifier durablement la nature même et les conditions de la vie de notre société. Pour réussir ce changement-là, la mobilisation populaire est nécessaire.

Pour impulser et conduire ce changement, la CFDT a un rôle irremplaçable à jouer.

En clair, pour réussir pleinement le changement, il ne suffit pas seulement du changement des textes des lois. Il faut la mobilisation du peuple tout entier. C'est cette mobilisation que vise la CFDT par sa politique et sa pratique d'action dans les trois ans à venir.

Cette mobilisation se développera dans un contexte à la fois nouveau et difficile, marqué en particulier par le phénomène de plus en plus insupportable et dangereux du chômage.

C'est pourquoi, la lutte pour l'emploi de toutes et de tous ne peut être un objectif secondaire ou parmi les autres, mais un objectif central autour duquel s'ordonnent bon nombre des autres aspects de notre politique revendicative, durée du travail, salaires, formation professionnelle, politique industrielle, etc...

Mais lutter pour l'emploi, ce n'est pas seulement arrêter la progression du chômage et créer des emplois. Lutter pour l'emploi, c'est aussi lutter pour éviter l'organisation d'une société dans laquelle la classe ouvrière éclatée et morcelée est finalement enfermée dans de multiples ghettos répétant les discriminations et les inégalités, dont les femmes et les jeunes sont les principales victimes. Lutter pour l'emploi, c'est aussi lutter dans tous les comportements de la production, du travail, de la vie en société, pour impulser d'autres manières de travailler et de vivre, bref pour construire un autre type de développement, y compris dans sa dimension internationale.

Lutter pour l'emploi, cela passe enfin par notre capacité à bâtir une organisation syndicale active, efficace, unitaire, rassemblant le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses et pratiquant une effective solidarité internationale.

C'est pour toutes ces raisons que la CFDT développera son action dans trois directions principales :

1. Pour vaincre le chômage : construire des solidarités effectives entre tous les travailleurs et les travailleuses de ce pays.

2. Pour changer la vie dans le travail et le travail lui-même : élargir et étendre partout, pour toutes et pour tous, les droits nécessaires et nouveaux.

3. Pour vivre ensemble et autrement dans la société : impulser un autre type de développement.

Atteindre ces objectifs principaux passe évidemment dans chacun de ces domaines, par la définition de revendications appropriées, par une action offensive, par la négociation nécessaire.

Pour vaincre le chômage : construire de nouvelles solidarités

L'expansion du capitalisme a créé une société inégalitaire. Sur le plan international, la division du travail a enrichi le capitalisme, mais aussi plus largement les pays industrialisés, au détriment des pays sous-développés et des plus pauvres. Chez nous, certaines catégories socio-professionnelles ont aussi largement profité de cette expansion, les professions libérales par exemple. A l'intérieur même de la classe ouvrière, et du fait de la crise qui pousse le capitalisme à intensifier l'exploitation des salariés, sont apparues des divisions entre les travailleurs, ceux à statut relativement protégé et ceux au statut précaire, et plus encore entre ceux qui possèdent un travail et ceux qui sont en chômage.

Le projet de la CFDT pour les trois ans à venir : c'est créer une société solidaire, c'est-à-dire une société qui ne prend pas son parti de ces divisions et qui, par l'action syndicale et une mobilisation populaire solidaire, vise à les éliminer.

La solidarité entre salariés

L'emploi sera le problème majeur des prochaines années. C'est donc en grande partie sur notre capacité à combattre le chômage que pourra être jugée l'efficacité de notre pratique syndicale. Défi majeur pour une organisation qui, de fait, n'organise que les travailleurs pourvus d'un emploi. Nos objectifs revendicatifs doivent donc, dans leur contenu, tenir compte de la nécessité de relever ce défi. C'est le cas pour les quatre objectifs suivants :

■ RÉDUIRE LA DURÉE DU TRAVAIL A 35 HEURES

Il faut se battre pour obtenir une diminution de la durée du travail. Mettre l'ensemble de la société française au régime des 35 heures hebdomadaires fin 1985, voilà un objectif clef pour vaincre le chômage, changer le travail et améliorer la vie. Travailler moins pour travailler toutes et tous et vivre mieux.

Cela passe par une action vigoureuse dans les réalités vécues dans les différents secteurs pour imposer les solutions nécessaires afin d'aboutir partout aux 35 heures. Cela passe par la négociation sur toutes les conséquences d'un tel processus, depuis la discussion sur l'épineuse question de la compensation salariale jusqu'aux moyens nécessaires pour imposer le contrôle syndical sur tous les aspects liés à la durée du travail, notamment sur toute la modification de l'organisation du travail.

Cela passe nécessairement par une autre politique industrielle, un développement des services collectifs, une autre organisation de la société. Cela passe aussi par un travail différent (durée, organisation, contenu). L'exploitation des travailleurs ne se mesurant pas seulement en termes économiques, la réduction du temps de travail est un facteur clef de la libération du travailleur.

■ ASSURER UNE EFFECTIVE MIXITÉ DE L'EMPLOI

Toute une série de mesures ou de blocages dans la

société font obstacle au travail des femmes, à leur indépendance économique, à leur autonomie. Il faut tendre à supprimer toutes les dispositions qui condamnent la femme à être une assistée économique : ainsi en est-il de nombreuses dispositions fiscales ou autres qui dissuadent les femmes du travail, ou de toutes les dispositions sexistes en vigueur dans les entreprises ou les administrations. Il faut s'orienter vers un autre partage du travail hommes-femmes, dans la vie productive comme dans la vie familiale ; cela suppose notamment des moyens comme le développement des équipements collectifs et un effort important d'éducation.

■ CONSTRUIRE UNE AUTRE POLITIQUE DES CLASSIFICATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS

En matière salariale, les inégalités sont encore fortes dans ce pays. La lutte contre le chômage doit entraîner un nouveau type de solidarité lié à l'affectation des gains de productivité qui, à l'avenir, devront servir prioritairement non pas à faire progresser le pouvoir d'achat de tous, mais à augmenter celui du SMIC et des bas salaires, à améliorer les garanties collectives à créer des emplois. Cela veut dire concrètement que la CFDT s'engagera résolument dans l'action pour la limitation de la hiérarchie salariale, pour la mise en place de systèmes de classifications adaptés aux réalités et reconnaissant l'évolution de la qualification des travailleurs et des travailleuses. Ces systèmes serviront de base de référence pour l'évolution de l'ensemble du système salarial de notre pays. Dans ce cadre, la priorité absolue sera toujours accordée à l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires. Enfin la politique des transferts sociaux et la fiscalité devront être orientées pour lutter contre les inégalités. De la modification des systèmes existants (hiérarchie salariale, classifications, modes d'évolution, fiscalité) dépend aussi la modification d'un type de développement exacerbant un type de consommation inégalitaire et gaspilleur.

■ DIMINUER LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI ET DES STATUTS DE TRAVAIL

La lutte contre la précarité de l'emploi, qui touche plus particulièrement certaines couches de salariés comme les femmes, les jeunes ou les immigrés, doit



être l'une des priorités d'action de la CFDT. Cette action est indissociable d'une prise de conscience globale, de la nécessité de trouver des garanties nouvelles couvrant l'ensemble des travailleurs. Il s'agit donc de diminuer les écarts qui ont été créés par les différents statuts existants.

• La solidarité entre les différentes couches sociales.

Si des inégalités importantes existent entre les salariés, elles sont bien plus accusées entre les différentes couches sociales. Les inégalités de patrimoine et de revenus sont parmi les plus importantes en Europe.

La situation parasitaire de nombreuses couches sociales, qui se nourrissent des revenus fonciers, par exemple, est l'une des manifestations des freins que ces inégalités imposent au développement économique. Pour assurer une meilleure justice sociale, mais aussi pour permettre un type de relance de l'activité fondé sur les besoins de tous, il faut s'attaquer de front à ces inégalités. Cela passe par une réforme profonde du système fiscal. Les revenus les plus élevés doivent être limités par la fiscalité pour réduire ces inégalités. L'objectif immédiat à atteindre pourrait viser à ramener l'échelle des revenus dans notre pays de 1 à 10.

• Une solidarité internationale active d'abord en Europe.

Plus qu'à jamais, le contexte international, qu'il soit économique ou politique, marque fortement les conditions du développement de l'action syndicale.

La mise en œuvre d'une autre politique économique et sociale en France trouvera vite ses limites sans le relais ou la convergence dans l'action des forces syndicales ou politiques qui nous sont proches hors de France.

L'Europe est le champ stratégique le plus proche et le plus efficace pour combattre la crise, offrir une alternative à l'affrontement des blocs et construire une réponse acceptable par le Tiers-monde face au développement inégal du monde. Cela implique une action syndicale européenne réelle et une volonté d'autonomie du mouvement syndical européen.

La construction d'un « espace économique et social européen », qui vise à faire de l'Europe un lieu d'harmonisation, par une avancée commune sur des objectifs identiques, demande d'autre part un effort énorme pour que la CES (1) devienne réellement l'outil de coordination et d'impulsion de politiques syndicales convergentes, voire communes, dans l'Europe.

La solidarité internationale touche de plus en plus les domaines concrets de la vie de travail (secteurs industriels, firmes multinationales, échanges de technologie, etc.). Elle doit aussi atteindre les problèmes plus vastes qui touchent au développement régional, à l'énergie, à la circulation des idées, etc...

Les tensions qui se développent dans le monde à partir des antagonismes des deux blocs et ceux dus aux affrontements des intérêts économiques capitalistes, ne seront pas surmontés si les syndicats des pays industrialisés et des pays en voie de développement ne se mobilisent pas autour d'un projet solidaire.

Ce projet solidaire consiste, pour la CFDT, à faire converger l'action autonome de chaque centrale syndicale sur des objectifs dont le contenu commun per-

met non seulement de défendre les intérêts immédiats des travailleurs, mais vise aussi un nouveau type de développement, fondé sur le libre choix de chaque pays de conduire en toute indépendance son propre développement économique, politique, social et culturel.

Cette action se fera dans deux directions principales :

- la coopération et l'action avec des forces syndicales du Tiers-monde et des syndicats des grands pays industrialisés européens et hors Europe, en particulier par une participation active aux grandes rencontres internationales et par une aide à la construction du mouvement syndical authentique (Pologne, Brésil...);
- la défense et la consolidation de la paix, de la démocratie, des libertés et des droits de l'homme.

A cette fin, la CFDT continuera d'apporter son concours à toutes les forces démocratiques qui luttent contre l'apartheid, ainsi qu'à la recherche de solutions justes et durables pour la paix au Moyen-Orient.

Toute cette action s'engagera sur la base d'un travail commun avec les forces syndicales authentiques.

L'action en faveur du désarmement, notamment contre toute arme nucléaire, est d'autant plus à l'ordre du jour que la relance de la confrontation entre l'URSS et les USA est en cours. L'alternative à la guerre froide et au risque de guerre tout court, ne se trouve pas dans le choix d'un camp ou de ses armes, mais dans le développement d'un processus d'autonomie de l'Europe et des non-alignés.

Encore plus que par le passé, l'action internationale de la CFDT gagnera en efficacité à être enracinée dans la vie et l'action de tous les jours des travailleuses et des travailleurs et des organisations CFDT, de la section syndicale d'entreprise à la confédération.

La politique d'action internationale adoptée à Brest trouve aussi de nouveaux espaces concrets de développement après le 10 mai, sans oublier que la situation des travailleurs immigrés dans notre pays constitue la première et prioritaire dimension internationale de notre solidarité.

Pour guider l'action : 5 revendications concrètes

1. Pas un travailleur au-dessus de 35 heures en moyenne hebdomadaire, fin 1985.
2. Suppression de toutes les mesures pénalisant le travail des femmes.
3. Négocier les 21 % de retard du pouvoir d'achat du SMIC et porter sa valeur à 3 400 F (valeur au 1.04.81) - ce chiffre est révisé périodiquement.
4. Viser une échelle des salaires de 1 à 6 dans l'entreprise et des revenus disponibles de 1 à 10.
5. Elargir l'objectif des 35 heures à toute l'Europe.

Changer la vie au travail par l'action, la négociation et la conquête de droits nouveaux.

Le changement politique intervenu en France peut inciter certains travailleurs à voir régir leurs conditions de vie et de travail et donc les conflits qui en découlent, par la voie législative ou réglementaire. Ce n'est pas la démarche de la CFDT. Notre action vise la négociation comme mode de résolution des conflits. Et, plus que jamais, cette méthode s'impose aujourd'hui.

Dans la démarche CFDT, revaloriser le résultat de la négociation, c'est-à-dire l'accord ou la convention,

signifie mettre en avant la nécessité de l'action, d'une action de masse, consciente, dont la finalité est la satisfaction des revendications. Nous sommes donc en plein dans la logique définie par le 38^e Congrès, seule politique d'action susceptible de faire des travailleurs et des travailleuses les acteurs du changement.

Une politique syndicale qui vise des résultats dans la négociation, l'accord ou la convention, s'appuie donc sur une action efficace. Les conditions d'efficacité de cette action sont connues.

- Elles passent par l'élaboration de revendications claires, accessibles, mobilisatrices, établies avec les travailleurs et les travailleuses, tenant compte des aspirations et du niveau de conscience des différentes composantes de la classe ouvrière.

- Elles sont directement liées à une action de masse, construite sur des objectifs précis et menée avec des formes qui collent au degré de mobilisation des travailleurs. L'action vise à établir le meilleur rapport de forces en vue d'aborder les négociations dans les meilleures conditions. La négociation fait partie intégrante de l'action syndicale. Elle permet de conclure un processus d'action syndicale par l'obtention de résultats. La politique contractuelle que nous voulons voir étendue est un gage d'efficacité et de responsabilité. Elle cherche à la fois à obtenir des résultats immédiats et à impulser une dynamique qui fait des travailleurs des acteurs responsables plutôt que des spectateurs passifs de mesures imposées ou proposées d'en haut.

Cette dynamique d'action traduit parfaitement notre volonté de satisfaire des objectifs revendicatifs concrets et d'impulser un autre type de développement.

Cette politique suppose des moyens pour les travailleurs et les organisations syndicales, c'est-à-dire l'extension des libertés syndicales et le développement de droits nouveaux.

1936, 1947, 1968, trois dates qui ont marqué la vie des travailleurs français non seulement sur le plan du bien-être, mais surtout dans la reconnaissance de leur droit à exister comme interlocuteurs et acteurs de la vie économique, sociale et politique du pays.

1981 doit donc aussi permettre d'acquiescer ces droits nouveaux qui favoriseront une intervention plus large et décisive des travailleurs dans tous les domaines de la vie économique, politique ou sociale et renforcer leur solidarité.

Dans ce sens, la CFDT choisit cinq terrains d'action :

• Impulser le droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail.

Permettre aux travailleurs de débattre collectivement, dans leurs réalités de travail, des conditions de celui-ci : c'est la revendication du 1 % des heures travaillées, formulée dès 1973 par la CFDT.

Ce droit, assorti de la garantie de voir prises en compte les suggestions des travailleurs par l'employeur, peut être considéré comme un premier pas essentiel vers la maîtrise par les travailleurs et travailleuses de leurs conditions de vie et de travail.

• Imposer l'obligation de négocier dans l'entreprise.

C'est également un moyen décisif pour changer en profondeur la vie au travail et les relations de force dans l'entreprise. Sur des sujets aussi importants que les salaires, la durée et l'organisation du travail, la for-



mation, les conditions de travail, la systématisation d'une pratique contractuelle dynamisera l'action. Voilà un outil de relance de l'activité syndicale au sein de l'entreprise qui permettra d'affiner les revendications, d'organiser la mobilisation pour arriver à des résultats.

• Lutter pour faire des travailleurs des PME des salariés à part entière.

Ceux que l'on peut appeler des « sous-salariés » sont d'une part, les travailleurs des petites entreprises qui n'ont actuellement aucun droit de s'organiser et, d'autre part, les travailleurs à statut précaire particulièrement vulnérables aux pratiques patronales. Il faudra donc se battre pour obtenir sous des formes adaptées un droit syndical véritable dans les petites entreprises qui regroupent près de la moitié des salariés. Faire des travailleurs et des travailleuses des PME des salariés à part entière, c'est lutter contre l'utilisation des formes d'emploi précaire, en particulier exiger l'intégration des salariés en sous-traitance aux statuts de l'entreprise utilisatrice.

• Régénérer les conventions collectives, les étendre à tous les salariés

La régénération des conventions collectives, l'enrichissement de leur contenu et l'extension de leur champ d'application, mais aussi leur systématisation, vont amener de nouvelles possibilités et une nouvelle vitalité à la négociation de branches. Par une couverture conventionnelle étendue à tous, les fédérations doivent pouvoir aborder tous les domaines touchant l'emploi, les conséquences de l'innovation technologique, l'élimination de l'emploi précaire, les classifications, la mixité de l'emploi, et donc étendre considérablement le champ contractuel existant.

• Décentraliser la négociation dans tous les domaines

La CFDT a la volonté de voir s'étendre partout la

(1) CES = Confédération Européenne des Syndicats.

négociation, particulièrement dans la fonction publique actuellement très centralisée, où domine la décision unilatérale. Elle revendique comme pour le secteur privé un niveau d'intervention adapté à chaque type de problèmes. Il s'agit d'obtenir un pouvoir réel de négociation pour chaque niveau administratif, seule méthode pour améliorer les conditions du rapport de force et aboutir à des résultats. A cette fin, la CFDT revendique trois niveaux de négociations : un niveau **local** qui négociera les conditions réelles de vie et de travail des agents concernés ; un niveau **central** qui négociera les problèmes spécifiques à chaque administration et enfin un niveau **national** pour les principes généraux du statut.

L'ensemble de ces outils que nous revendiquons pour les travailleurs et les organisations syndicales, doivent servir à étendre et décentraliser une pratique vraie de la négociation, fondée sur l'action. Elle seule fera des travailleurs les acteurs conscients du changement dans leur vie au travail.

5 objectifs pour changer réellement la vie dans le travail :

- négocier l'utilisation de 1 % des heures travaillées pour s'exprimer sur les conditions de travail
- négocier réellement et régulièrement dans l'entreprise
- doter les travailleurs et travailleuses des petites entreprises des droits nécessaires pour agir
- couvrir tous les salariés par une convention collective au contenu revalorisé
- décentraliser la négociation et l'étendre partout, y compris dans la fonction publique.

Pour vivre ensemble et autrement : impulser un nouveau type de développement

L'action syndicale quotidienne de la CFDT est aussi une action de transformation de la société. Elle vise non seulement à modifier immédiatement les conditions de vie et de travail, mais également à changer profondément le type de développement de la société.

Impulser un nouveau développement ne se décréta pas. Cela se construira pas à pas par l'action et la négociation. Le mouvement syndical est et sera donc au cœur des forces de transformation pour développer une nouvelle pratique de la démocratie.

Décentralisation dans l'information, débats et décisions collectives, c'est le processus qui conduit à une société socialiste fondée sur l'autogestion, société conflictuelle certes où le conflit n'est pas obstacle mais facteur de progrès.

Cette démarche de société est au cœur de notre propre dynamique d'action syndicale.

Ce processus démocratique doit permettre de construire un autre type de développement fondé sur un élargissement de la participation active des travailleurs aux décisions.

Impulser un nouveau développement, c'est donc peser sur les structures de pouvoir actuelles et prendre toutes ses responsabilités.

• Dans l'entreprise et son environnement

Cinq axes revendicatifs sont à mettre en avant pour peser sur le type de développement :

■ CHANGER LE TRAVAIL, SON CONTENU, SA DESTINATION

Sans changement du travail, de ses conditions et

de son contenu, de sa destination, c'est-à-dire de son produit, il n'y a pas réellement d'avancée vers une société nouvelle.

La répétitivité des tâches, l'accumulation de fatigues, l'usure due au travail, sont des obstacles à l'exercice des droits et des libertés par chacun et chacune. La vie actuelle dans l'entreprise constitue un blocage important pour une réelle démocratisation. Il s'agit dès lors d'agir sur trois axes :

- * permettre aux travailleurs de s'exprimer dans l'entreprise sur leurs conditions de travail dans les réalités concrètes de leur vie de travail ;
- * agir contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- * intervenir pour maîtriser les mutations technologiques et les bouleversements qui en découlent.

■ PESER SUR LES ORIENTATIONS ET LES DÉCISIONS DE LA POLITIQUE INDUSTRIELLE ET ÉCONOMIQUE

Le syndicat a compétence dans tous les domaines touchant à la vie des travailleurs, notamment sur les options économiques ou politiques qui déterminent leur situation concrète.

● C'est pourquoi, nous revendiquons dans l'entreprise, l'accès aux informations économiques. Il faut donc porter à leur plein les compétences des CE. Elles doivent permettre de rendre les syndicats capables d'être au fait des orientations et décisions, d'en débattre publiquement avec les travailleurs et de peser sur elles, dans un sens conforme à leurs intérêts et à une conception orientée vers le socialisme autogestionnaire.

● De même, la CFDT veut pouvoir intervenir au niveau local, de la commune à la région, sur les grandes options économiques, étant donné l'importance qu'elles revêtent pour les travailleurs, non seulement sur l'emploi, pour l'immédiat, mais également dans le moyen et le long terme.

Trois lieux d'intervention sont à privilégier pour la CFDT :

- les **Comités locaux de l'emploi**, dont le rôle, au niveau d'un bassin d'emploi ou d'une localité, est de prendre en charge les problèmes d'emploi, non seulement de manière curative, mais aussi de façon dynamique. Par l'action locale, il faut traduire dans les faits les contrats de solidarité gouvernementaux pour relancer et développer l'emploi.

Les Comités locaux de l'emploi seront aussi des instruments actifs de défense et de promotion de l'emploi, notamment en visant une meilleure et plus efficace satisfaction des besoins existants, dans tous les domaines.

- les **Comités économiques et sociaux régionaux (CESR)** dont la composition et les compétences doivent être modifiées dans le cadre de la régionalisation pour donner toute leur place aux organisations syndicales et aux associations dans les débats et sur les choix régionaux. Cela implique de reconnaître le droit aux syndicats et aux forces organisées d'exprimer leur avis, de se saisir eux-mêmes des problèmes, d'interpeller le pouvoir politique et les élus, bref d'exercer une sorte de pouvoir consultatif et de contrôle sur l'exercice du pouvoir exécutif régional et sa gestion. Cela nécessite donc les moyens nécessaires pour que les syndicats pèsent sur les décisions concernant les infrastructures locales, la politique énergétique, les modifications de cartes scolaires, les schémas de transports, l'équipement sanitaire et social... En effet, les choix faits sont toujours lourds de conséquences sur le type de société dans laquelle nous vivons.

- la **planification**. En tant que représentants des travailleurs, nous voulons influencer sur les grandes options nationales en matière de politique économique, industrielle, régionale, culturelle ou sociale.

Nos objectifs de transformation sociale resteraient lettre morte si nous ne prenions pas toutes nos responsabilités dans le domaine économique. Le contexte politique actuel rend plus facile notre participation à l'élaboration de la société de demain, sachons prendre notre place et l'utiliser au mieux de l'intérêt des travailleurs. Concrètement, cela se traduit par une pratique du contrat entre les différents agents économiques sur des objectifs négociés. Par exemple, des contrats entre le Plan, la région et les entreprises publiques, mais également privées, sur des objectifs économiques précis.

Il s'agit donc, par la décentralisation des lieux de décision, l'obtention systématique de l'information, le débat et la pratique du contrat, d'impulser un nouveau type de développement qui réponde aux aspirations des travailleurs.

■ RÉALISER UNE RÉELLE SOCIALISATION DES MOYENS DE PRODUCTION DANS LE SECTEUR NATIONALISÉ

Cette même exigence d'intervenir sur les orientations et choix de l'économie sera soulevée par le problème des nationalisations. La CFDT, consciente de l'importance et du poids des entreprises concernées, veut faire des nationalisations des moyens au service d'une nouvelle politique économique et sociale et non de simples instruments du pouvoir de l'Etat. Ce qui veut dire que les travailleurs doivent prendre toute leur place dans la marche des entreprises. La CFDT veut que le contrat négocié entre l'entreprise et l'Etat dans le cadre du Plan serve de base aux relations économiques et sociales.

Elle veut aussi que l'exercice du pouvoir dans l'entreprise nationalisée n'échappe pas aux travailleurs et que la gestion n'échappe pas au contrôle des syndicats. Le meilleur moyen consiste à mettre en place des **conseils d'atelier et de service** où les travailleurs pourront non seulement intervenir sur leurs conditions de travail et l'organisation de l'atelier, mais à terme passer des contrats liant l'atelier à l'entreprise, dans le cadre des objectifs généraux de celle-ci. Il s'agit par là de mettre en place des instruments de transformation sociale profonde qui cassent une logique centralisatrice de la décision et du pouvoir pour y substituer une logique décentralisatrice, et de rapports contractuels entre les partenaires.

• Dans la société pour vivre ensemble autrement :

■ UNE AUTRE POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT

L'énergie joue un rôle essentiel dans l'évolution de notre civilisation. Moyen utilisé par l'homme pour assurer son confort, ses transports, sa production industrielle, elle est étroitement liée à un mode de vie, à un type de production. Au-delà des besoins vitaux, il n'y a pas de besoins en soi ; la notion de besoin est étroitement liée à la société dans laquelle ils s'expriment. Aussi la question de l'énergie est-elle une question centrale par rapport à la conception du développement de notre société, à notre attitude vis-à-vis du progrès technique, à notre volonté de construire des relations nouvelles avec les pays du Tiers-monde.

L'attitude capitaliste et technocratique consiste à répondre aux besoins par une augmentation de la production d'énergie, en remplaçant une énergie par une autre si besoin est : le tout-pétrole par le tout-nucléaire, dont on nous promet que ce sera l'énergie du XXI^e siècle.

Cette politique qui reste celle du nouveau gouvernement, s'inscrit dans le modèle dominant productiviste et centralisateur où la croissance s'accompagne d'une dégradation des conditions de travail, des conditions de vie et des possibilités de participation démocratique.

Un puissant arsenal de moyens techniques, basé sur les domaines les plus avancés de la science, est mis en place sans que les besoins qu'il prétend satisfaire puissent être discutés, sans que l'on puisse s'interroger sur l'utilité sociale de ces produits, les risques qu'ils présentent, sans que l'on puisse examiner le rôle et la place des travailleurs dans l'appareil productif.

La CFDT propose de baser la politique énergétique sur une évaluation juste des besoins de la collectivité et des individus et de répondre à ces besoins en agissant d'abord au niveau de la consommation par l'amélioration constante de la façon d'utiliser l'énergie : meilleure construction et isolation des bâtiments, amélioration des transports, procédés industriels et appareils moins consommateurs d'énergie, etc... On sait aujourd'hui que les moyens techniques existent pour réduire la quantité des produits énergétiques nécessaires et diminuer ainsi les risques de toute nature - pour les travailleurs, les populations et la société dans son ensemble - liés à une augmentation illimitée de la production d'énergie. On peut augmenter le bien-être et la qualité de la vie sans augmenter la consommation d'énergie.

L'exigence de moindre dépendance vis-à-vis des approvisionnements extérieurs implique une inflexion délibérée vers un style de développement économique moins consommateur d'énergie et une diversification des sources d'énergie en utilisant au mieux les productions nationales (charbon, hydraulique, énergies nouvelles et renouvelables). La diversification du système de production d'électricité et les risques liés



à un développement massif et rapide de l'énergie nucléaire - tant au niveau des centrales qu'à celui des installations du cycle du combustible - et l'impuissance actuelle à régler le problème des déchets radioactifs de l'industrie nucléaire, imposent la limitation du programme nucléaire.

Notre conception de la vie de la collectivité signifie que l'organisation du système productif doit être décentralisée et compatible avec la généralisation de l'autogestion. Pour les choix énergétiques, cela entraîne une forte préférence pour les formes d'énergie permettant une réelle décentralisation aussi bien au niveau des décisions que de la production et de la consommation, une forte préférence également pour les énergies disponibles directement là où les hommes vivent et travaillent afin de diminuer leur vulnérabilité à des crises dont les causes sont hors du champ de leur intervention possible et renouvelables afin d'écartier la menace, réelle ou provoquée, de l'épuisement des ressources ou les risques de rupture d'approvisionnement par suite d'une crise internationale.

Ce lien entre mode de développement, type de société, consommation et production d'énergie est aussi important dans les pays du Tiers-Monde pour qui le développement est une nécessité vitale. La richesse des pays industrialisés se fait en grande partie par le pillage de leurs ressources en particulier énergétiques. L'une des conditions nécessaires à une issue favorable de la crise mondiale est la réduction des inégalités entre les pays, non par le « rattrapage » des plus riches par les plus pauvres, mais par la construction, ensemble, d'un nouveau développement moins inégalitaire. L'énergie a un rôle à jouer dans ce processus de co-développement, d'une part par la construction d'une société moins énergivore et moins pilleuse, d'autre part par l'utilisation des énergies locales et renouvelables. La politique d'action est tracée : la CFDT poursuivra son travail d'information et de proposition auprès des travailleurs et de l'opinion publique. Son action dans les entreprises et dans les régions fera prévaloir une politique de diversification d'énergie, d'économies d'énergie, de développement des énergies renouvelables au demeurant bien plus créatrice d'emplois que la pente du tout nucléaire sur laquelle les pouvoirs publics se laissent entraîner.

■ LA PRISE EN CHARGE DES PROBLÈMES DE CONSOMMATION

Un nouveau type de développement, c'est une nouvelle manière de produire, de vivre, mais aussi de consommer. La production capitaliste se caractérise par le gâchis, le gaspillage, souvent la fabrication de produits peu durables à l'utilité sociale discutable. Intervenir au plan de la consommation, c'est permettre de prendre en compte les besoins collectifs prioritaires. Il s'agit aujourd'hui de privilégier la consommation collective par rapport au pouvoir d'achat individuel.

Une réflexion sur les rapports entre les services publics et leurs usagers, de même que sur la place des associations, devra être entreprise dans l'organisation.

■ TEMPS LIBRE ET TEMPS DE TRAVAIL

Actuellement toute la conception du temps libre est fondée sur la nécessité de réparer « les dégâts du progrès », la fatigue physique et psychique causée par le travail ou la vie en société.

Un partage du travail disponible modifiera les rela-

tions entre le temps au travail et le temps hors-travail. Ce dernier pourra être utilisé de façon plus créative, plus productive de dynamique sociale et culturelle. La place des associations, mais aussi des organisations syndicales et des comités d'entreprise pourrait en être considérablement modifiée.

■ LA MAÎTRISE DE LA SANTÉ

Chacun doit être maître de sa santé. Un autre développement passe par une autre conception de la prévention, qui doit primer sur la réparation.

Le recours au centralisme sanitaire ou hospitalier doit laisser la place à une pratique de la santé au plus près des citoyens, par l'intermédiaire des centres de soins et de santé notamment.

Cette appropriation individuelle et collective de la santé suppose enfin une autre conception de la protection sociale et un retour à une gestion des caisses par les représentants des travailleurs. La réforme de la Sécurité sociale et l'organisation d'élections est une des conditions d'un nouveau développement.

■ L'ÉCOLE ET L'ÉDUCATION

L'école est encore trop souvent un lieu séparé de la société et concrétise à sa manière la coupure entre le travail manuel et le travail intellectuel. Les contrats de solidarité, les expériences d'alternance - si elles sont maîtrisées et contrôlées syndicalement - peuvent aller dans le sens d'un décloisonnement. Mais ces essais ne doivent pas camoufler ou déplacer les problèmes dus à l'échec scolaire et au retard à l'entrée dans la vie active. Deux axes de lutte sont à mettre en avant pour remédier à cette situation : la mise en place de zones d'éducation prioritaires dans les localités qui le nécessitent et la généralisation du droit à la formation permanente sur le temps de travail, non seulement à des fins professionnelles mais aussi à des fins personnelles.



Pour impulser un nouveau type de développement

• DANS L'ENTREPRISE

Imposer l'intervention des travailleurs sur leurs conditions de travail, le contenu et la destination de celui-ci.

Elargir l'intervention des travailleurs et des syndicats dans tous les domaines de la décision économique ou industrielle, par :

- la création de comités locaux de l'emploi
- l'extension des droits et pouvoirs des CESR
- l'élaboration d'un plan démocratique
- la création des conseils d'atelier dans les sociétés nationalisées

• DANS LA SOCIÉTÉ

- Peser sur les grandes orientations de la politique énergétique
- Intégrer dans les problèmes de la production le traitement des problèmes de la consommation
- Faire du temps libre autre chose que la réparation des dégâts du travail
- Rendre chacun maître de sa santé
- Faire de l'éducation et de la formation une question collective.

Notre pratique syndicale

LE MONDE CHANGE, CHANGEONS NOTRE SYNDICALISME

Créer de nouvelles solidarités, changer la vie au travail, impulser une politique d'action offensive qui, par l'accord, la convention, le contrat, fasse des travailleurs et des travailleuses les artisans de la conquête de leurs droits ; s'orienter vers un nouveau type de développement, voilà une série de tâches ambitieuses pour le syndicalisme. La CFDT pourra-t-elle y faire face ?

Le constat des difficultés, des insuffisances de notre syndicalisme a déjà été fait. La confédération, les organisations confédérées ont, depuis de longs mois, approfondi la réflexion à ce sujet et pris des initiatives. Ces insuffisances tiennent à la fois à la faible syndicalisation qui caractérise notre pays et au type de rapports que les syndicats entretiennent avec les travailleuses et les travailleurs.

Le syndicalisme fonctionne souvent comme le modèle de la démocratie institutionnelle. Le centralisme domine encore beaucoup dans le processus de nos décisions. La délégation de pouvoir est encore largement le type de représentation privilégiée. Or, si le processus de changement doit toucher toute la société, et faire des travailleurs les principaux protagonistes, comment faire aujourd'hui de la CFDT l'instrument adapté aux perspectives qu'elle trace ? De quelle CFDT avons-nous besoin pour faire face aux défis et aux enjeux de la crise ?

L'exigence de la démocratie

Les choix à faire ne sont pas simples. La politique d'action que nous nous proposons ne s'inscrit pas d'elle-même dans la pratique syndicale encore dominante de notre pays. Pourtant, elle doit viser à la fois la prise en compte des préoccupations des travailleurs et des travailleuses et la volonté de réussir le

changement social, par-delà les discours, les affirmations péremptoires dont beaucoup ont été infirmées par la vie. La politique d'action concrète de la CFDT ne peut être imposée, gérée d'en haut. Elle est indissociable d'un fonctionnement démocratique amélioré. Une CFDT forte, cohérente, unie, cela ne se décrète pas dans une résolution de congrès. Cela s'acquiert à travers le débat démocratique et se construit dans une pratique quotidienne. La difficulté des choix à trancher fait de la démocratie interne une exigence vitale pour l'organisation et pour sa capacité à affronter ses tâches.

Cela passe bien évidemment par une meilleure application de notre fédéralisme. Notre politique d'action suppose l'intervention, plus active que par le passé, des organisations confédérées, des fédérations et régions reposant sur les syndicats. Si le changement, les modalités de la transformation sociale ne se décrètent pas du haut, l'action pour faire progresser ce changement doit d'abord s'enclencher au plus près des réalités vécues par les travailleurs pour s'élargir par le relais du fédéralisme, c'est-à-dire des régions et des fédérations jusqu'au niveau général de la confédération. L'impulsion confédérale ne peut donc consister en une intervention volontariste du niveau national. Elle doit correspondre à un moment décisif d'un processus d'action, autour d'un contenu politique commun, soit pour en impulser le développement, soit pour en coordonner l'élargissement. Redonner une vigueur accrue au fédéralisme, cela implique donc la recherche du débat démocratique dans notre organisation, la confrontation des expériences, nées dans les réalités des divers champs de responsabilité fédérales ou régionales.

Cela implique une recherche de synthèse à tous les niveaux intermédiaires jusqu'au niveau confédéral sur le jeu démocratique dans les instances faites à cet effet.

• Une amélioration des rapports militants-adhérents, militants-travailleurs

Pour faire de la CFDT un outil décisif du changement, il faut une CFDT accueillante, capable de s'enraciner dans toutes les réalités de la classe ouvrière actuelle, en mesure de mettre au travail des équipes. Cela suppose certainement une remise en cause de certaines conceptions du militantisme. Il faut rompre avec une conception élitiste du militant : homme omniprésent, dont la fonction politique est valorisée, gardien de la ligne, des orientations, etc... Une meilleure perception de la diversité de la classe ouvrière doit nous amener à penser le militantisme sous des formes diverses. Un cadre de la production ne pourra pas avoir le même type de militantisme que l'enseignant ; une travailleuse qui effectue une double journée de travail, pourra difficilement répondre aux critères traditionnels de l'action syndicale, etc... De plus, la pratique syndicale est déjà dans les faits diversifiée, en fonction des disponibilités de chacun ou de ses centres d'intérêt : en quoi le militant qui siège dans un conseil d'administration de la sécurité sociale, ou celui qui a accepté d'être prud'homme, doit-il être considéré comme militant de deuxième ou de troisième zone ? Cet ensemble de militants doit constituer la diversité de la CFDT et sa richesse.

Cette politique d'action renouvelée, pour être mise en œuvre, ne demande pas seulement des moyens nouveaux. Elle réclame un effort exceptionnel pour mieux articuler l'action entre les diverses structures et les différents niveaux qui ont la responsabilité de l'as-

sumer, de la coordonner, de l'élargir ou d'en exprimer tous les aspects, professionnels ou généraux.

- L'articulation de l'action entre les structures fédérales et les unions interprofessionnelles est un problème constant de notre syndicalisme. L'engagement commun sur les priorités de la politique d'action de la CFDT, de même que l'existence de nouveaux lieux de négociation - dans l'entreprise, les branches et dans les régions, les localités - doivent permettre d'avancer sur cette question. Le syndicat devrait jouer un rôle essentiel dans cette première articulation entre les réalités de la profession et celles plus générales à tous les travailleurs. Premier carrefour de la synthèse du professionnel et de l'interprofessionnel, le syndicat doit devenir le point d'appui de tout le processus de confrontation entre les deux dimensions de l'action syndicale qui, loin d'être antagonistes, doivent de ce fait enrichir l'action.

- L'articulation commune entre l'action des organisations confédérées et l'action de la confédération nécessite aussi de mieux situer que par le passé les divers niveaux de responsabilité. Une politique qui vise, par la mobilisation, à traduire ses objectifs dans des avancées négociées, doit donner la priorité à l'action des fédérations professionnelles et à celle des unions régionales, la confédération s'efforçant d'impulser et de coordonner cette action sur les priorités communes et de la faire se développer dans le sens des transformations que nous voulons.

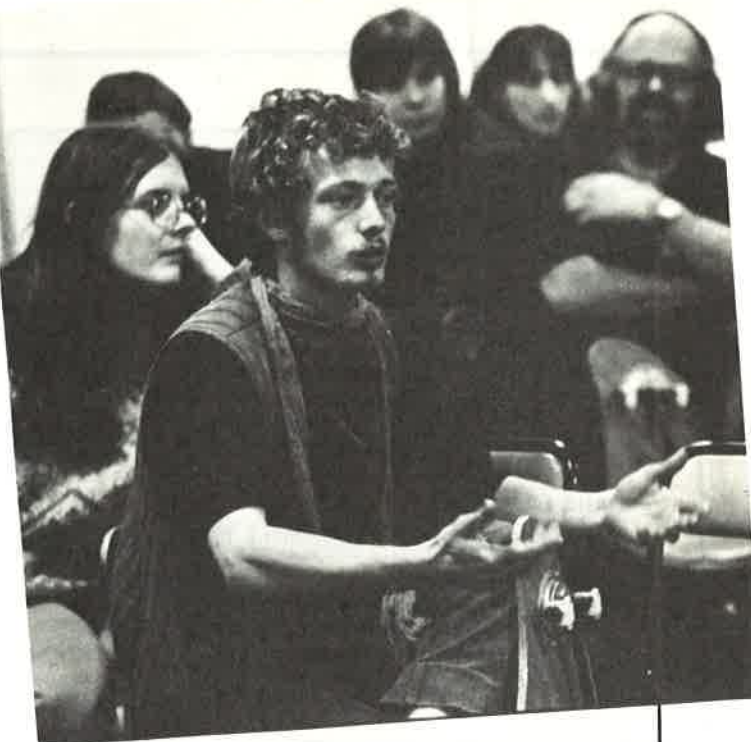
● Une organisation mixte et rassemblant les jeunes

- La mixité de la CFDT, c'est une question qui, en raison de son importance, est traitée par un débat spécifique au Congrès. C'est aussi par l'avancée dans la résolution de cette question que sera jugée la capacité de la CFDT à tenir compte des différences.
- Les jeunes sont également décisifs pour la CFDT, à la fois parce qu'ils représentent les travailleurs de demain et parce que tout montre qu'un décalage existe entre leur vision de la société, du travail et la nôtre.

Il devient urgent et impératif pour l'organisation de prendre l'initiative de les rencontrer, là où ils travaillent, où ils étudient, pour débattre de leurs aspirations et enrichir ainsi notre démarche revendicative. En particulier dans le domaine de la formation, nous devons recueillir les avis des jeunes sur son contenu et ses méthodes. Sans cette démarche volontaire de notre part, il semble difficile d'éviter que ne se creuse le fossé entre les jeunes et l'organisation syndicale.

● Une capacité d'adaptation aux réalités

Cette ouverture de l'organisation, cette capacité d'accueil dont nous voulons la doter, dépend en grande partie de notre pratique syndicale, du rapport concret que les militants et les équipes nouent avec les travailleuses et les travailleurs. Il nous faut aujourd'hui concrètement résoudre les blocages qui existent entre un type de syndicalisme qui est le produit de dizaines d'années d'action dans des conditions historiquement déterminées, qui s'est construit sur certaines couches dominantes au sein de la classe ouvrière, notamment les salariés des grands secteurs industriels et les fonctionnaires, et le type de classe ouvrière diversifiée que le développement capitaliste et la crise de ce développement ont produit. Si un fossé risque de se creuser entre la classe ouvrière « protégée » par ses acquis, sa place dans la produc-



tion, sa capacité de lutte, et l'autre classe ouvrière, ce fossé existera au sein même du syndicalisme. Il est donc urgent de prendre en compte dans notre politique revendicative l'ensemble des situations.

En effet, on constate la difficulté concrète qu'il y a à développer une pratique fondée sur la solidarité. Or, construire de nouvelles solidarités, cela ne signifie pas dévaloriser sa propre situation ou simplement renoncer à ses acquis. Cela veut dire mener une lutte commune pour trouver les voies de garanties nouvelles permettant de couvrir l'ensemble des salariés et de réunifier la classe ouvrière dans une action d'ensemble, pour changer la société. C'est bien là une démarche dynamique et pratique.

Notre capacité d'adapter le syndicalisme est un enjeu déterminant. Partir des besoins et des aspirations des travailleurs et des travailleuses, tels qu'ils existent, non pas pour se contenter de s'en faire l'écho, mais pour les transformer en revendications et les dynamiser dans une action de transformation, dans le cadre des idées forces que nous avons définies, tel est l'un des principaux défis qui nous est lancé.

● Une capacité de propositions

L'arrivée d'un pouvoir politique dont la volonté est de pratiquer, sur l'ensemble des dossiers, une politique de concertation avec les organisations syndicales, exige de notre part une capacité de propositions importante. Celle-ci devrait être stimulée à tous les niveaux de l'organisation par des interventions sur des questions posées par la pratique : régionalisation, droits nouveaux, décentralisation des négociations dans la fonction publique, politiques industrielles, nationalisations...

Cette aptitude à proposer ne nie pas, au contraire, le rôle déterminant de l'organisation syndicale dans l'élaboration des revendications et des solutions souhaitables. Cette capacité de proposition, d'invention, en lien avec les préoccupations des salariés et le contexte dans lequel elles s'inscrivent est, de plus, un gage d'indépendance de la CFDT. Elle assure le lien entre les traditions historiques du mouvement ouvrier, ses acquis, l'évolution des situations et notre ambition de peser sur elles dans un sens de progrès.

● Un syndicalisme fort

Un syndicalisme fort est donc indispensable. On ne peut se contenter de la situation actuelle. Toutes organisations confondues, les confédérations regroupent 20 % de la classe ouvrière de notre pays. Cette situation contraste avec les résultats aux élections prud'homales de 1979, où plus de 90 % des votants - et la participation fut importante - accordèrent leurs suffrages à ces mêmes organisations. Le syndicalisme français est-il destiné à devenir une instance de délégation, dont les rapports avec les travailleurs deviennent peu à peu similaires à ceux existant entre les citoyens et le parlement ?

Il nous faut relever ce défi, car c'est de la capacité des travailleurs à s'organiser collectivement à partir des lieux de travail, que des résultats concrets pourront être arrachés, et que le changement social pourra être assuré.

Un syndicalisme fort, c'est, bien sûr, la traduction et la sanction d'une action syndicale en prise avec les travailleurs. Mais cela suppose aussi, plus que jamais, une démarche volontaire de syndicalisation. Seul un grand nombre d'adhérents est capable d'imposer ses solutions tant au patronat qu'au gouvernement. Faute de cet effort de syndicalisation, nous resterons dans un syndicalisme de représentation.

Un syndicalisme fort est un syndicalisme capable de rendre des services à ses adhérents, soit directement (formation sociale, défense juridique, information privilégiée...), soit par l'intermédiaire d'associations comme l'ASSECO pour les problèmes de consommation, ou le CELIC sur les problèmes de CE. Ceci pour répondre aux travailleurs qui ne se syndiquent pas parce qu'ils attendent en retour des avantages.

C'est par de tels moyens qu'on peut, par l'adhésion, faire comprendre aux travailleurs que le meilleur service que leur rend le syndicat, est de leur permettre de peser sur leur avenir.

Un syndicalisme fort, c'est aussi un syndicalisme qui a des moyens. En septembre 1980, le Bureau national a approuvé le principe du prélèvement automatique de la cotisation, fondé sur la liberté du choix des syndicats, mais dont l'efficacité semble très grande : rentrées régulières et sur 12 mois, nouveau rôle donné au syndiqué, nouvelle fonction du collecteur, plus disponible pour discuter, informer, lors de sa tournée dans les ateliers ou les bureaux pour remettre les timbres.

La nouvelle situation politique créée en mai 1981 permet également d'envisager une réforme du financement des organisations syndicales. Aujourd'hui, certaines structures sont financées par le produit de l'impôt (c'est le cas des bourses du travail dans les municipalités, ou des décharges et détachements dans la Fonction publique ou assimilés, ou par une partie des gains de productivité des entreprises (c'est le cas de la rémunération des heures de délégation par exemple).

Pourquoi ne pas mener une réflexion sur différentes formes de contribution en faveur des organisations syndicales et qui respecteraient cependant le libre choix d'adhérer ?

● Un syndicalisme unitaire

La démarche de la CFDT est profondément unitaire. Nous avons, à cet égard, conduit et vécu une expérience exceptionnelle lors des trois dernières années. La rupture de l'unité d'action syndicale, après celle de l'union de la gauche, nous a conduits à

mener une réflexion approfondie dans toute la CFDT - et notamment lors des divers Conseils nationaux - sur la crise de l'unité d'action, ses causes profondes, les leçons à en tirer. Nous pourrions ainsi mieux préciser notre conception unitaire, dans le but, non de recommencer comme avant, mais de faire mieux et plus durablement.

Le constat est simple à établir : le changement s'offre à nous, nous devons le construire, alors que nous nous trouvons dans un mouvement ouvrier profondément divisé.

Mais cette division ne concerne pas que les organisations syndicales. Elle atteint aussi la classe ouvrière éclatée en diverses composantes et morcelée par la politique patronale. Il s'agit de la dissocation de la classe ouvrière elle-même, de la constitution d'une classe ouvrière très diversifiée. Il s'agit, d'autre part, de l'existence, au sein même de la classe ouvrière, de plusieurs courants, de plusieurs traditions, qui se concrétisent notamment dans l'existence de plusieurs organisations syndicales. Ces divisions se conjuguent et s'alimentent, offrant ainsi aux patrons une arme de choix pour exercer leur pouvoir.

Notre proposition consiste donc à rechercher les voies et les moyens de se saisir de la diversité des situations et de la pluralité des opinions et des options qui traversent le mouvement ouvrier pour en faire, non un élément de paralysie, mais une donnée dynamique et nouvelle. Cela signifie la reconnaissance des différences qui existent au sein de la classe ouvrière comme bases de la construction de l'unité. Cela comporte de nombreuses compétences : mettre en œuvre hardiment notre orientation pour construire de nouvelles solidarités ; rechercher l'unité d'action avec toutes les organisations syndicales, FO, FEN, CFTC, CGC, et d'abord avec la plus importante, la CGT, sur des objectifs précis, sans préalables idéologiques d'aucune sorte, mais dans le but de mener l'action pour obtenir des résultats.

La recherche de l'unité d'action reste donc le moyen privilégié de l'efficacité syndicale. C'est aussi le chemin pour construire l'unité de classe des travailleurs et des travailleuses, pour forger un mouvement ouvrier uni, non sur la base d'accords politiques ou d'accords programmatiques généraux, mais en fonction de l'action concrète à mener. C'est la meilleure manière de faire enfin de la classe ouvrière un acteur déterminant pour le changement social.

● Un syndicalisme indépendant

La victoire du 10 mai a été aussi notre victoire. Elle crée des conditions favorables à l'action syndicale et au changement : la dissociation du couple gouvernement-patronat, la mise en œuvre d'orientations allant dans le sens du changement, l'engagement à la concertation sur tous les grands problèmes du pays, autant de larges espaces pour l'action syndicale, autant de raisons d'espérer et autant d'aliments pour poursuivre l'action.

La CFDT se trouve ainsi à un tournant. Les propositions du gouvernement rejoignent sur un bon nombre de sujets ses propres propositions. Il ne saurait être question pour autant de substituer au couple patronat-gouvernement un couple syndicat-gouvernement.

Car le changement social, s'il peut être aidé par l'action d'un gouvernement de gauche, ne pourra réellement être assuré sans l'intervention massive et consciente des travailleurs. Et qui d'autre que le syndicat, pour la susciter et pour l'entraîner ?

La CFDT est porteuse d'un projet de transformation de la société qu'elle soumet, au cœur de l'action, à la

vie réelle et au débat public. Ce projet est né des actions menées, de la pratique syndicale développée et de l'expérience accumulée au fil des années.

L'indépendance du syndicalisme est donc la contribution la plus positive que nous puissions apporter à un processus de changement. Nous ne nous définissons pas comme un simple groupe de pression, comme les porteurs d'intérêts catégoriels, mais comme un instrument à part entière de la transformation de la société. Cela n'exclut pas la recherche de convergences avec les choix et l'action du gouvernement. Mais celles-ci ne sauraient aliéner notre propre capacité d'action, de contribution, de critique ou de contestation.

Conclusion : Vers le socialisme autogestionnaire

C'est par cette politique d'action, cette pratique, pour travailler et vivre ensemble autrement, que le changement peut se développer dans le sens d'un socialisme fondé sur l'autogestion.

Car l'autogestion, c'est ici et maintenant qu'il est possible de la réaliser. Notre politique d'action, notre pratique ne sont pas destinées à conforter les bases théoriques d'un futur autogestionnaire toujours hypothétique. Elles visent à instaurer des rapports différents dans l'entreprise et dans la société jusqu'au plan international, à travers un autre type de développement.

Dans l'entreprise, qui est le lieu de la création des produits, notre politique d'action tend à faire des travailleurs les premiers décideurs sur les sujets qui les concernent. L'intervention syndicale porte sur plusieurs fronts à la fois : changer les conditions du travail, son organisation, intervenir sur les produits du travail. Cela implique de changer l'ordre des priorités, de ne plus travailler simplement pour le profit, mais pour des produits utiles à la société, en fonction des besoins de chacun.



Dans la société, notre politique d'action est également ambitieuse. La construction d'un mouvement ouvrier fort et uni, facteurs de changements durables, oblige à la confrontation avec les autres couches sociales, avec les autres acteurs de la vie de la société. Elle suppose la création de nouveaux lieux de confrontation, au plus près des réalités vécues, de même qu'une réforme de l'Etat, dont la décentralisation est une première base.

Construire une société qui s'inscrive dans ce que nous entendons par autogestion, cela ne signifie pas nier les conflits. Ceux-ci sont au contraire le moteur de la dynamique sociale, le critère déterminant de bonne santé et d'avancée des sociétés. C'est la signification de notre politique fondée sur l'action et la négociation, proposée aux travaux du congrès.

L'autogestion est dès maintenant à l'ordre du jour. La marche vers un socialisme fondé sur l'autogestion est amorcée. Cela n'est pas simplement la conséquence de la prise de gouvernement par la gauche. Celle-ci constitue un appui et des conditions favorables. Des espaces se créent. Il dépend de nous, de notre capacité de mobilisation sur des objectifs porteurs d'une transformation de la société et significatifs du socialisme autogestionnaire, que notre action continue à le faire progresser dans les faits.

Si nous voulons placer au centre des travaux du congrès cette perspective ambitieuse, c'est parce que, face à l'accélération de la crise, à sa portée mondiale, à partir du changement politique intervenu le 10 mai, le type de syndicalisme adapté à cette situation que nous saurons créer, le type de pratique syndicale que nous pourrions développer, nous permettront d'envisager l'avenir avec optimisme.

Réussir le changement social c'est, pour nous, entrer de plain-pied dans une société nouvelle.

C'est aussi cela : ensemble, construire le changement !

2

LES TRAVAILLEUSES DANS LA CFDT

Introduction

Un homme sur deux est une femme. Mais quelle place pour les femmes dans la société ? Quel rôle leur est dévolu ?

40 % des salariés sont des travailleuses. Mais avec quel salaire ? Quelles conditions de travail ? Quels horaires ? Quelle formation ? Quelle chance de promotion ?

A la CFDT, un adhérent sur trois au moins est une adhérente. Mais quelle place y ont-elles ? Combien de travailleuses parmi les responsables de sections, de syndicats ? Quelles responsabilités occupent les militantes dans les instances fédérales, régionales, confédérales ?

Notre ambition est grande, à la hauteur de notre projet socialiste autogestionnaire et du rôle moteur

des luttes sociales pour y accéder. C'est pourquoi, concernant les travailleuses, nous avons arrêté un certain nombre de propositions :

- une société socialiste ne peut être construite que par l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes. La libération de la femme de tout ce qui l'aliène dans la société actuelle conditionne l'instauration d'une société socialiste autogestionnaire ;
- la libération des femmes passe par leur autonomie économique ;
- il faut un autre partage des tâches et des rôles entre hommes et femmes ;
- le droit à l'emploi des femmes et la mixité de tous les emplois sont des objectifs essentiels.

Mais, on peut constater un écart entre ces propositions et la prise en charge réelle par toute la CFDT des problèmes des travailleuses.

On peut dire que la perception de ce décalage, sa





compréhension, son analyse, ont nettement progressé dans la CFDT. Qui peut nier maintenant que le problème des travailleuses existe, qu'il a une spécificité, qu'il doit être pris en compte ? Bilan bien mince et qui peut sembler nettement insuffisant à ceux et celles qui savent que la progression des droits des femmes est une condition de l'avancée de tous, hommes et femmes.

Mais la CFDT, globalement, a dépassé le stade de la « prise de conscience », elle a progressé dans la prise en charge, dans les débats, dans les décisions pratiques de mise en œuvre. Bien des blocages demeurent, bien des incompréhensions subsistent, mais il faut savoir mesurer le terrain parcouru.

La situation politique que nous connaissons, nous ouvre un espace plus vaste pour l'action sur les droits des femmes. Pour que le socialisme atteigne ses objectifs d'égalité, la CFDT doit agir pour permettre aux travailleuses, d'être actrices du changement.

La poursuite de la crise et du chômage fait craindre tout autant qu'hier que le droit à l'emploi des femmes soit menacé directement ou indirectement, sous la pression du patronat, peut-être même avec l'acceptation tacite ou avec la résignation d'une partie des salariés passifs ou culpabilisés. La bataille contre l'identification du salaire des femmes à un salaire d'appoint, ou contre la « priorité d'emploi au chef de famille », homme bien sûr, n'est pas gagnée.

Pour marquer une étape dans la progression de l'action de la CFDT dans la lutte pour l'égalité des droits des travailleuses, le congrès de Metz est appelé à se prononcer sur la place des travailleuses dans la CFDT. Pourquoi ?

Bien sûr, parce que c'est la moindre des choses pour une organisation qui prône l'égalité des hom-

mes et des femmes. Quelle crédibilité peut-on avoir dans notre action pour la promotion des droits des travailleuses si elles sont absentes de nos instances ?

Mais il faut aller plus loin. Vouloir une CFDT mixte dans sa composition, dans ses équipes responsables, ce n'est pas faire une faveur aux femmes, c'est réparer une anomalie, c'est combler une lacune grave dans notre fonctionnement. En effet, qui mieux que les femmes elles-mêmes sont en capacité de parler de leurs problèmes concrets, de leurs aspirations, de la pratique syndicale qui peut leur être propre ? Se réunir syndicalement et décider d'une action, d'une revendication en se privant de l'apport de toute une partie de celles qui sont concernées, c'est courir les plus grands risques de faire une analyse tronquée et partielle des réalités.

Seule une analyse complète des réalités, c'est-à-dire prenant en charge les problèmes des femmes comme ceux des hommes pourra nous permettre de bâtir une politique d'action syndicale adaptée à ce que vivent les hommes et les femmes salariés.

Pour procéder à cette analyse, il n'y a pas d'autre voie que la construction d'une organisation syndicale mixte dans ses adhérents comme dans ses responsables, à tous les niveaux ; c'est ce à quoi est appelé le congrès de Metz.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il faut aborder une réflexion tant de fois entendue lorsqu'on débat de ces problèmes. Pourquoi les femmes et pas les jeunes ou les manœuvres ? Pourquoi mettre l'accent sur cette catégorie de travailleurs et pas sur d'autres aussi exploités ou dominés, immigrés, smicards, etc. ?

Une première réponse jaillit spontanément : la société française compte plus de 50 % de femmes, les travailleurs comptent 40 % de travailleuses, une organisation syndicale composée massivement d'hommes est donc une anomalie. Au-delà de cette réponse fondée sur une simple constatation statistique, une analyse plus globale de la situation des travailleuses en lien avec la place réservée aux femmes dans la société, montre l'importance de la division sexuelle des tâches et des rôles dans notre société.

Certes, les travailleuses ne sont pas une catégorie homogène : il y a les manœuvres et les rares femmes cadres, il y a celles qui travaillent à temps plein et avec un statut défini et celles qui sont intérimaires, vouées au travail à domicile ou au travail noir, celles qui sont mariées et les célibataires, veuves ou divorcées, celles qui ont des enfants à charge et les autres, etc. Lorsqu'on parle des travailleuses, on parle ainsi de ces salariées qui ont toutes ces caractéristiques différentes qu'il faut connaître, apprécier et prendre en compte. Mais cette diversité évidente ne signifie pas que les travailleuses n'aient pas des problèmes particuliers. La reconnaissance d'une diversité similaire des situations chez les travailleurs ne nous empêche pas de parler en leur nom de leurs aspirations, de leurs revendications, de leur histoire. Oui, les travailleuses sont diverses dans leurs attitudes, leurs comportements, leurs situations, mais elles n'en ont pas moins des problèmes et une situation spécifique, différente de celle des hommes.

Notre projet est de représenter la totalité de la classe ouvrière, des salariés. Il est aussi de les unir dans une action syndicale. Ce rassemblement ne pourra pas se faire si les travailleuses sont exclues. Donner leur juste place aux travailleuses, ce n'est pas brimer les hommes, les culpabiliser ou les appeler à la générosité, c'est les appeler à participer plei-

nement à un syndicalisme plus représentatif, plus ouvert. De même, dans la société, la libération des femmes, le dépassement du seul modèle de la mère et de l'épouse, permettent aussi aux hommes de se libérer du rôle qu'ils s'épuisent à poursuivre : celui de l'être fort, protecteur, responsable à lui seul de tout et de tous en toutes circonstances. De plus en plus nombreux sont les hommes qui remettent en cause à la fois la lourdeur et la vanité de ce modèle.

Loin d'appeler à la guerre des sexes dans le syndicat, nous cherchons à développer une confrontation positive entre les réalités différentes qui ensemble composent la classe ouvrière française. L'expérience nous a appris que la progression des droits et des revendications des travailleuses est une condition nécessaire pour l'avancée de tous.

La situation des travailleuses et les discriminations qu'elles subissent sont au point de départ de notre recherche. On en parlera à grand trait dans ce rapport, ainsi que de la façon dont la CFDT se situe face à ces problèmes.

Puis, un rappel historique de la démarche de la CFDT face à la situation des travailleuses dans la société et surtout dans l'organisation paraît utile pour déboucher ensuite sur le débat que nous avons lancé à Brest en 1979 et qui a tourné autour du « quota ».

Enfin, les mesures concrètes présentées au débat du congrès sont exposées.

1. femmes travailleuses, quelles réalités ?

L'emploi féminin a toujours existé. Nous retrouvons aujourd'hui les taux d'activité de la fin du XIX^e et du début du XX^e siècle. Le travail des femmes est nécessaire à l'économie et à la vie des entreprises : 40 % des salariés sont des femmes. Le VIII^e Plan, mort-né, prévoyait que de 1980 à 1985, près de 70 % de l'augmentation prévisible de la population active serait le fait des femmes. De 5,8 millions de salariées en 1968, on passe à 7,1 millions de salariées en 1980. Le tertiaire, secteur très féminisé, est un des rares où, en cette période de crise, l'emploi continue à progresser.

des discriminations face à l'emploi et dans l'emploi

Si l'emploi féminin s'est développé, le sous-emploi des femmes est une réalité plus criante encore. Les femmes représentent constamment plus de 50 % des demandeurs d'emploi inscrits. Mais, combien de travailleuses sans espoir d'un emploi, ne font même pas la démarche de s'inscrire ?

Observant plus en détail l'emploi féminin, on s'aperçoit qu'il reste concentré dans certains secteurs (services domestiques, habillement...) et à l'intérieur des secteurs, dans certains métiers et qualifications bien précis.

Les travailleuses sont cantonnées dans les catégo-

ries d'exécution avec les conséquences de cette situation : bas salaires, conditions de travail, etc., et pour en sortir, elles doivent plus que les hommes faire leurs preuves : à qualification égale, elles sont plus diplômées que les hommes.

Cette situation est une conséquence de l'étroitesse des filières de formation ouvertes aux filles. Mais au-delà, c'est toute une conception socio-culturelle des rôles respectifs des hommes et des femmes qui pèse sur chacun et sur chacune d'entre nous et sur nous tous collectivement. Depuis la petite enfance, où l'on loue les qualités de calme et d'attention de la petite fille et les qualités d'invention et de dynamisme du petit garçon, jusqu'au choix d'un métier « de femme » pour les femmes et d'« homme » pour les hommes, tout pousse à la reproduction du stéréotype de « la » femme dont l'exaltation des tâches nobles qu'elle accomplit, l'éducation des enfants, la gestion du foyer, va de pair avec la situation de sur-exploitation et de domination qu'elle subit du fait de la prédominance masculine qui imprègne toute notre société.

Les bas salaires « accordés » aux femmes ne sont pas seulement la conséquence de leur faible qualification, de leur exclusion de certaines filières de formation, c'est aussi la conséquence d'une notion qui continue à faire les beaux jours d'un patronat soucieux de trouver en permanence la main-d'œuvre la plus économique : le salaire d'appoint. 40 % des femmes touchaient un bas salaire en juin 81 (moins de 3 400 F par mois) contre 18 % des hommes. Les femmes sont deux fois plus nombreuses à être payées au SMIC que les hommes. Dans la fonction publique, 46 % des agents statutaires sont des femmes, mais elles représentent 55 % des non-titulaires. Mis à part le ministère de l'Éducation nationale, elles occupent en majorité des emplois d'exécution non qualifiés, dans les catégories C et D.

La discrimination salariale manifeste envers les travailleuses prend les formes les plus diverses et les plus insidieuses pour ne pas contrevenir aux lois qui stipulent qu'à travail égal doit correspondre un salaire égal. Les primes liées au présentisme, les avantages sociaux liés à l'homme chef de famille, les





métiers réservés aux hommes et d'autres aux femmes jouent pour peser sur le salaire des travailleurs.

Cantonnées en majorité dans les emplois d'OS ou d'exécution, les femmes subissent les conditions de travail de ces catégories : travail à la chaîne, asservissement au rythme de la machine, travail au rendement, rythme imposé. Ou encore, vantant la dextérité manuelle de ces femmes entraînées par des heures de couture et de tricot, on les affecte aux travaux de précision comme dans l'électronique. Ou encore, jouant de leur qualité - toujours aussi « naturelle » - d'accueil, on les affecte aux postes d'hôtesse ou de vendeuse... tant que la technicité n'atteint pas un degré qui pourrait les dépasser.

Non qualifiées, sous rémunérées, les femmes sont aussi sous considérées. Dans notre combat pour la dignité des hommes et des femmes au travail, il faut faire toute sa place aux mesures dégradantes, aux attitudes sexistes que supportent les femmes. La pesante hiérarchie d'hommes sur des femmes, mais aussi de femmes sur des femmes, est le lot quotidien de nombre de travailleuses.

dans le travail comme dans la société

Mais ce qui se passe dans l'entreprise n'est pas isolable de ce qui se passe dans tout le reste de la société. En entrant à l'usine, au bureau, la travailleuse reste celle qui supporte pour la plus grande part les travaux d'entretien domestique, d'éducation des enfants. Cette charge aggrave les conditions de travail. La double journée, ce n'est pas seulement la course perpétuelle, la fatigue accumulée, c'est aussi la culpabilisation de ne pas être « une vraie femme » s'occupant de son foyer, ou de ne pas être une « bonne mère », culpabilisation de ne pas être non plus pleinement dans la vie professionnelle, frustrée des interruptions qui lui sont imposées, de la place subalterne qui lui est réservée.

Dans notre société où la femme supporte la majeure partie des tâches d'éducation des enfants, on ne peut pas faire l'impasse sur les problèmes des équipements collectifs, du cadre de vie : logements exigus, longs déplacements domicile - travail, absence d'espaces verts dans les grandes villes, carences graves des équipements pour accueillir les petits enfants, inadaptation des rythmes scolaires et manque de structures pour la garde des enfants, difficulté de communiquer, de se rencontrer dans les cités pavillonnaires ou dans les grands ensembles. Les échecs d'une école qui exclut et qui rejette plus qu'elle n'aide, retombent souvent sur la mère qui suit la scolarité des enfants. Et cette école contribue à reproduire, dans ses manuels et dans ses filières, les schémas ancestraux de « la » femme !

Le droit à la liberté de procréation, avoir le droit de choisir d'avoir ou pas des enfants, à quel moment et combien, est une lutte encore inachevée pour la liberté, la dignité et la santé des femmes. La sexualité, les problèmes de la procréation sont des affaires intimes et privées. La CFDT ne songe pas à s'y immiscer, mais il faut agir pour permettre que les choix soient libres, éclairés, conscients. Pour accéder à un choix vraiment libre de ses maternités ou de ses paternités, il faudra encore beaucoup d'avancées. Combien de campagnes nécessaires pour l'information et la diffusion de la contraception ? Quelles actions encore pour une application complète, non restrictive et une amélioration de la loi sur l'interruption volontaire de grossesse ?

La situation actuelle des femmes et des travailleuses dans cette société n'est donc pas une malédiction liée à leur sexe. Il n'y a pas de déterminisme biologique, de nature féminine qui ferait d'elles, dans la famille ou au travail des êtres dominés soumis à un rôle immuable. Mais ces modèles familiaux s'imposent encore tellement comme des « évidences », et sont tellement intériorisés qu'un long travail d'élucidation est nécessaire pour arriver à débusquer jusqu'où leurs effets se développent.

Quel travail pour toute la CFDT afin de mettre sur

pied une réforme des prestations familiales qui crée une prestation à l'enfant conforme à notre orientation sur l'autonomie économique des femmes ! Que de débats sont nécessaires pour comprendre et pour faire évoluer le système fiscal et les mécanismes de protection sociale qui reposent sur la conception implicite d'une famille composée d'un homme actif et d'une épouse qui reste à la maison.

Autant de questions sur lesquelles il faut continuer de débattre :

- en matière fiscale : un couple de deux salariés qui gagnent chacun 5 000 F soit 10 000 F au total, doit-il être imposé autant qu'un couple avec un seul salaire de 10 000 F et où l'épouse est inactive ? C'est le problème du « quotient conjugal », c'est-à-dire la part attribuée à l'épouse inactive dans l'impôt sur le revenu ?

- l'acquisition de droits sociaux personnels : l'épouse qui n'exerce pas d'activité professionnelle et dont le mari est salarié doit-elle, comme aujourd'hui, avoir quasiment les mêmes droits qu'une salariée qui cotise personnellement ainsi que son mari ?

- le salaire maternel, repoussé par la CFDT, et que certains voudraient voir créer pour rémunérer « le travail de mère de famille et de gardienne du foyer ».

Là encore, la décision au sein d'un couple, que ce soit l'homme seul qui exerce une activité salariée, ou la femme seule, ou les deux, est une affaire privée. Encore faut-il que le choix soit libre et conscient.

L'examen de tous ces mécanismes qui dissuadent les femmes de travailler nous a fait mettre le doigt sur la profondeur des marques du système de domination masculine et de la famille traditionnelle dans la fiscalité, la protection sociale, les régimes de retraite, etc.

les travailleuses présentes dans nos priorités revendicatives

On ne reprendra pas ici les actions multiples menées dans les sections ou les syndicats pour faire avancer tel ou tel problème concernant prioritairement les travailleuses. La lutte des femmes du nettoyage pour leur statut et leur salaire, l'action pour conserver leur emploi de tant de travailleuses du textile, l'émergence de travailleuses immigrées clandestines osant revendiquer malgré l'accumulation de handicaps, le droit à l'existence, au travail et à la dignité, la longue réflexion de tel CE aboutissant à modifier la tarification de ses colonies de vacances ou à faire évoluer le traditionnel arbre de Noël ou célébration de la fête des mères, l'action de telle UL pour la création d'équipements collectifs : la liste serait longue de tous les aspects à partir desquels une pratique revendicative adaptée a pu aider à résoudre un problème pour les travailleuses en même temps qu'elle remettait en question, modestement ou profondément, la place dévolue aux femmes.

Nos trois priorités définies à Brest (bas salaires et SMIC, garantie collective, réduction de la durée du travail) intéressent prioritairement les travailleuses. Réduire la durée du travail, voilà un objectif auquel les travailleuses sont certainement le plus sensibilisées mais qui bénéficie à tous, femmes et hommes. Autre exemple, la lutte contre les bas salaires que touchent bon nombre de travailleuses, doit leur profiter directement mais doit conforter également tous les travailleurs hommes et femmes dont les salaires ressentent les effets de la masse des bas salaires féminins liés notamment au prétendu salaire d'ap-



point.

Avons-nous su intégrer les aspects spécifiques des problèmes des travailleuses, écouter leurs aspirations, élaborer des revendications adaptées, mener avec elles l'action ? En fin de compte, c'est la situation de tous qui s'en trouvera améliorée.

Peu à peu dans toute la CFDT, l'idée force selon laquelle les revendications spécifiques pour les travailleuses étaient un piège, a fait son chemin. Bon nombre de mesures spécifiques (retraite avancée, temps partiel...) présentées pour répondre aux problèmes des femmes sont un moyen direct ou détourné de mettre les travailleuses dans une case à part et justifient leur division des autres salariés.

La maternité exige une protection spécifique de la femme enceinte au travail mais pour le reste les mesures protectrices spécifiques aux femmes apparaissent souvent comme la meilleure justification du caractère « un peu spécial » d'une femme qui travaille.

Il ne suffit pas d'ajouter une revendication spécifique aux travailleuses à une revendication inchangée, il faut changer la formulation de la revendication pour intégrer dans une même formulation la lutte anti-capitaliste et celle portant sur la libération des femmes.

Cette conception de la revendication témoigne que nous avons progressé dans la compréhension de la richesse que représente la diversité de la classe ouvrière et que nous avons mieux compris quelle unité, non réductrice, il faut construire dans l'action syndicale.

Mais encore faut-il, pour y arriver, que tous les travailleurs, hommes et femmes, trouvent toute leur place dans la CFDT, c'est l'enjeu de la place des travailleuses dans les instances de notre organisation. Un peu d'histoire nous permettra de voir que nous ne partons pas de zéro, que nous avons, là aussi, des acquis à partir desquels on peut avancer.

2. un peu d'histoire

On ne sait pas, le plus souvent, que la CFTC jusqu'à la Libération avait des syndicats féminins. A la Libération, après la participation des femmes à la Résistance et leur tout récent droit de vote, il a paru judicieux de créer des syndicats mixtes. Mais une garantie d'une participation féminine était prévue : tout syndicat devait avoir une commission féminine. Au niveau confédéral une commission féminine devait exister ; de même une secrétaire générale adjointe était statutairement prévue.

La commission féminine confédérale a lutté pour la promotion, l'égalité des chances et le droit au travail des femmes. Mais comme l'organisation toute entière et la grande majorité de la société imprégnée du catholicisme traditionnel, elle avait une vision très restrictive du travail des femmes. C'était l'exception ; la règle, c'était l'épouse au foyer. De ce fait, la politique féminine était centrée sur la politique familiale avec l'assimilation femme-mère.

Mais à partir des années 60, l'action de militantes permit d'imposer peu à peu une autre vision des travailleuses, d'élaborer une politique revendicative adaptée et d'aborder le problème du pouvoir des hommes et des femmes dans l'organisation. Tout cela a donné lieu à de rudes affrontements. Des débats se sont succédés dans cette période riche pour l'organisation qui parallèlement affirmait sa laïcité et approfondissait son action syndicale jusqu'à l'adoption du socialisme autogestionnaire. Ces débats s'appuyaient d'ailleurs sur des sujets concrets tels que l'allocation de la mère au foyer ou le travail à temps partiel. Mais au-delà, il s'agissait de l'égalité

des femmes et des hommes dans l'emploi, de la place des unes et des autres dans la société et aussi de la place des travailleuses, des militantes, des femmes responsables dans la CFDT, donc de la nécessité d'élaborer des revendications non discriminantes dans le sens d'une modification des rôles sociaux.

Des militants et responsables hommes ont compris et appuyé la démarche entamée par ces militantes. D'autres se sont sentis agressés, profondément remis en cause dans leur conviction par une démarche qui bouleverserait des attitudes et des comportements séculaires.

pas de socialisme sans libération des femmes

En 1970, deux ans après l'ébranlement de mai 1968, le congrès de la CFDT adopte une stratégie socialiste autogestionnaire et réforme ses modes de fonctionnement. Le congrès décide la suppression de la commission féminine confédérale et refuse tout système de quota garantissant la présence des femmes dans la Commission exécutive confédérale.

Nos perspectives socialistes résolvaient en théorie au moins, le problème de la place des femmes dans la société et comme nos perspectives doivent à tout instant être présentes dans nos revendications, dans la conduite de l'action, dans notre approche des causes profondes de la situation présente... nous avons considéré que notre dynamique d'action suffirait à balayer toutes les pesanteurs sociales qui maintiennent les femmes dans leur situation de dépendance, sans qu'il soit nécessaire de leur donner des moyens particuliers et spécifiques pour peser sur le monde des hommes.

Le congrès soulignait : « une société socialiste ne peut être construite que par l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes. La libération de la femme de tout ce qui l'aliène dans la société actuelle est



une condition indispensable pour le passage au socialisme ».

Ainsi, nos perspectives sont claires. Les femmes ont toute leur place non seulement dans le projet de la CFDT mais encore dans sa réalisation et leur complète participation est une condition de notre réussite.

Partie prenante de notre stratégie syndicale, les femmes sont aussi un enjeu de la lutte de classe.

A partir du début des années 1970, le mouvement des femmes, né largement en dehors du syndicalisme, fait émerger les problèmes de l'avortement et de la contraception. Ce qui était tu, ce qui était caché, était ouvertement débattu. La CFDT a pris sa part dans cette lutte non parfois sans des débats douloureux dans l'organisation et sous l'impulsion de militants et de militantes motivés.

Dans l'organisation, les aspects spécifiques de la situation des travailleuses ont à cette époque également été source de débats difficiles. Certains jugeaient qu'il n'était pas du ressort d'une organisation syndicale de se prononcer sur des problèmes privés qui, par ailleurs, engagent la conscience de chacun. Dans d'autres analyses, la libération des femmes était noyée, masquée voire niée au profit d'un discours pseudo-révolutionnaire qui s'interdit au nom de l'unité du prolétariat de distinguer hommes et femmes. Dans cette dernière conception, la libération des femmes est donnée par surcroît avec l'instauration du socialisme.

C'est donc dans la complexité que se sont développées ces réflexions où les blocages psychologiques, les arrières-pensées idéologiques, les problèmes de rapport de pouvoir se mêlent dans un débat au demeurant bien difficile puisqu'il faut se dégager de la gangue de modes de raisonnement imprégnés en chacun de nous.

une politique volontaire nécessaire

Mais au total, la CFDT peut être satisfaite du débat démocratique qui l'a traversée et qui la traverse encore sur ce sujet. Qui pourrait s'étonner que sur un sujet où il faut combattre tant de préjugés, tant de traditions ancrées y compris au cœur du mouvement ouvrier, seule une réflexion approfondie, exigeante, de longue durée, peut faire progresser une organisation forte d'un million d'adhérents ?

Au congrès de 1976, c'est à la fois la réaffirmation de la volonté de ne pas créer des institutions spécifiques féminines et la reconnaissance de la nécessité d'une politique volontariste pour que les structures se dotent de commissions de réflexion et d'action sur les problèmes des travailleuses au sein de l'ensemble des structures de la CFDT.

Enfin, au congrès de Brest en 1979, nous affirmons que la libération des femmes passe par leur autonomie économique et, du point de vue des structures de l'organisation, nous incitons à rechercher les moyens concrets de garantir la présence des travailleuses à tous les niveaux de responsabilités. La résolution ajoutait « y compris par l'instauration d'un quota dans les instances délibératives ».

Ce rapide survol historique montre les acquis élaborés peu à peu mais il montre aussi que la place des travailleuses dans les structures est indispensable pour faire progresser la prise en charge et que cette participation des travailleuses ne se fait pas « naturellement ».

3. la place des travailleuses dans la CFDT : une question stratégique fondamentale

La CFDT a fait de la lutte contre les discriminations et pour la mixité de l'emploi, un de ses objectifs. La volonté de cohérence de notre pratique avec les revendications avancées nous conduit à favoriser l'accès de travailleuses aux responsabilités. Il y va de notre crédibilité.

Pour de multiples raisons, historiques, sociologiques, culturelles, le mouvement syndical a été et demeure un mouvement d'hommes, dirigé par des hommes, recrutant majoritairement des hommes... La poussée du mouvement des femmes, l'enjeu que représente le droit au travail des femmes dans la lutte sociale actuelle, l'approfondissement de notre stratégie autogestionnaire nous conduisent à juger cette situation de plus en plus en contradiction avec les nécessités de l'action et avec les objectifs autogestionnaires de notre action.

Les difficultés mêmes de notre syndicalisme et la réflexion entreprise pour l'adapter à ce qu'en attendent les salariés, hommes et femmes, en cette période de crise nous ont fait mettre le doigt sur la façon dont les travailleuses pouvaient se sentir exclues du discours syndical, de la pratique syndicale qui sont dominants encore aujourd'hui.

la représentation des travailleuses : un impératif

De nombreuses sections et syndicats qui cherchent à progresser dans la prise en charge des problèmes des travailleuses et dans leur participation à la vie syndicale découvrent souvent que ce qui est d'abord perçu comme des « détails » : horaires de réunion, ordre du jour... bloquent la participation des travailleuses. Obstacles souvent infranchissables pour les travailleuses et sur lesquels il faut encore progresser. Mais il apparaît vite qu'au-delà, si on veut construire une organisation réellement mixte, il faut modifier le contenu même des réunions, le mode de discussion et jusqu'à la pratique syndicale.

Et il est vrai que sur toutes ces questions, il n'est pas facile d'engager des débats sans faux-fuyants. Débattre entre hommes ou entre femmes est une chose, débattre de façon mixte est parfois plus difficile.

La CFDT n'aurait-elle pas été plus attentive aux problèmes des équipements pour la petite enfance, aux carences d'un urbanisme qui allonge les durées de trajet domicile-travail, avec une présence plus importante et plus régulière des adhérentes et des militantes dans la CFDT ! Tout ce qui touche aux horaires de travail, aux divers facteurs de pénibilité du travail n'aurait-il pas, de même, été mieux pris en



charge ? Chacun n'y aurait-il pas trouvé son compte ?

Une représentativité plus grande des adhérentes dans la CFDT aurait donc permis non seulement d'être plus sensible à des réalités vécues plus spécialement par les travailleuses mais elle aurait enrichi toute l'organisation. Les travailleuses veulent un syndicalisme concret, efficace, débarrassé de sa langue de bois, mais combien d'hommes, combien de jeunes attendent cela également de la CFDT ?

Mais si le pourcentage d'adhérentes à la CFDT (environ 1/3) n'est pas encore trop décalé de leur part dans la population salariée (40 %), le phénomène bien connu de sélection fait que plus on s'élève dans le niveau des responsabilités, moins il y a de militantes. Phénomène ancien et perceptible au premier coup d'œil dans toute réunion syndicale, mais qu'on retrouve aussi ailleurs, associations, partis... Depuis quelques années, les organisations ont fait effort pour mieux connaître cette réalité. Au niveau fédéral et régional, certaines organisations n'ont aucune travailleuse responsable dans leur Bureau ou Secrétariat alors qu'elles comptent 35 % ou 40 % de salariées dans leur champ. Dans les professions à prédominance féminine marquée (autour de 80 % de salariées), les Bureaux ou Secrétariats de fédérations atteignent parfois un tiers de travailleuses mais parfois moins encore. Au congrès confédéral, on trouve entre 13 et 14 % de déléguées, sans d'ailleurs que d'Annecy à Brest une quelconque progression se soit fait sentir.

La place des travailleuses dans la CFDT est donc un enjeu stratégique mais tous les mécanismes, ceux de la société comme ceux propres au syndicat, contribuent à les empêcher de prendre de façon durable des responsabilités. Que faut-il donc faire ?

Une attitude possible, celle de l'attentisme, est de penser qu'avec le temps la question va se résoudre.

Il faudrait ainsi attendre l'évolution des mentalités des hommes pour qu'ils cèdent un peu de place et celle des femmes pour qu'elles acceptent de « se mouiller » un peu. Malheureusement, aucun signe d'évolution quasi-naturelle dans ce sens ne s'est manifesté.

L'histoire récente de la CFDT le montre. Et puis quel délai faudra-t-il encore s'accorder pour accepter de prendre en charge cette question ? Ferons-nous preuve sur cette question d'un fatalisme (les choses sont ce qu'elles sont !) bien étonnant pour une organisation dont l'ambition est de transformer la société et les rapports sociaux par une action consciente et majoritaire ?

La mise en place de commissions travailleuses ou de groupes « femmes » à des niveaux multiples de l'organisation a permis certes de progresser. Les expériences qui ont été faites ont été très diverses. Le désir d'être entre femmes pour pouvoir enfin parler de problèmes spécifiques aux femmes ou avec une approche plus adaptée a parfois conduit à des groupes non mixtes. On en connaît le risque : repliement sur soi, marginalisation dans la structure qui croit avoir résolu le problème travailleuses puisqu'une commission a été créée ! Mais on sait que cette étape est parfois nécessaire. Pour débloquer la parole, pour aborder des sujets parfois enfouis et qu'on n'a pas l'habitude de débattre, les travailleuses ressentent le besoin de se retrouver entre elles. Il faut acquiescer l'assurance de parler, s'informer, découvrir le caractère social d'un problème privé et c'est parfois difficile de le faire en réunion mixte.

Des groupes ou des commissions travailleuses à composition mixte ont également été mis sur pied. Il a parfois été difficile de les faire fonctionner faute d'un recrutement suffisant en hommes. Mais les hommes qui ont fait l'expérience de se trouver en situation minoritaire (un ou deux hommes et vingt

femmes à une réunion par exemple) ont mieux saisi le type de blocage qui peut en découler.

Le fonctionnement de ces commissions n'a pas toujours été facile. On a pu craindre un moment que des groupes extérieurs à l'organisation aient tenté de prendre la maîtrise de certaines des commissions pour y faire de l'entrisme.

Des tensions ont quelquefois eu lieu entre les commissions travailleuses et les instances responsables du syndicat, de la fédération, région ou confédération qui les avaient mises en place.

Dans la dernière période, l'évolution est d'ailleurs plutôt positive de ce point de vue.

vaincre les obstacles

Mais si les commissions et groupes de travail ont permis d'avancer et s'ils demeurent nécessaires, il faut aller plus loin. Il faut que les travailleuses accèdent à la totalité des responsabilités dans les instances délibératives de la CFDT et à tous les niveaux de l'organisation. Notre conviction est que cela doit être bénéfique aux travailleurs, aux travailleuses et à la CFDT toute entière.

Quels sont les obstacles ? Quels moyens prendre ? Les blocages psychologiques, les retards de mentalité existent et il faudra les surmonter. Mais ne les surestimons pas au risque de passer sous silence les difficultés les plus réelles.

Les obstacles tiendront bien sûr pour une part aux hommes, mais la crainte des femmes de s'engager en raison des difficultés objectives, les exigences qu'elles poseront pour accepter de prendre des responsabilités risquent de conforter certains dans l'idée que les femmes ne sont pas mûres pour accéder à tel poste ou encore que l'organisation ne supportera pas d'avoir une permanente. Nous savons que les difficultés seront grandes et viendront de tous côtés. Il faudra lever des blocages dont le moindre n'est pas que ce qui est demandé à ces militantes est particulièrement exigeant. Alors, avant de se lancer et pour ne pas courir à l'échec, on voudra être sûr de son coup : non seulement on souhaitera trouver une femme, mais encore faudra-t-il qu'elle soit formée, disponible, compétente, sûre politiquement, résistante nerveusement, etc... et parfois même il faudrait qu'elle soit une « vraie femme », c'est-à-dire mère de famille. Les réticences de certains militants, la pesanteur des traditions, tout comme la crainte de certaines militantes (je ne serai pas à la hauteur ; si c'est une femme, il faut vraiment qu'elle tienne la route) risquent de multiplier les difficultés pour aboutir à une réelle mixité des instances.

Les femmes acceptent de moins en moins de jouer le rôle de l'alibi ou encore de supporter l'isolement dans un collectif composé majoritairement d'hommes et qui n'intègre pas leurs problèmes.

Il faut donc avancer vers une réelle mixité, au niveau des instances dirigeantes et pas seulement au niveau de commissions ou de groupes, il ne faut pas compter sur une solution naturelle du problème, il ne faut pas compter non plus sur les solutions au coup par coup.

suite au débat : des acquis positifs

Pour surmonter nos carences et insérer les travailleuses dans les instances statutaires, le congrès de Brest a voté une résolution qui entre autres appelait « à rechercher dès à présent des moyens concrets, y compris par exemple l'instauration d'un quota dans

les instances délibératives, pour garantir la présence des travailleuses à tous les niveaux de responsabilité ». Il était précisé que le congrès suivant ferait le bilan de cette prise en charge.

A partir de cette résolution, un large débat a été lancé dans toute l'organisation. Au niveau confédéral, le Bureau national, le Conseil national, la commission travailleuses ont débattu de ces questions, ont animé la réflexion de l'organisation. Des mesures pratiques ont été prises par de nombreuses organisations. Rares ont été les congrès fédéraux et régionaux qui n'en ont pas parlé.

Le débat s'est focalisé sur le problème du quota. Le quota est parfois apparu comme la seule mesure proposée, comme une mesure arbitraire (à quel niveau fixer la barre ?), comme un facteur discriminatoire de plus envers les travailleuses (on aurait les élus normaux et les élues par raccroc sur un poste à part, réservé). On a cru parfois qu'il pouvait s'agir de fixer une barre valable pour tous, du syndicat à la confédération.

Rejeté par certaines militantes qui craignaient par exemple qu'une mesure telle que le quota soit censée résoudre le problème des travailleuses, repoussé par d'autres militantes inquiètes que des mesures portant sur le mode électoral ne facilitent des manœuvres visant à l'éviction de tel ou tel responsable, le quota n'a pas fait, c'est le moins qu'on puisse dire, l'unanimité. Parfois pour des raisons opposées, il était refusé sans examen. A-t-il eu au moins le mérite de faire démarrer le débat, les avis sont partagés. Nous ne trancherons pas ici sur l'opportunité et l'efficacité de l'emploi de ce terme. On peut tout de même remarquer qu'avoir abordé la question sensible du pouvoir dans l'organisation a déclenché un déclic et que le problème des travailleuses ne se pose plus aujourd'hui comme hier. Ce n'est pas rien.

On peut citer au moins deux acquis dans ce débat :

— l'idée qu'il faut des mesures volontaires pour permettre aux militantes d'accéder aux responsabilités n'est plus guère contestée. Tous ceux qui ont réfléchi à la question, qui en ont débattu, sont vraiment persuadés qu'il faut prendre des mesures et les prendre maintenant.

— de même, on ne rejette plus l'idée selon laquelle il faut, pour réussir, ouvrir aux travailleuses simultanément l'accès à tous les niveaux de l'organisation : dans les entreprises et les institutions, à tous les postes électifs ou de représentation de la CFDT, dans les syndicats et à la tête des syndicats, dans les unions de syndicats jusqu'à la confédération, Bureau national et Commission exécutive compris. Il faut avancer parallèlement en même temps et à tous les niveaux, ne pas attendre que tout vienne d'en haut, ni espérer un processus où il faut que les sections soient mixtes pour rendre mixtes les syndicats, que les syndicats soient mixtes pour rendre mixtes les fédérations et unions régionales en attendant d'aboutir à l'échelon confédéral. Il ne peut plus être question de préalables (attendre d'avoir des militantes formées...). Permettre l'accès aux travailleuses, ce n'est pas non plus rechercher « la » militante qui fera fonction mais c'est engager un processus de transformation qui peut nous mener loin.

Une idée a progressé également, c'est que la remise en cause de notre fonctionnement sous la pression de ce problème est favorable à bien des adaptations positives de notre pratique. On peut répéter des années qu'on ne peut plus être militant 24 heures sur 24 sans en tirer des conséquences ; mais



on est obligé de prendre des mesures pratiques pour remédier aux phénomènes qui font du secrétaire l'animateur unique du syndicat lorsqu'une militante prend en charge cette responsabilité. Réfléchir aux modes de garde des enfants pendant les sessions de formation, modifier les horaires de réunion, c'est aussi favoriser la participation de militants hommes qui aspirent eux aussi à vivre autrement leur activité militante.

Au-delà des affrontements entre pour ou contre qui ont parfois figé et dénaturé les débats, sur le quota, des questions essentielles ont donc été posées par cette résolution du congrès de Brest.

Le débat a permis qu'on dépasse les réponses toutes faites. Mais il a cependant été perçu souvent comme une question de plus. Du nucléaire à la Sécurité sociale, des salaires aux prud'hommes que de problèmes déjà soulevés ! Était-il vraiment utile d'ajouter une rubrique de plus ? Cette interrogation, parfois entendue, témoigne du travail d'explication encore nécessaire pour percevoir tout l'enjeu stratégique de l'insertion des militantes.

Enfin et surtout, de ce débat, il faut tirer des conclusions pratiques. Bon nombre d'organisations sont au milieu du gué. Elles n'ont pas encore mis en pratique une interrogation qui mûrit, elles hésitent à se prononcer pour une formule dont elles ne mesurent pas tous les tenants et aboutissants. Le 39^e congrès appelle les syndicats, unions régionales et fédérales à franchir un pas, à oser. Le chemin parcouru depuis Brest nous autorise à vouloir progresser encore. Le risque à prendre est important, c'est celui de s'ouvrir aux réalités de 40 % des salariés, d'inclure dans la lutte syndicale la lutte pour l'égalité et les droits des travailleuses.

4. au niveau confédéral

Le congrès de Metz ne se contentera pas d'appliquer à la confédération les mêmes engagements que ceux pris par les autres organisations de la CFDT : meilleure prise en charge des problèmes des travailleuses, engagement de prendre des dispositions pour leur assurer une place équitable dans les instances, etc. Pour la confédération, il s'agit de décider à ce congrès et pour application dès ce congrès, des mesures concrètes pour une meilleure représentation des travailleuses dans la confédération.

Aux trois niveaux de responsabilité qui sont le Conseil national, le Bureau national, la Commission exécutive, des mesures pratiques sont proposées au vote du congrès. Il s'agit dans tous les cas de mesures transitoires qui doivent faire leurs preuves avant d'être éventuellement incluses dans des statuts. La dynamique ouverte en prenant des dispositions volontaires aboutira peut-être à modifier des attitudes et des modes de fonctionnement, ce qui permettra à terme de poser différemment les problèmes.

Si, par la suite, les fédérations et unions régionales atteignent effectivement une mixité satisfaisante ou si a contrario et malheureusement l'avancée vers la prise de responsabilité des travailleuses ne se réalise pas de façon suffisante, d'autres dispositions devront être prises. En tout cas, il est proposé au congrès de procéder à une vérification et à un bilan

de ces dispositions dès le Conseil national de janvier 1984. Quelles sont ces mesures ?

Conseil national (CN)

Le CN est l'assemblée des fédérations et unions régionales. Il se réunit généralement trois fois par an, il délibère sur tous les grands problèmes de la confédération et contrôle l'activité du Bureau national. Les fédérations et les régions ont un certain nombre de sièges dépendant de leur nombre d'adhérents (articles 15 et 16 des statuts). Il est proposé au congrès de préciser que les délégations fédérales et régionales comportant trois délégués ou plus devront inclure au moins une militante. Sur une instance composée d'environ 130 membres, il devrait ainsi y avoir au moins 20 % de militantes.

Bureau national (BN)

Le BN est l'organe dirigeant de la confédération. Il se réunit généralement une fois par mois pour prendre toutes les grandes décisions qui engagent l'organisation. Il est élu par le congrès à raison de :

10 membres sur une liste de candidats présentés par les fédérations,

10 membres sur une liste de candidats présentés par les unions régionales,

10 membres au plus sur une liste de candidats présentés par le BN sortant,

1 membre présenté par l'Union Confédérale des Cadres (art. 18 des statuts).

Le BN comprend donc 31 membres. Depuis 1976, une seule femme est membre du Bureau national.

La mixité du BN est donc un enjeu stratégique fondamental... mais complexe à réaliser. De nombreux impératifs sont à concilier et rendre le BN mixte est un objectif qu'on doit réaliser sans remettre en cause par ailleurs d'autres équilibres :

— La parité entre fédérations et régions est respectée avec les deux collèges spécialisés. Il faut maintenir ces collèges qui reflètent les principes de notre organisation fédéraliste.

— La diversité des organisations auxquelles les membres du BN appartiennent est une richesse dans le débat. Le BN doit, en effet, bien connaître et apprécier la diversité des approches et des sensibilités de l'organisation. La mixité du BN ne peut donc pas se faire par la diminution du nombre d'organisations dont un membre siège au BN.

— Le BN est élu au congrès, il n'est pas souhaitable de modifier ou de compliquer cette situation par exemple en ajoutant aux membres élus, des militantes désignées par les organisations syndiquant le plus de travailleuses. Tous les membres du BN doivent être élus au même moment de la même façon, même si c'est comme maintenant par le biais de collèges.

Autour de ces impératifs, bon nombre de solutions pouvaient être trouvées. Elles ont été maintes fois débattues, analysées, décortiquées en Bureau national et en Conseil national. Parmi les hypothèses évoquées, certaines envisageaient la désignation de travailleuses, d'autres aboutissaient à réduire la représentation des organisations, d'autres enfin prévoyaient un collège spécifique aux travailleuses en complément des collèges déjà existants. Cette dernière formule n'a pas été retenue notamment par crainte d'une marginalisation des travailleuses dans une catégorie à part et parce qu'elle n'était pas incitative envers les organisations qui ont à présenter



des candidats au BN. Pas à pas, une solution a été dégagée qui a l'avantage d'être la plus proche possible du système qui régit nos statuts actuels. Le Conseil national en mai 81 et octobre 81 s'est prononcé sur ces formules. Le BN y a travaillé quasiment à chaque session pendant plus d'un an. La formule retenue n'est certainement pas idéale - aucune ne l'est - mais elle semble réduire les inconvénients et permettre une avancée notable vers nos objectifs.

Le point de départ du choix a été d'élargir le BN pour qu'il représente mieux toutes les diversités. Dans la proposition, le BN passerait de 31 à 39 membres et ceci par l'extension de chacun des deux collèges fédérations et régions de 10 à 14. On aurait ainsi :

collège fédérations	14
collège régions	14
collège présenté par BN sortant	10
candidat UCC	1
	39

Cet élargissement du BN peut faire craindre une modification des rapports de pouvoir entre la Commission exécutive et le BN. Après étude, il est apparu que si la répartition des pouvoirs entre BN et CE n'est jamais totalement satisfaisante, l'élargissement du BN n'aggraverait pas la situation. Par contre, il est nécessaire de poursuivre les efforts entrepris depuis quelques années de revalorisation du fédéralisme et d'implication plus grande des membres du BN sur un certain nombre de dossiers.

Dans les propositions, il est spécifié que, parmi les quatorze membres de chacun des deux collèges fédérations et régions, il doit y avoir au moins quatre femmes. De plus, contrairement à ce qui est prévu jusqu'ici, les fédérations et les régions seront autorisées à présenter deux candidats à condition bien sûr que ce ne soit pas deux hommes. Des questions se sont posées sur la façon dont la présence de deux membres d'une même organisation au sein du BN pourrait s'organiser, la pratique - qui existait déjà dans les statuts d'avant 1970 - nous dira la façon

dont cela pourra se passer. Mais cette formule de double représentation est nécessaire si l'on veut aboutir à ce que de façon non artificielle des militantes en responsabilité dans des fédérations et unions régionales soient élues au BN.

Si la formule de double représentation est nécessaire, elle ne doit pas prendre trop d'ampleur. Il serait peu judicieux que le collège fédérations, par exemple, soit composé uniquement de sept fédérations ayant chacune deux représentants. C'est pourquoi pour la bonne représentation de l'organisation, il est prévu que dix organisations au moins doivent être présentes dans chacun des collèges. Quatre organisations au plus pourront donc avoir une représentation double. Notons en passant que cette limitation de la double représentation a aussi l'avantage indirect de pousser à ce que des militantes soient présentées seules par leur organisation et pas uniquement en double avec le secrétaire général (un homme) de leur fédération ou union régionale...

Dernière précision, conformément aux décisions déjà en vigueur selon lesquelles les syndicats au congrès doivent voter dans ces deux collèges pour un nombre minimum de noms (huit noms actuellement alors qu'il y a dix postes à pourvoir), on prévoit maintenant que chaque bulletin de vote, pour être valable, devra comprendre au moins onze noms dont au moins celui de trois femmes.

Résumons la proposition :

- le système électoral change uniquement pour les collèges fédérations et régions ;
- chaque collège, fédéral et régional, comprendra dorénavant quatorze membres au lieu de dix ;
- sur ces quatorze élus, quatre au moins seront des femmes ;
- les quatorze élus devront provenir d'au moins dix organisations ;
- chaque fédération ou région peut présenter deux candidats dont au moins une femme ;
- chaque bulletin de vote devra comprendre au moins onze noms dont celui d'au moins trois femmes.

L'application pratique de ces modalités n'est pas simple, d'autant que notre système électoral au BN est à deux tours. Le BN a donc prévu des modalités pratiques de dépouillement qui permettent de répondre aux deux critères de composition du BN.

Citons deux cas qui peuvent faire difficultés :

- si parmi les quatorze candidats arrivés en tête, il y a moins de quatre femmes, alors sont proclamés élus les dix premiers hommes et les quatre premières femmes ;
- prenons maintenant le cas où les quatorze candidats arrivés en tête proviennent d'un nombre d'organisations inférieur à dix. Ce cas ne peut se produire que si cinq organisations au moins voient les deux candidats qu'elles ont présentés en situation d'être élus. Dans ce cas le candidat le plus mal placé, homme ou femme, parmi ceux présentés dans le cadre de la double candidature laisse sa place au premier candidat non élu qui représente une organisation nouvelle. On applique cette méthode jusqu'à ce que dix organisations soient représentées.



Commission exécutive (CE)

La Commission exécutive assure collectivement l'activité courante de la confédération. Elle est élue par le BN en son sein généralement dans le collège présenté par le BN sortant. Elle comprend dix membres au plus (article 22 des statuts).

La mixité de la CE pose des problèmes d'une autre nature. Pour atteindre notre objectif dans ce domaine, il faut envisager des procédures adaptées. Rappelons que de 1970 à juin 1981, une seule femme a été membre de la CE et depuis aucune.

La voie habituelle de recrutement de la CE à l'intérieur des membres déjà expérimentés du BN ou des secrétaires de fédérations ou d'unions régionales ne permet pas de rendre la CE suffisamment mixte. L'objectif n'est pas en effet de remplacer la seule femme jusqu'à présent membre de la CE mais de permettre une arrivée significative de travailleuses à la CE.

Le BN s'est préoccupé de cette question depuis longtemps, il a multiplié les recherches sans beaucoup de succès. Il faut permettre que le BN poursuive dans cette voie. C'est pourquoi il est prévu que si le BN n'élit au congrès qu'une seule militante à la CE, il pourra, entre deux congrès et dans le cadre de mesures spécifiques, élargir la CE à une ou deux militantes.

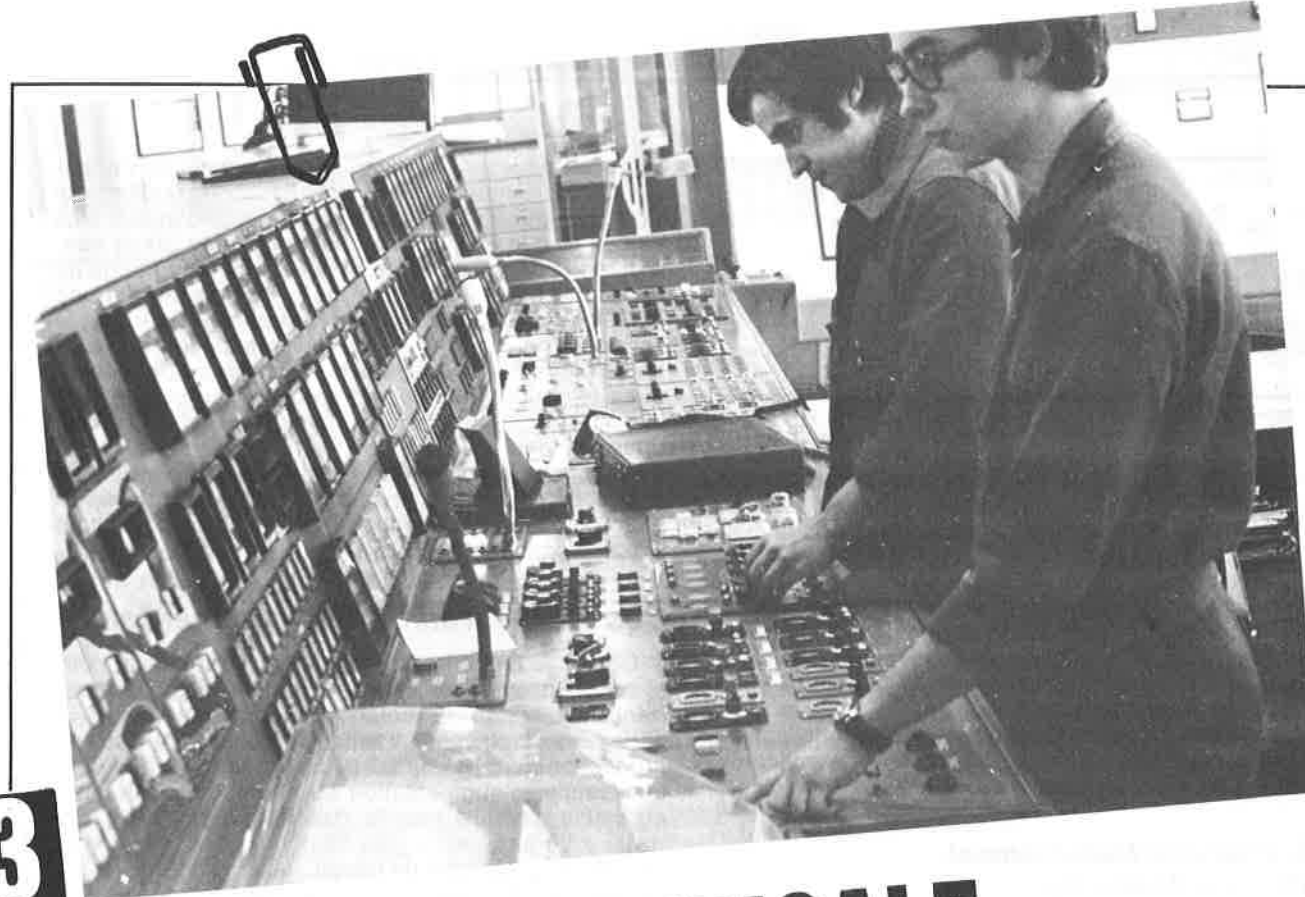
La CE pourrait ainsi provisoirement dépasser le nombre de dix mais l'élargissement du BN de trente et un à trente-neuf membres prévu par ailleurs et la nécessité d'alléger la charge de travail des membres de la CE (ce qui faciliterait d'ailleurs l'acceptation des militantes d'en faire partie) militent déjà dans le sens d'un renforcement du nombre de membres de la CE ou en tout cas limitent les inconvénients de la formule.

Signalons que l'élection de membres de la CE par le BN entre deux congrès est déjà prévue pour combler des sièges vacants (article 27 du règlement intérieur).

CONCLUSION

Les propositions soumises au congrès ont un enjeu qui dépasse de loin de complexes modifications du mode d'élection du BN ou un engagement qui pourrait être jugé symbolique d'impulser la mixité des instances à tous les niveaux de l'organisation. C'est un pas supplémentaire mais un pas décisif pour faire de la CFDT une organisation mixte : mixte dans ses revendications, dans sa pratique, dans son type de militantisme, mixte dans son recrutement et dans ses équipes responsables.

Cette avancée est nécessaire pour mettre notre fonctionnement en conformité avec notre stratégie autogestionnaire. Elle est aussi impérative pour faire de la CFDT une organisation qui prenne en charge les problèmes de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses.



3

L'ACTION SYNDICALE, OUTIL DU CHANGEMENT, DU TRAVAIL, DE LA SOCIÉTÉ

Ce rapport sert d'introduction à des débats en commission qui auront lieu le vendredi 28 mai sur les thèmes suivants :

1 - **Changer les conditions de travail** : quelle est notre action contre les produits toxiques, les risques dus aux machines et engins de travail et pour l'amélioration des conditions de travail ?

2 - **L'intervention syndicale face aux mutations technologiques** : comment, par notre action, ne pas laisser les employeurs décider seuls des changements techniques ? Comment utiliser ces changements pour défendre une nouvelle conception des qualifications ? De l'organisation du travail ?

3 - **Choix énergétiques, type de conditions de travail, conséquences sur le développement** ? Les choix énergétiques recouvrent à la fois des choix économiques et des choix de conditions de travail. Comment faisons-nous le lien entre tous ces problèmes ?

4 - **Changement du travail, changement des travailleurs**. Le travail se transforme (contenu, contrat, qualification, etc.) mais l'attitude des travailleurs face au travail change aussi. Les jeunes, les travailleuses n'ont pas le même rapport au travail que les ouvriers qualifiés, les techniciens ? Comment agissons-nous pour tenir compte des évolutions et ne pas laisser les employeurs seuls maîtres du jeu ?

5 - **Produire autre chose**. Que veut dire concrètement cet objectif : dans notre action pour la défense et le développement du service public ? Dans notre action sur la politique industrielle ? Dans la politique que nous menons au travers des CE en matière d'œuvres sociales ?

Ces travaux de commission serviront à vérifier collectivement le contenu d'une motion sur laquelle le congrès aura à se prononcer le samedi 29 mai.

1 - Le syndicalisme face aux mutations du travail

La crise, économique bien sûr, mais aussi sociale et culturelle qui frappe depuis plus de dix ans tous les pays, atteint aussi le mouvement syndical, sa capacité à regrouper autour d'objectifs communs la majorité des travailleurs.

L'accroissement du chômage et le renouvellement des catégories de main d'œuvre, la transformation des systèmes de production et des postes de travail, la multiplication des emplois précaires bouleversent tous les aspects fondamentaux de l'identité individuelle et collective des travailleurs. Or, c'est l'existence d'une identité collective professionnelle qui permettait pour beaucoup la construction de solidarités de classe, d'organisations propres aux travailleurs.

L'ancrage traditionnel du syndicalisme

Le mouvement syndical s'est développé dans la plupart des pays par l'organisation progressive de travailleurs dont les métiers présentaient les caractéristiques suivantes :

- les métiers exercés correspondaient à la mise en œuvre et au renouvellement d'un savoir propre aux travailleurs sur lequel le patronat ne pouvait complètement exercer une domination ;
- l'exercice de ces métiers donnait aux travailleurs un contrôle important sur la production. La qualité des produits, la régularité de la production, sa réalisation même dépendaient toujours d'une volonté et d'une responsabilité des travailleurs auxquelles l'employeur ne pouvait rien substituer ;
- enfin, dans la réalisation du travail, au travers de l'activité de production naissaient entre les travailleurs des solidarités, base d'une union pour des actions communes.

L'importance de ces aspects - un métier qui est aussi un savoir propre, un métier qui donne un contrôle sur la production, un travail qui crée des solidarités - est éclairée par la lutte que le mouvement syndical a menée contre le taylorisme et toutes les formes d'organisation du travail qui menaçaient les fondements de l'identité au travail et donc le syndicalisme. Lutte qui se continue depuis le début du siècle et qui se trouve accentuée depuis quelques années : l'irruption des nouvelles technologies issues de l'informatique qui transforment la division et l'organisation du travail, modifient les qualifications ouvrières, renforcent certains aspects du taylorisme et notamment la dépossession des travailleurs d'un savoir propre sur le travail, sur leurs activités dans la production.

Les caractéristiques des métiers exercés ont joué un rôle majeur dans la naissance et le développement du mouvement syndical, mais celui-ci, bien sûr, s'est constitué aussi en référence à des pouvoirs auxquels il s'opposait.

Longtemps, et c'est encore le cas pour partie aujourd'hui, le patronat est resté pour le mouvement

syndical, pour les travailleurs, quelque chose de tangible, de visible, une personne, une famille, un groupe. L'action face à ce patronat était d'autant plus évidente, que le système économique en place donnait réellement à ces patrons un pouvoir autonome de décision et que l'économie nationale conservait une indépendance importante par rapport à l'extérieur.

Dès la fin du XIX^e siècle, la création de sociétés anonymes, le développement des rapports économiques internationaux posent problème au mouvement syndical par la transformation du pouvoir dans l'entreprise, le déplacement des lieux de décision. Mais c'est surtout depuis vingt ans que ces transformations et ces déplacements posent aux travailleurs un problème majeur y compris pour atteindre des résultats simples, immédiats.

Des transformations fondamentales

• Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, l'ensemble du système économique, social et culturel français a connu de profondes transformations. A la période de croissance continue (1945-1974) dans la production de masse a succédé une période de faible croissance, d'augmentation du chômage, de remise en cause d'acquis pour la classe ouvrière. Mais par de la différence entre ces deux périodes, des transformations profondes du travail, de son contenu, de la classe ouvrière elle-même se sont produites qui ébranlent les bases mêmes sur lesquelles s'est constitué le mouvement syndical.

• Les transformations du travail ont été nombreuses, complexes, touchant de façon diversifiée les différents secteurs d'activité. Cela a été l'extension de la production de masse, avec le développement du travail à la chaîne, sous cadence et donc les OS et les manœuvres en plus grand nombre. Cela a été aussi l'extension des branches du tertiaire débouchant sur les OS en col blanc. Mais depuis le début des années 70, progressivement, branche après branche, c'est aux effets de mutations technologiques que le mouvement syndical est confronté. Mutations presque toutes dues aux révolutions de l'électronique et de l'informatique et qui nous posent un problème redoutable.

La part de travail que même les OS face à la chaîne pouvaient maîtriser (pour gagner des secondes progressivement et souffler au bout de quelque temps), ce savoir sur la production acquis par expérience par



Le changement, c'est pour quand ?

N° 54 SPÉCIAL mars-avril 1982

L'action syndicale outil du changement du travail et de la société est un des thèmes du 39^e congrès. C'est celui qui a été choisi pour ce numéro spécial de la revue, avec :

- des reportages sur des pratiques syndicales transformatrices du travail
- un dossier sur les instruments de l'action syndicale quotidienne
- des réflexions d'observateurs
- un débat entre des responsables de la CFDT

L'analyse des réalités sociales, des comportements des acteurs sociaux, la réflexion pour comprendre la vie sociale, enrichir la pratique syndicale sont les tâches de CFDT AUJOURD'HUI. A partir de ce numéro 54, une nouvelle présentation de la revue pour mieux les remplir.

tionnels, éclosion de nouvelles cultures par exemple dans la mode musicale, évolution des mœurs, etc... La création de liens entre les travailleurs de différentes générations ne se fait jamais de manière simple.

Mais la classe ouvrière est profondément transformée par d'autres facteurs. L'accroissement continu du travail des femmes est sans doute ce qui la bouleverse le plus en profondeur depuis quinze ans. Mouvement parallèle à l'augmentation des emplois tertiaires, cet accroissement a des répercussions tant sur le travail que sur la société et bien sûr sur le mouvement syndical. Cantonnée dans certains emplois - pour la plupart les moins qualifiés et les moins rémunérés - la main d'œuvre féminine ne s'identifie pas à une hiérarchie de valeurs et de comportements issue d'un mouvement ouvrier dominé par des hommes qualifiés. Une double différence crée cet écart : différence d'insertion professionnelle, de type d'emploi mais aussi différence de position dans la société et tout ce qui la constitue, notamment la famille.

Autre aspect de l'évolution de la classe ouvrière, les vingt dernières années ont vu se développer l'acceptation d'une division du travail entre les travailleurs nationaux et les travailleurs immigrés. Cette division renvoie plus ou moins clairement à une hiérarchisation sociale des emplois et à une sous-traitance des risques dus aux mauvaises conditions de travail d'une catégorie de travailleurs déjà socialement défavorisés.

La classe ouvrière n'a jamais été historiquement unique, homogène. Elle a toujours connu des oppositions et des coupures en elle-même : entre les hommes et les femmes, entre les qualifiés et les non-qualifiés, entre les nationaux et les immigrés. Mais elle avait réussi à construire depuis le début du XX^e siècle des éléments de son unité, des garanties collectives restreignant les marges d'action du capitalisme. Les transformations en cours depuis plus de dix ans, les mutations technologiques et l'arrêt de la croissance se sont traduits par une mise en cause systématique de ces éléments d'unité et de ces garanties collectives. La précarisation de l'emploi, donc la multiplication des contrats de travail accroissant la dépendance des travailleurs vis-à-vis des

volution du travail, de enu.

lus pénibles, les plus qui sont sous-traités arce que cela permet n sur l'hygiène et la ions accidents du tra- ontrats à durée déter- que des projets d'in- une réduction des de gérer de cette le départ en pré- mais usés par les 3 x r par des jeunes qui processus automati- rme des contrats de combinent toujours patronales.

temps, l'organisation onfondément transfor- s ont vu tout à la fois vrir (notamment avec un) un mouvement ntreprises faire émer-

us puissants qui pour certains sont devenus des firmes multinationales, s'organiser entre grandes entreprises et PME de nouveaux rapports de sous-traitance, etc. Toutes ces évolutions ont posé et continuent à poser des problèmes au mouvement syndical. Le directeur d'entreprise n'est plus, assez souvent, le patron, celui avec qui il est possible de négocier parce qu'il décide. Le pouvoir est au siège du groupe, de la holding, c'est-à-dire souvent à Paris mais également parfois à l'étranger.

Dans l'entreprise les fonctions de direction se sont transformées : les cadres de direction sont plus nombreux, spécialisés par problème (finances, comptabilité, production, vente, gestion du personnel, etc.). Les directions développent de nouvelles méthodes d'intervention face aux organisations syndicales, en direction des travailleurs : distribution gratuite de journaux « spécial-impôt », pour concurrencer ceux des organisations syndicales, diffusion de bulletins d'entreprise informant plus ou moins sur la situation économique de l'entreprise, sur la vie des salariés, court-circuitage des délégués en diffusant des informations avant la fin des réunions de DP ou de CE et même organisation de plus en plus fréquente de débats avec la maîtrise dans les ateliers, sur les conditions de travail. Le pouvoir patronal change de forme et de pratique, mais n'abandonne pas pour autant ses méthodes de répression anti-syndicales. Il cherche avec plus de force que par le passé à dissocier les travailleurs des militants en prenant à sa charge tout un ensemble de travaux d'information, d'animation et de débat que seules les organisations syndicales accomplissaient auparavant.

Les difficultés du syndicalisme

Nier ces mutations et les difficultés qu'elles nous posent n'aurait pas de sens.

D'ailleurs, la sanction des faits nous obligerait vite à changer d'attitude : l'action commune avec les hors-statuts ne se décrète pas d'une formule, le changement d'attitude des travailleurs confrontés à de nouvelles technologies ne rentre pas facilement dans un schéma d'explication pré-établi. Les difficultés que nous avons rencontrées toutes ces dernières années

1 - Le syndicat face aux nouvelles formes du travail

La crise, économique et culturelle qui frappe le pays, atteint aussi le syndicat à regrouper autorité des travailleurs.

L'accroissement des catégories de travail, des systèmes de production, la multiplication des aspects sociaux, la lutte pour la reconnaissance d'une identité collective, mettaient pour beaucoup de classe, d'organisations.

L'ancrage traditionnel du syndicalisme

Le mouvement syndical s'est développé dans la plupart des pays par l'organisation progressive de travailleurs dont les métiers présentaient les caractéristiques suivantes :

- les métiers exercés correspondaient à la mise en œuvre et au renouvellement d'un savoir propre aux travailleurs sur lequel le patronat ne pouvait complètement exercer une domination ;
- l'exercice de ces métiers donnait aux travailleurs un contrôle important sur la production. La qualité des produits, la régularité de la production, sa réalisation même dépendaient toujours d'une volonté et d'une responsabilité des travailleurs auxquelles l'employeur ne pouvait rien substituer ;
- enfin, dans la réalisation du travail, au travers de l'activité de production naissaient entre les travailleurs des solidarités, base d'une union pour des actions communes.

L'importance de ces aspects - un métier qui est aussi un savoir propre, un métier qui donne un contrôle sur la production, un travail qui crée des solidarités - est éclairée par la lutte que le mouvement syndical a menée contre le taylorisme et toutes les formes d'organisation du travail qui menaçaient les fondements de l'identité au travail et donc le syndicalisme. Lutte qui se continue depuis le début du siècle et qui se trouve accentuée depuis quelques années : l'irruption des nouvelles technologies issues de l'informatique qui transforment la division et l'organisation du travail, modifient les qualifications ouvrières, renforcent certains aspects du taylorisme et notamment la dépossession des travailleurs d'un savoir propre sur le travail, sur leurs activités dans la production.

Les caractéristiques des métiers exercés ont joué un rôle majeur dans la naissance et le développement du mouvement syndical, mais celui-ci, bien sûr, s'est constitué aussi en référence à des pouvoirs auxquels il s'opposait.

Longtemps, et c'est encore le cas pour partie aujourd'hui, le patronat est resté pour le mouvement

BULLETIN D'ABONNEMENT

à envoyer rapidement avec votre titre de paiement CP ou CB à l'ordre de CFDT-Presse à

Administration de CFDT-AUJOURD'HUI
26, rue de Montholon
75439 Paris cedex 09

Mr Mme
rue
code postal
ville
prend abonnement à CFDT-AUJOURD'HUI

Abonnement annuel 1982 (6 numéros) : 126 F.

Abonnement de soutien à partir de 200 F.

en cause d'acquis pour la classe ouvrière. Mais par de la différence entre ces deux périodes, des transformations profondes du travail, de son contenu, de la classe ouvrière elle-même se sont produites qui ébranlent les bases mêmes sur lesquelles s'est constitué le mouvement syndical.

- Les transformations du travail ont été nombreuses, complexes, touchant de façon diversifiée les différents secteurs d'activité. Cela a été l'extension de la production de masse, avec le développement du travail à la chaîne, sous cadence et donc les OS et les manœuvres en plus grand nombre. Cela a été aussi l'extension des branches du tertiaire débouchant sur les OS en col blanc. Mais depuis le début des années 70, progressivement, branche après branche, c'est aux effets de mutations technologiques que le mouvement syndical est confronté. Mutations presque toutes dues aux révolutions de l'électronique et de l'informatique et qui nous posent un problème redoutable.

La part de travail que même les OS face à la chaîne pouvaient maîtriser (pour gagner des secondes progressivement et souffler au bout de quelque temps), ce savoir sur la production acquis par expérience par



les travailleurs du tertiaire ou de l'industrie sont menacés aujourd'hui par de nouvelles machines qui, de plus en plus, les prennent en charge, transformant en exécutants purs et simples les travailleurs dont l'emploi n'a pas été supprimé. Les notions de métier, de qualification, de responsabilité dans le travail perdent tout sens.

Au cours des quinze dernières années, les parts respectives des secteurs primaire-secondaire et tertiaire ont beaucoup évolué, l'ensemble disparate du tertiaire regroupant plus de 55 % de l'emploi contre 45 % il y a un peu plus de dix ans. Il en va de même pour les branches d'activité. Des branches traditionnelles au plan économique mais aussi au plan syndical (textile, sidérurgie, bâtiment, etc.) voient régulièrement leurs effectifs décroître. De nouvelles branches comme la réparation automobile, le nettoyage industriel, les personnels communaux regroupent progressivement autant et même plus de travailleurs que les premières citées.

Chaque nouvelle génération, bien sûr, diffère des précédentes. La scolarité n'a pas été la même, les centres d'intérêt des jeunes et des adolescents évoluent avec les mouvements complexes de la société : perte progressive d'influence de mouvements traditionnels, éclosion de nouvelles cultures par exemple dans la mode musicale, évolution des mœurs, etc... La création de liens entre les travailleurs de différentes générations ne se fait jamais de manière simple.

Mais la classe ouvrière est profondément transformée par d'autres facteurs. L'accroissement continu du travail des femmes est sans doute ce qui la bouleverse le plus en profondeur depuis quinze ans. Mouvement parallèle à l'augmentation des emplois tertiaires, cet accroissement a des répercussions tant sur le travail que sur la société et bien sûr sur le mouvement syndical. Cantonnée dans certains emplois - pour la plupart les moins qualifiés et les moins rémunérés - la main d'œuvre féminine ne s'identifie pas à une hiérarchie de valeurs et de comportements issue d'un mouvement ouvrier dominé par des hommes qualifiés. Une double différence crée cet écart : différence d'insertion professionnelle, de type d'emplois mais aussi différence de position dans la société et tout ce qui la constitue, notamment la famille.

Autre aspect de l'évolution de la classe ouvrière, les vingt dernières années ont vu se développer l'acceptation d'une division du travail entre les travailleurs nationaux et les travailleurs immigrés. Cette division renvoie plus ou moins clairement à une hiérarchisation sociale des emplois et à une sous-traitance des risques dus aux mauvaises conditions de travail d'une catégorie de travailleurs déjà socialement défavorisés.

La classe ouvrière n'a jamais été historiquement unique, homogène. Elle a toujours connu des oppositions et des coupures en elle-même : entre les hommes et les femmes, entre les qualifiés et les non-qualifiés, entre les nationaux et les immigrés. Mais elle avait réussi à construire depuis le début du XX^e siècle des éléments de son unité, des garanties collectives restreignant les marges d'action du capitalisme. Les transformations en cours depuis plus de dix ans, les mutations technologiques et l'arrêt de la croissance se sont traduits par une mise en cause systématique de ces éléments d'unité et de ces garanties collectives. La précarisation de l'emploi, donc la multiplication des contrats de travail accroissant la dépendance des travailleurs vis-à-vis des

employeurs, est aussi liée à l'évolution du travail, de son organisation et de son contenu.

Ici, ce sont les emplois les plus pénibles, les plus dangereux ou les plus insalubres qui sont sous-traités ou confiés à des intérimaires parce que cela permet de contourner la réglementation sur l'hygiène et la sécurité, de diminuer les cotisations accidents du travail. Là, il y a multiplication de contrats à durée déterminée ou de contractuels parce que des projets d'information se traduiront par une réduction des effectifs qu'il sera plus facile de gérer de cette manière. Ailleurs, on accélère le départ en pré-retraite de travailleurs qualifiés mais usés par les 3 x 8 pour, au mieux, les remplacer par des jeunes qui n'ont plus qu'à surveiller des processus automatisés. Politique des effectifs, forme des contrats de travail et contenu du travail se combinent toujours étroitement dans les politiques patronales.

- Enfin toujours dans le même temps, l'organisation du pouvoir économique s'est profondément transformée. Les vingt dernières années ont vu tout à la fois les frontières économiques s'ouvrir (notamment avec la création du Marché commun) un mouvement continu de fusion, de rachat d'entreprises faire émerger des groupes de plus en plus puissants qui pour certains sont devenus des firmes multinationales, s'organiser entre grandes entreprises et PME de nouveaux rapports de sous-traitance, etc. Toutes ces évolutions ont posé et continuent à poser des problèmes au mouvement syndical. Le directeur d'entreprise n'est plus, assez souvent, le patron, celui avec qui il est possible de négocier parce qu'il décide. Le pouvoir est au siège du groupe, de la holding, c'est-à-dire souvent à Paris mais également parfois à l'étranger.

Dans l'entreprise les fonctions de direction se sont transformées : les cadres de direction sont plus nombreux, spécialisés par problème (finances, comptabilité, production, vente, gestion du personnel, etc.). Les directions développent de nouvelles méthodes d'intervention face aux organisations syndicales, en direction des travailleurs : distribution gratuite de journaux « spécial-impôt », pour concurrencer ceux des organisations syndicales, diffusion de bulletins d'entreprise informant plus ou moins sur la situation économique de l'entreprise, sur la vie des salariés, court-circuitage des délégués en diffusant des informations avant la fin des réunions de DP ou de CE et même organisation de plus en plus fréquente de débats avec la maîtrise dans les ateliers, sur les conditions de travail. Le pouvoir patronal change de forme et de pratique, mais n'abandonne pas pour autant ses méthodes de répression anti-syndicales. Il cherche avec plus de force que par le passé à dissocier les travailleurs des militants en prenant à sa charge tout un ensemble de travaux d'information, d'animation et de débat que seules les organisations syndicales accomplissaient auparavant.

Les difficultés du syndicalisme

Nier ces mutations et les difficultés qu'elles nous posent n'aurait pas de sens.

D'ailleurs, la sanction des faits nous obligerait vite à changer d'attitude : l'action commune avec les horst-atuts ne se décrète pas d'une formule, le changement d'attitude des travailleurs confrontés à de nouvelles technologies ne rentre pas facilement dans un schéma d'explication pré-établi. Les difficultés que nous avons rencontrées toutes ces dernières années

pour mobiliser, mener l'action, la stagnation et même la baisse de nos effectifs sont les signes des problèmes que nous rencontrons pour analyser collectivement les nouvelles situations, construire une politique qui y soit adaptée. Le volontarisme est nécessaire pour avancer face à ces questions, mais le progrès de notre action ne pourra découler de lui seul.

Nier ces mutations, ce pourrait être aussi accepter un repli des ambitions du mouvement syndical. Accepter de cantonner son rôle à la défense des catégories de travailleurs qui constituent le plus grand nombre de ses adhérents, cela voudrait dire, en fait, accepter l'éclatement du marché du travail et la constitution de deux grands groupes de travailleurs : ceux dont le travail, effectué dans des conditions correctes avec une qualification reconnue apporterait en plus des garanties sociales (sécurité de l'emploi, droits syndicaux et sociaux, etc) ; ceux qui cumuleraient de des conditions de travail dégradantes et de faibles garanties sociales. Ce serait accepter la division des travailleurs en deux « classes » : celle des travailleurs stables qualifiés et garantis regroupés autour des « pôles de pouvoir » et celle, la plus nombreuse à terme, des instables et exclus... image sociale de la société « duale ».

Accepter l'établissement définitif d'un double marché du travail au nom de la seule défense des intérêts des catégories sociales que l'on représente directement, serait ramener le syndicalisme à un corporatisme qui ne sait pas voir qu'il prépare une crise encore plus grave de notre société.

La CFDT rejette ainsi certaines « idéologies de crise » qui proposent au mouvement social d'abandonner le terrain de lutte du travail, de sa détermination par l'économie et les choix technologiques, pour faire du hors travail le seul terrain d'action dans la société. Pour nous, un tel choix mène aussi à l'impasse. Il n'est pas vrai que les salariés puissent abandonner toute action face au travail et s'en tenir à développer une action hors de l'entreprise. Trop de choses se jouent dans le travail quotidien, dans l'activité de production, rapports hiérarchiques, reproduction de domination par le savoir et le pouvoir, inégalités face aux conditions de travail et de rémunération, construction même de la personnalité pour que le

temps hors travail ne soit pas profondément marqué par les traces, les effets, le contenu même de la vie au travail.

En fait, pour la CFDT il n'y a pas d'alternative : il n'y a pas d'avancée dans le socialisme autogestionnaire sans transformation du travail, de sa répartition, de son contenu, de ses conditions et de ses produits.

C'est pourquoi il nous faut construire une nouvelle pratique.

2 - Changer le travail et la société

Le 10 mai n'a pas tout changé. Mais il nous place face à la responsabilité de mettre en œuvre notre projet, d'avancer dès aujourd'hui vers le socialisme autogestionnaire.

Pour la CFDT, cela signifie, bien sûr, transformer les structures économiques notamment par la socialisation de certains groupes industriels ou financiers, par le développement d'une planification démocratique, par la mise en place d'une politique économique qui réduise les inégalités en permettant le retour au plein emploi. Mais cela signifie plus profondément s'attaquer à toutes les formes d'aliénation, de domination et d'exploitation dans la société donc notamment à tout ce qui, dans le travail ou au travers de l'exclusion du travail, détermine des rapports de pouvoir entre les individus, aliène le plus grand nombre à travers une activité où la responsabilité individuelle et collective, la créativité sont niées. Changer les structures donc, mais aussi et en même temps, changer le quotidien, changer le travail comme confrontation quotidienne à des tâches précises, des gestes imposés, des cadences et des rapports hiérarchiques, telle est l'ambition que s'est fixée la CFDT notamment lors de son 35^e Congrès, telle est notre responsabilité aujourd'hui.

Tenir les deux bouts de la chaîne est indispensable aujourd'hui si nous voulons non seulement lutter contre les divisions de la classe ouvrière qu'a instaurées la crise tout au long des dernières années, et aussi peser de façon décisive sur les choix fondamentaux qui orientent l'avenir de notre société, qui déterminent son type de développement.

La CFDT a marqué de son action et de ses orientations le mouvement social français en sachant critiquer le type de développement issu de la croissance des années 60, celui d'une société dite « de consommation », en fait productiviste et inégalitaire.

Elle a marqué les années 70 de son action contre les risques du tout nucléaire et contre la taylorisation introduite par l'informatique. Les actions ancrées sur des situations de travail concrètes, luttes des OS ou des postés, luttes des travailleurs du CEA ou de la COGEMA, luttes des personnels des banques, des assurances ou des PTT face à l'informatique, ne se sont pas arrêtées dans l'entreprise. Elles ont aussi pris en compte les effets sur la société dans son ensemble, de tels ou tels projets présents dans une entreprise ou une administration.

L'articulation entre l'action sur le travail et l'évolution de notre société, de son développement est une

ligne de force du syndicalisme CFDT. Accentuer notre capacité à mieux lier ces deux aspects d'un même problème est aujourd'hui plus que jamais indispensable.

Produire autrement

Changer le travail, c'est sans doute d'abord pour le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses produire dans d'autres conditions. Assurer l'exercice d'un emploi sans risque d'accidents ou de maladies dues au travail, mais aussi réussir à rompre avec des formes d'organisation du travail qui aliènent les travailleurs, portent atteinte à leur responsabilité, à leur capacité de vivre pleinement.

- L'action sur l'hygiène et la sécurité, plus largement celle pour imposer dans toutes les entreprises une politique de prévention des risques professionnels reste sans contexte un des aspects les plus importants de notre pratique si nous voulons très concrètement rendre perceptible le changement au plus grand nombre de travailleurs. Action quotidienne et peu spectaculaire parce qu'améliorer la conception de postes de travail, assurer une plus grande sécurité face aux machines dangereuses ou aux produits toxiques, cela passe rarement la rampe auprès des médias, cela n'est même pas toujours considéré comme un résultat significatif par les organisations syndicales.

Développer notre action sur ce terrain, notamment en revalorisant le rôle des CHS dans notre pratique, le lien entre la section et les camarades mandatés dans les organismes de prévention, c'est déjà de la façon la plus immédiate qui soit, agir pour changer le travail.

- Mais par delà les risques et les conditions de travail, c'est aussi l'organisation du travail que notre action doit viser à changer. Organisation hiérarchique du travail et division, parcellisation des tâches qui mêlent étroitement rapports de subordination et négation de toute responsabilité pour les exécutants.

Changer l'organisation du travail, c'est d'abord pour la CFDT donner aux travailleurs la possibilité de s'exprimer pendant leur travail sur leurs conditions de travail. Conquérir ce droit d'expression et surtout le faire vivre en assurant les possibilités d'une expression libre des travailleurs, c'est déjà faire reculer le pouvoir des employeurs, changer le rapport de force sur l'organisation du travail.

Mais il est indispensable d'aller plus loin dans notre action pour changer l'organisation du travail. Il est particulièrement clair que si nous voulons pouvoir reconquérir une qualification pour tous les salariés qui aujourd'hui ne s'en voient pas reconnue, nous devons agir pour changer la division du travail, la définition des postes de travail, la place des travailleurs et des travailleuses dans la production. Pour que certains travailleurs ne soient pas condamnés à être des OS à vie, il n'y a pas d'autre solution que d'imposer une autre organisation du travail. Mais un tel changement ne se fera pas sans une participation active de tous les salariés (hommes et femmes) concernés ; un tel changement ne se décrète pas.

Il faut donc s'appuyer sur l'expression des travailleurs pour avancer vers d'autres formes d'organisation du travail tenant compte des situations de départ, des réticences que soulève chez les travailleurs eux-mêmes toute transformation de leur situation. C'est possible. Cela suppose sans doute que nous sachions définir à la fois de nouvelles perspectives en

matière de qualifications individuelles ou collectives, des formes alternatives d'utilisation des technologies de production et développer notre contrôle sur le lien entre changement de l'organisation du travail et les salaires, les effectifs, les rythmes de production. Cela suppose aussi un approfondissement, une réelle démocratisation des rapports entre le syndicat et ses adhérents, une réappropriation permanente de l'organisation syndicale par la majorité des travailleurs et des travailleuses.

Pour une maîtrise des mutations technologiques

À l'évidence depuis près de cinq ans, le mouvement syndical est confronté à un ensemble de mutations technologiques qui lui posent des problèmes difficiles à résoudre. C'est l'ensemble de la situation de travail qui est le plus souvent transformé par ces mutations. Le contenu du travail, le métier ou ce qui donnait une qualification au travailleur est transformé, bouleversé de fond en comble. Le salarié, souvent, n'est plus qu'un appendice d'une machine ou d'un système, qu'il charge ou décharge, qu'il interroge ou guide, qu'il surveille directement ou par l'intermédiaire de cadrans, de voyants, dans une salle de contrôle. Avec le contenu du travail, c'est souvent le personnel qui change : des jeunes remplacent des travailleurs plus âgés mais trop jeunes pour la retraite, des travailleurs sans qualification remplacent des travailleurs qualifiés, des contractuels ou des contrats à durée déterminée remplacent du personnel fixe. Les effectifs baissent progressivement. Des problèmes nouveaux de conditions de travail sont posés : développement de travail en équipe ou sous astreinte, multiplication des tâches de surveillance visuelle, alternances de surcharge et de sous-charge de travail qui usent nerveusement.

Les mutations technologiques transforment le travail, mais aussi elles posent un problème grave : celui de l'évolution de l'emploi. Les gains de productivité



que permettent les systèmes informatiques, le développement de l'automatisation et l'apparition des robots industriels seront sans doute au cours des dix prochaines années la principale raison des suppressions d'emploi. Certes, il y aura de nouveaux secteurs en développement, de nouveaux postes de travail qui seront créés. Mais, au total, le bilan ne peut être positif. Sans tomber dans le pessimisme de certains chiffres, sans se livrer à des calculs théoriques, on constate déjà de nombreux cas où le développement technologique a entraîné de fortes réductions d'emploi. Le mouvement syndical ne peut accepter que de telles mutations, qui peuvent avoir des aspects positifs se traduisent par une dégradation accentuée de la situation des travailleurs. Maîtriser l'impact social et économique des mutations technologiques est donc une nécessité stratégique.

- La CFDT a rapidement dégagé les problèmes principaux que posent ces mutations technologiques. Elle a surtout mis en évidence le fait qu'elles sont dans la quasi-totalité des cas imposés aux travailleurs sans information ni consultation, sans prise en compte des répercussions sociales de choix faits par les employeurs. Imposer cette obligation d'information et de consultation semble être le premier objectif à notre action face aux mutations technologiques. Mais ce ne saurait être le seul.

Pour éviter qu'un nombre restreint de « décideurs » ne s'arrogent, au nom d'un savoir d'ailleurs contestable, le pouvoir de construire seuls l'avenir du travail et de notre société, notre action doit suivre simultanément plusieurs pistes :

- développer dans les entreprises une pression continue sur l'obligation d'information et de consultation préalables à toute décision. Cela peut se traduire aussi bien par l'exigence d'un contrôle syndical sur les expérimentations poursuivies et leurs résultats que par l'instauration de débats réguliers dans l'entreprise, par exemple au CE sur l'évolution des projets et leurs conséquences sociales,

- développer par la négociation, notamment dans les conventions collectives, les moyens d'intervention syndicaux face aux mutations technologiques avant

qu'elles ne se produisent et des garanties pour les salariés au cas où ces mutations auraient des effets sur le volume des effectifs, les classifications, etc..., – développer notamment par un travail inter-catégoriel notre capacité à intervenir sur la conception des technologies elles-mêmes. Les problèmes de conditions de travail, par exemple ceux posés par les consoles de visualisation, les problèmes de division du travail, de déqualification ne peuvent être corrigés si nous ne sommes pas capables d'intervenir sur la conception des machines à systèmes... Développer notre capacité à intervenir en amont, à négocier les choix technologiques et les modes d'organisation du travail qui en découlent est la seule voie pour peser efficacement sur les mutations en cours.

De l'action dans l'entreprise à l'intervention sur la politique industrielle, notre action face aux mutations technologiques ne peut et ne doit négliger aucune voie. D'autant qu'avec la transformation du travail, c'est également une transformation de la vie sociale que ces mutations amorcent, avec des risques sur les libertés, les modes de vie et même la culture que nous ne pouvons sous-estimer.

Produire autrement en affrontant les mutations technologiques engagées dans une nouvelle pratique syndicale suppose naturellement une importante réduction négociée de la durée du travail. Les gains de productivité, à discuter, doivent dégager des emplois nouveaux et des espaces de temps libres pour le débat collectif. La création d'emplois, avec le partage du travail socialement nécessaire entre tous et toutes, et l'intervention active sur la production doivent se rejoindre comme éléments indissociables de la stratégie autogestionnaire des organisations de la CFDT. Il s'agit bien de permettre aux travailleurs d'être eux-mêmes les acteurs de la transformation.

Produire autre chose (biens et services)

Le produit du travail n'est pas seulement un problème de mode de consommation concernant plus l'extérieur de l'entreprise que l'intérieur, le lieu de

production. La nature des produits n'est pas indifférente pour les travailleurs. C'est évident lorsque l'on examine la situation de toutes les activités de service ou de la fonction publique (par exemple pour tous les secteurs santé, animation culturelle et bien sûr éducation). Mais c'est aussi important en ce qui concerne la production industrielle de biens manufacturés : les travailleurs ne sont pas indifférents à la nature des produits fabriqués.

- Produire autre chose consiste d'abord à analyser la situation des salariés qui produisent ou qui utiliseront certains produits au regard des risques que ces produits peuvent leur faire courir. L'action de la CFDT a mis en évidence cette question pour les produits chimiques : risques immédiats pour la santé des travailleurs qui produisent ces substances, mais risques aussi pour les travailleurs qui, dans d'autres secteurs, utiliseront ces substances à d'autres fins. Le problème se pose également pour tout ce qui est fabrication de machines, d'outils, d'engins de travail. Les salariés de la machine-outil doivent-ils être indifférents aux conditions de travail et de risques qu'imposeront ces machines aux ouvriers utilisateurs de ces machines ? Avec le travail de la FGA sur les tracteurs agricoles, ceux de la FGTE sur les cabines de poids-lourds, ceux encore des PTT et des banques sur les terminaux informatiques, nous dégagons de plus en plus nettement un champ d'action syndicale sur le produit de travail qui unit les travailleurs des secteurs de production et les travailleurs utilisateurs des biens produits. Encore nous reste-t-il à vaincre bien des difficultés pour avancer mieux dans cette nouvelle intervention syndicale.

- Produire autre chose, c'est aussi mener une réflexion de fond sur les services publics et privés, sur leur qualité, la nature des services rendus réellement aux usagers. Réflexion complexe car elle touche toujours à l'organisation même de notre société, à des valeurs ancrées dans notre histoire et en même temps à des traditionalismes, voire à certaines formes de corporatisme du mouvement ouvrier. Les problèmes se posent simultanément de plusieurs façons : choix à faire entre le développement de services et d'équipements collectifs et de services individualisés soumis à la loi du marché le plus souvent ; choix à faire entre les formes des services rendus au regard des valeurs dominantes (garde et éducation des enfants, création d'équipements collectifs où les enfants disposent d'une part de liberté et de créativité). Quels choix sont faits en matière de politique hospitalière par exemple pour tout ce secteur, laissé dans l'ombre, des vieillards sans ressources, des malades mentaux parqués loin de toute vie sociale ? Quels choix sont faits en matière de politique de la communication, entre le développement impératif des nouvelles technologies et la sauvegarde de modes traditionnels de communication (lettres, journaux, écrits en général) correspondant aux désirs et besoins d'une part de la population qui n'a pas à être négligée ?

Mais cette réflexion sur les services rendus aux usagers ne peut pas simplement être posée comme axe de revendication vis-à-vis des pouvoirs publics. Les relations entre usagers et travailleurs des services publics ont aussi à être examinées de plus près. Il n'y a pas de convergence naturelle d'intérêt et d'action entre les usagers et les travailleurs des services. Ne pas le voir, ne pas approfondir le problème d'un meilleur ajustement des services aux usagers sans pour autant aboutir à des conditions de travail contes-

tables pour le personnel, est-ce vraiment faire le choix d'un autre type de développement ?

- Enfin, produire autre chose, c'est aussi savoir peser sur la qualité, la durabilité et la nature des produits en fonction des besoins auxquels ils correspondent. Il s'agit de mettre en discussion et d'intervenir sur l'utilité sociale des produits.

Sur cet aspect, notre pratique est moins avancée que sur d'autres. Il existe pourtant des premiers jalons : CHS de l'agro-alimentaire qui prennent en charge les problèmes de qualité des produits, informations syndicales démystifiant l'habillage modernisé de produits qui sert à les vendre plus cher, etc.

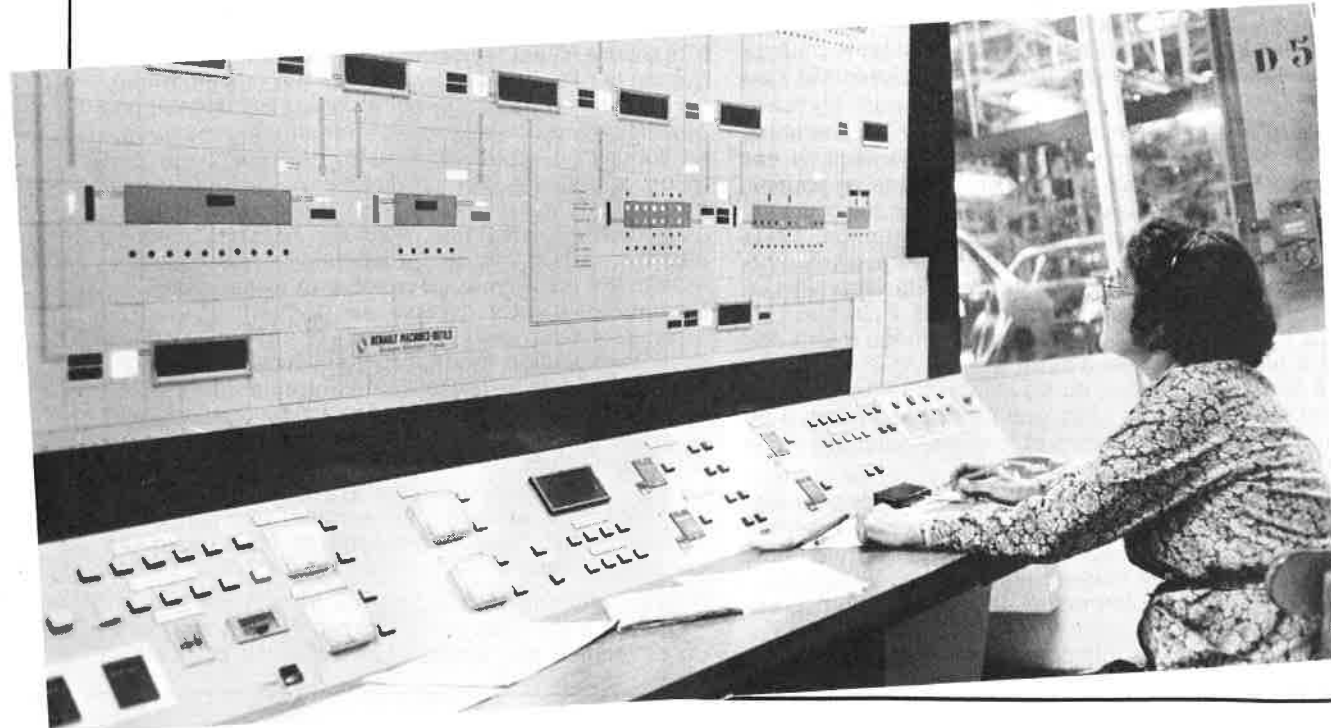
Mais nous ne savons pas très bien encore comment intervenir sur de telles questions. Comment créer une sensibilisation sur une telle démarche qui n'est pas naturelle pour beaucoup de travailleurs ? Pourtant, nous devons avancer dans ce sens pour donner toute sa signification à notre perspective d'un autre type de développement.

Il faudra enfin, le moment venu s'interroger sur les limites d'un développement des services marchands, compatible avec notre projet de socialisme autogestionnaire qui, pour élargir les libertés, doit étendre les modes d'échange et de coopération gratuits.

L'intervention syndicale sur la politique industrielle

- Agir sur les conditions de travail, face aux nouvelles technologies, sur le produit du travail c'est dans un premier temps développer des pratiques diversifiées, adaptées aux réalités des entreprises et administrations. Mais en s'appuyant sur toutes ces initiatives, nous devons parvenir à élargir progressivement l'espace de l'intervention syndicale. La situation immédiate des travailleurs est déterminée à la fois par des décisions prises dans l'atelier ou le service, dans l'entreprise ou l'administration et par des choix plus globaux faits au niveau d'un groupe ou de la politique économique nationale. L'intervention syndicale sur la politique industrielle que la CFDT veut développer, n'est donc pas seulement une confrontation « au sommet » entre organisations syndicales, groupes et ministères. Ce que nous voulons, c'est articuler intervention dans l'entreprise, sur les problèmes immédiats des travailleurs et intervention auprès des centres de pouvoirs où se prennent les principales décisions économiques : investissements, orientations technologiques, abandon d'un marché ou d'un produit, mécanismes de planification régionale et industrielle...

Rétablir par notre pratique, par la manière dont nous savons nous appuyer sur l'expression des travailleurs, l'information et la consultation des CE, les grandes orientations de la planification, la continuité qui existe entre le poste de travail et les choix nationaux, c'est ce que nous voulons faire en ouvrant un nouveau champ d'intervention syndicale, celui de la politique industrielle. Pour la CFDT, les choix économiques et industriels ne se font pas seulement sur la base de bilans chiffrés : ils renvoient continuellement à la situation concrète dans laquelle s'effectue le travail, dans laquelle se trouvent les salariés. Ils relèvent, comme les salaires et les conditions de travail, du champ de la revendication syndicale. C'est une des conditions de notre autonomie stratégique.





3 - Des pratiques innovantes ?

Changer le travail, développer l'action de la CFDT pour mieux articuler problèmes dans l'entreprise et évolution de la société afin de peser sur le type de développement, cela suppose que nous accentuons une pratique syndicale que nous avons déjà mis en place depuis plusieurs années. Il faut en effet élargir notre capacité d'intervention efficace sur l'ensemble des rapports de pouvoir, sur les structures qui caractérisent le type de développement actuel et sa logique.

L'échange qui est souhaité dans les commissions du 39^e congrès auxquelles ce rapport sert d'introduction est d'abord un échange sur des pratiques syndicales réelles qui ont connu des difficultés mais qui ont aussi permis une avancée même modeste sur des problèmes complexes.

Cet échange devrait notamment permettre de mieux connaître ce qui se fait quotidiennement (l'information ne circule pas toujours très bien), les problèmes rencontrés, les résultats obtenus.

Mais il doit aussi permettre de réfléchir à des questions de méthodes, à la mise en pratique de démarches nouvelles pour l'organisation.

Sans préjuger des débats, quelques points importants qui devraient faire l'objet de réflexions dans les commissions peuvent déjà être mis en avant.

Quelle relation permanente avec les travailleurs sur tous ces problèmes ?

Agir sur les conditions de travail, les technologies, le produit du travail suppose un travail continu et complexe entre l'organisation syndicale et les travailleurs.

Cette relation n'est pas immédiate. Nous ne cernons pas toujours très bien les réactions des travailleurs, ils ne sont pas toujours sensibles immédiatement à des situations dont les effets n'apparaîtront qu'à moyen ou long terme.

Comment dépasse-t-on ces difficultés ? Par quelle organisation d'une information progressive, quels débats collectifs ? Quelle utilisation faisons-nous des méthodes d'enquêtes syndicales ou de l'aide d'experts extérieurs à l'organisation ?

Quel travail inter-catégoriel ?

Face aux produits toxiques comme à l'informatique, pour agir sur l'organisation du travail ou les choix en matière d'équipements collectifs, nous sommes souvent obligés de faire appel à la compétence de militants de différents horizons, de différentes catégories professionnelles ? Ce travail ne va pas sans difficulté : le langage n'est souvent pas le même, l'implication face au problème posé est différente, les objectifs fixés au travail collectif peuvent être perçus différemment.

Qu'est-ce exactement que travailler dans une organisation syndicale en sachant regrouper, permettre une synthèse entre les apports spécifiques des différentes catégories sociales et professionnelles de travailleurs ? Quels sont nos acquis et nos difficultés ?

Quelle utilisation des institutions ?

Sur la prévention des risques professionnels ou le développement de l'informatique, sur l'évolution des services rendus aux usagers, notre action, même si elle vise d'abord à se situer face aux employeurs, rencontre souvent des institutions que le mouvement ouvrier a souvent d'ailleurs contribué à créer.

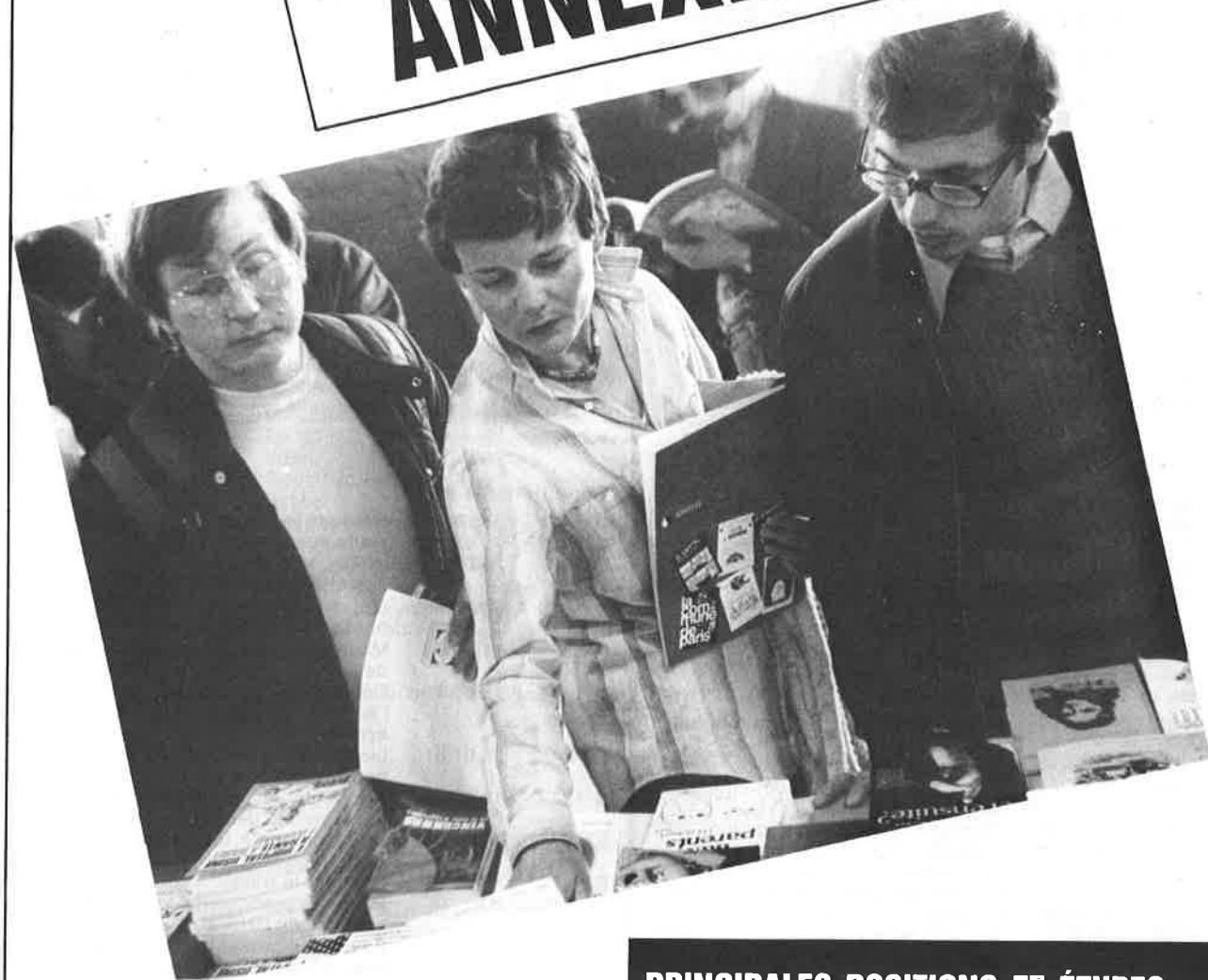
Mais comment définissons-nous le rôle de ces institutions ? Comment notre pratique vise-t-elle à en faire des lieux, des moments de notre action et non des structures extérieures, déconnectées où quelques représentants de la CFDT, peu ou mal mandatés, suivent plus ou moins bien l'évolution de problèmes que notre action contribue à faire progresser ?

Quelle information et comment circule-t-elle ?

Un produit chimique toxique peut être utilisé dans de très nombreuses entreprises. Mais l'action syndicale menée dans l'une de ces entreprises pour protéger les salariés exposés à ces risques sera-t-elle connue ailleurs ? Les acquis des actions face à l'informatisation sont-ils connus de beaucoup de syndicats qui vont demain être confrontés à ces mêmes problèmes ?

En fait, l'information syndicale sur les problèmes, les actions, les résultats concernant les conditions, l'organisation, le produit du travail circule peu et mal. Comment analyse-t-on ces problèmes pour en faire une information ? Comment choisit-on de faire circuler cette information ? Quels sont les besoins d'information rencontrés pour notre action quotidienne ? Y compris au plan international ?

ANNEXE :



PRINCIPALES POSITIONS ET ÉTUDES

PUBLIÉES DE 1979 A 1981 DANS « SYNDICALISME »

« CFDT-MAGAZINE », « CFDT-AUJOURD'HUI », « ACTION JURIDIQUE »

Nous emploierons les abréviations suivantes : « Syndicalisme » : S ; « CFDT-Magazine » : M ; « CFDT-Aujourd'hui » : A ; « Action juridique » : J.

■ ACTION REVENDICATIVE

Politique d'action de la CFDT

S 1758	24.05.79	Lutter pour les revendications, c'est déjà lutter pour le socialisme.
S 1773	06.09.79	Retrouver le second souffle.

S 1778	11.10.79	Réaffirmer nos priorités.
S 1801	20.03.80	Moins de tapage et plus d'action efficace.
S 1806	24.04.80	Pour en sortir, l'action collective dans la CFDT.
S 1825	04.09.80	L'avenir du mouvement ouvrier.
S 1826	11.09.80	Les raisons de lutter ne manquent pas.
S 1831	16.10.80	Une CFDT offensive et unitaire.
S 1834	06.11.80	La CFDT sait où elle va.
S 1864	04.06.81	Le syndicalisme au cœur du changement.
S 1878	10.09.81	L'action syndicale en première ligne.
A 46	Nov. 80	Pour une démarche contractuelle.
A 47	Fév. 81	Négociation et démocratie.
A 50	Juil. 81	L'heure de la resyndicalisation.

Unité d'action

S 1772	30.08.79	Pour une action efficace, durable et unitaire.
S 1774	13.09.79	L'action unitaire se mène au moins deux.
S 1776	27.09.79	Ce que nous entendons par unité d'action.
S 1778	11.10.79	Pour être efficaces, élargir l'unité d'action.
S 1780	25.10.79	Les communistes contre l'unité d'action.
S 1789	27.12.79	FO ne veut pas rencontrer la CFDT.
S 1793	24.01.80	Unité d'action, la bonne conduite.
S 1801	20.03.80	Qui refuse l'action unitaire ?
S 1816	03.07.80	Unité d'action la CGT tourne la page.
S 1827	18.09.80	Qui a mis l'unité d'action au placard ?
S 1828	25.09.80	Vous avez dit recentrage.
S 1829	02.10.80	Nouveau tournant vieille ligne.
S 1833	30.10.80	L'unité d'action revue et corrigée.
S 1843	08.01.81	La CGT persiste et signe.
S 1850	26.02.81	Jusqu'où iront le PC et la CGT ?
S 1852	12.03.81	CGT : esquives, alignement, invectives.
S 1853	19.03.81	L'art de se justifier sans répondre.
S 1860	07.05.81	Pour une politique unitaire renouvelée.
S 1867	25.06.81	Faire mieux autrement.
A 46	Déc. 80	Chances et difficultés de l'unité d'action.

Durée du travail

S 1761	14.06.79	Durée du travail : de nombreuses actions.
S 1779	18.10.79	Réduire la durée du travail.
S 1784	22.11.79	Semaine d'action européenne et négociations.
S 1792	17.01.80	Partout agir, négocier et gagner.
S 1806	24.04.80	Travailler moins, vivre mieux.
S 1818	17.07.80	Les contre-propositions de la CFDT.
S 1819	24.07.80	Le sens des exigences de la CFDT.
S 1829	02.10.80	Le débat est lancé.
S 1848	12.02.81	Travail à temps partiel.
S 1868	02.07.81	Négociation avec le CNPF.
S 1871	23.07.81	Pour avancer dans les branches.
S 1872	30.07.81	Le sens d'une signature.
S 1873	06.08.81	Le protocole d'accord.
A 48	Mars 81	La durée du travail.

Salaires

S 1772	30.08.79	Après trois ans de Barre.
S 1786	06.12.79	Un SMIC loin du compte.
S 1798	28.02.80	Priorités aux bas salaires : oui mais comment ?
S 1806	24.04.80	Réduire les inégalités.
S 1816	03.07.80	SMIC-Bas salaires vers la négociation.
S 1863	28.05.81	Du sérieux, du profond, du durable.
S 1865	11.06.81	Les premières mesures sociales du septennat.
A 42	Mars 80	Vous avez dit bas salaires ?

Contrats collectifs et droits des travailleurs

S 1789	27.12.79	Les hors-statuts dans l'action syndicale. Repenser la pratique.
S 1802	27.03.80	L'intérim prospère et prolifère. Quand employés et hors-statuts font bon ménage.
S 1807	01.05.80	Hors-statuts : unifier les contrats de travail et les formes d'emplois.
S 1826	11.09.80	Echec à l'éclatement des statuts.
S 1871	23.07.81	Dossier Droits nouveaux pour les travailleurs.

S 1883	15.10.81	Le rapport Auroux, intentions et omissions.
A 39	Oct. 79	PME : Quel syndicalisme ?
A 40	Déc. 79	Classe ouvrière éclatée (numéro spécial).
A 44	Juil. 80	Droit d'expression.
A 45	Oct. 80	Méto : une lutte contre la sous-traitance.
J 9	Mai 79	Prêt de main-d'œuvre illégal. Intérim illégal.
J 10	Juil. 79	Privatisation illégale d'une activité administrative.
J 14	Mars 80	Les contrats à durée déterminée.
J 15	Mai 80	L'action judiciaire du syndicat pour faire interpréter la convention collective.
J 16	Juil. 80	La location de main-d'œuvre : l'intérim.
J 17	Sept. 80	La location de main-d'œuvre : la sous-traitance.
J 21	Mai 81	Le travail à temps partiel.

Conditions de travail

S 1761	14.06.79	Produits toxiques, prévenir le risque.
S 1762	21.06.79	Halte aux machines dangereuses.
S 1763	28.06.79	INRS : le CNPF veut liquider la recherche sur la prévention.
S 1832	23.10.80	Maladies professionnelles : la patronat fait la sourde oreille.
S 1835	13.11.80	Médecine du travail : une initiative de la CES.
S 1844	15.01.81	Conditions de travail, revaloriser l'action quotidienne. Nucléaire : accident de La Hague, le mépris.
S 1846	29.01.81	Lievin : la responsabilité civile des houillères reconnue.
S 1849	19.02.81	Accidents du travail : assurer la réintégration des salariés.
S 1877	03.09.81	Un emploi pour tous, mais pas n'importe lequel.
S 1879	17.09.81	Changer le travail.
A 39	Oct. 79	Pour une pratique militante du droit : exemple du CHS.
A 43	Juin 80	Faudrait-il casser les machines ?
A 49	Juin 81	Une nouvelle ère industrielle (numéro spécial).
A 50	Août 81	La médecine du travail.

Comités d'entreprises

S 1812	05.06.80	Activités sociales et culturelles des CE : un terrain d'action syndicale à part entière.
S 1814	19.06.80	Conférence nationale des CE : des bonnes œuvres maison aux activités sociales.
S 1826	11.09.80	Conférence nationale des CE : pas de parenthèse pour le social.
A 46	Nov. 80	CE : Ouverture et politique syndicale (dossier).

L'action juridique

S 1788	20.12.79	Après les prud'hommes (numéro spécial).
S 1795	07.02.80	Réintégration des délégués : un nouveau succès.
S 1805	17.04.80	Accords collectifs et sanctions pénales.
S 1808	08.05.80	La lutte contre l'éclatement de la classe ouvrière (affaire COGEMA).
S 1812	05.06.80	Le référé prud'homal, une innovation capitale.
S 1835	13.11.80	Agir pour l'égalité des salaires.
S 1852	12.03.81	Les primes de départ volontaire : la brèche de Strasbourg.

S 1867	25.06.81	Renault en guerre contre le droit de grève.
S 1871	23.07.81	Des droits nouveaux pour les travailleurs.
S 1875	20.08.81	La loi d'amnistie.
S 1879	17.09.81	Les libertés syndicales à la SNIA.
A 37	Mai 80	Une lettre qui en dit long.
A 39	Juil. 80	Les prud'hommes, hier et aujourd'hui.
A 51	Sept. 80	Pour une pratique militante du droit : l'exemple des CHS.
J 11	Sept. 79	Action en justice et prévention des accidents du travail.
J 20	Mars 81	Le conflit des logiques.
J 22	Juil. 81	Des grévistes réintégrés par décision de référé prud'homal.

Secteur public et nationalisé

S 1765	12.07.79	Le chantage de Dominati.
S 1804	10.04.80	La CFDT ne signe pas l'accord salarial.
S 1835	13.11.80	Appel à l'action dans le secteur public.
S 1839	11.12.80	Trois jours pour que vive la fonction publique.
S 1841	25.12.80	Le courant passe.
S 1873	06.08.81	De la concertation aux actes.
A 47	Fév. 81	Grèves et services publics.
A 48	Avr. 81	Il était une fois le service public à la radio TV.
J 11	Sept. 79	Le statut.
J 18	Sept. 80	La suspension des fonctionnaires.

ACTION SOCIALE - CADRE DE VIE**Santé-Protection sociale**

S 1768	02.08.79	Solidarité oui, mais pas à rebours.
S 1800	13.03.80	La santé menacée : la CFDT à l'offensive.
S 1803	03.04.80	Convention médicale.
S 1804	10.04.80	Des dispositions natalistes qui ne résolvent rien.
S 1808	08.05.80	Le 13 mai : pour la plus large mobilisation.
S 1810	22.05.80	Du 13 au 23 mai : non à la santé au rabais.
S 1814	19.06.80	L'hôpital en voie de sous-développement.
S 1830	09.10.80	Protection sociale : bilan et propositions.
S 1845	22.01.81	Pour une politique familiale plus juste.
S 1849	19.02.81	Accidents du travail. Assurer la réintégration des salariés (dossier).
S 1853	19.03.81	L'année des handicapés.
S 1856	09.04.81	Vérité sur la santé.
S 1881	01.10.81	Rénover la protection sociale.
M 28	Mai 79	L'alcoolisme, ce n'est pas toujours les autres.
M 39	Mai 80	La drogue : ce n'est plus l'affaire des autres.
M 46	Janv. 81	La mutualité, une œuvre de salubrité publique.
A 37	Mai 79	Dossier sécurité sociale.
A 51	Sept. 81	Dossier retraites et retraités(ées).

Contraception - Interruption volontaire de grossesse

S 1763	28.06.79	Garantir un choix libre.
S 1767	26.07.79	Questions réponses sur l'IVG.
S 1786	06.12.79	IVG = Loi votée, mais...
A 39	Sept. 79	Droit d'avorter, problème syndical.

Environnement - Habitat

S 1763	28.06.79	Réforme du logement (dossier).
S 1801	20.03.80	Le logement c'est notre affaire.
S 1834	06.11.80	Des parcs nationaux pour quoi faire ?
S 1885	29.10.81	Logement : un projet de loi social.
M 33	Nov. 79	Dossier pratique : les charges à payer par les locataires. Les accords " DELMON ".
A 44	Juil. 80	L'habitat, une affaire collective.

Vacances - Loisirs

S 1754	26.04.79	CECOREL : vivre autrement ses loisirs.
S 1864	04.06.81	Tourisme et handicapés.

ECONOMIE, EMPLOI, EDUCATION PERMANENTE**Politique économique et problèmes industriels**

S 1772	30.08.79	Salariés à contribution et inégalités accrues.
S 1792	17.01.80	Comment lutter malgré la conjoncture.
S 1802	15.05.80	Comment le patronat joue la crise.
S 1827	18.09.80	Opposer la relance de l'action au rebondissement de la crise.
S 1848	12.02.81	CN : débat sur la résolution économique.
S 1862	21.05.81	Peut-on éviter le sabotage économique ?
M 36	Fév. 80	Spécial impôts.
M 47	Fév. 81	Spécial impôts.
M 52	Juil.-Août 81	L'héritage du meilleur économiste de France.
A 38	Juil. 79	Où en est la crise ?
A 43	Mai 80	Politiques industrielles.
A 49	Mai 81	Une nouvelle ère industrielle (numéro spécial).

Emploi

S 1765	12.07.79	Des chômeurs mieux indemnisés.
S 1784	22.11.79	Pour un service public de l'emploi.
S 1814	19.06.80	Les chômeurs non indemnisés, ça existe.
S 1825	04.09.80	Indemnisation du chômage dans les DOM, c'est gagné.
S 1833	30.10.80	L'emploi, un droit à imposer.
S 1839	11.12.80	Toutes nos forces pour la création d'emplois.
S 1840	18.12.80	Statuts précaires : non, emplois durables : oui.
S 1852	12.03.81	Garantie de ressources, l'accord est reconduit.
S 1857	16.04.81	Les propositions de la CFDT.
S 1868	02.07.81	Du travail pour chacun, plus d'emplois pour tous.
S 1869	09.07.81	Luxembourg, de toute l'Europe, halte au chômage.
S 1879	17.09.81	La bataille de l'emploi ne sera pas gagnée sans le syndicalisme.
S 1881	01.10.81	Créons des comités locaux de l'emploi.
S 1885	29.10.81	Comités locaux de l'emploi.
M 45	Déc. 80	La CFDT mobilise pour la création d'emplois.
M 50	Mai 81	2 000 000 d'emplois, c'est possible.
J 13	Janv. 80	Dossier : les tribunaux et les licenciements pour motif économique.

Politique régionale

S 1781	01.11.79	Un projet pour réussir (Bretagne).
S 1796	14.02.80	Le Grand Sud-Ouest entre les plans et l'Espagne.

S 1807	01.05.80	Schémas de transports : la Franche-Comté.
S 1864	04.06.80	Pour une politique industrielle régionale en Poitou-Charentes.
S 1870	16.07.81	Décentralisation : chimère ou réalité.
S 1873	06.08.81	La décentralisation.
M 35	Janv. 80	Expérience originale, transports collectifs dans le Nord.

Education recherche

S 1763	28.06.79	La carte scolaire, terrain de lutte important.
S 1769	09.08.79	Quelle recherche ?
S 1784	22.11.79	Dossier : Ecole et entreprise.
S 1805	17.04.80	La formation alternée en question.
S 1818	17.07.80	La formation continue : un droit et un véritable service public.
S 1828	25.09.80	AFPA : un service public à renforcer.
S 1831	16.10.80	Crise du système éducatif : la réponse de la CFDT.
S 1833	30.10.80	La formation professionnelle continue : un élément permanent de l'action.
S 1868	20.07.81	Passer aux transformations profondes.
M 31	Sept. 79	Spécial Ecole.
M 42	Sept. 80	Spécial Ecole.
A 38	Juil.-Août 79	Patronat et formation continue.
A 41	Janv.-Févr. 80	Patronat et formation professionnelle des jeunes.

Consommation

S 1793	24.01.80	Prix du pain : le marché de dupes.
S 1794	31.01.80	Distribution de l'eau : la privatisation d'un secteur public.
S 1866	18.06.81	Tarifs publics : le poids de l'héritage.
S 1877	03.09.81	L'ASSECO au service des syndicats.
M 43	Oct. 80	Le prix du poisson : des circuits bien protégés.
M 46	Janv. 81	Gare aux garanties.
M 50	Mai 81	Ventes par correspondance : mirages et réalités.
M 52	Juil.-Août 81	ASSECO-CFDT, une nouvelle association de consommateurs.

Energie

S 1762	21.06.79	Il faut sortir du tout nucléaire.
S 1764	05.07.79	Pétition : pour un débat public.
S 1798	26.02.80	Plogoff : le combat d'une population.
S 1802	27.03.80	Informez, se battre, proposer.
S 1833	30.10.80	Le charbon, une énergie d'avenir.
S 1860	07.05.81	Electronucléaire : la CFDT persiste.
S 1873	06.08.81	Politique énergétique : le flou n'est pas acceptable.
S 1874	13.08.81	Energie la raison ou la rumeur.
S 1883	15.10.81	Grave désaccord sur la politique de l'énergie.
M 33	Nov. 79	Economies d'énergie : des bouts de chandelle ou une politique cohérente.

Plan - Nationalisations

S 1822	14.08.80	VIII ^e Plan : emploi et revenus.
S 1823	21.08.80	VIII ^e Plan : l'emploi féminin.
S 1825	04.09.80	VIII ^e Plan : quelles priorités industrielles ?
S 1832	23.10.80	VIII ^e Plan : vieillir demain.
S 1836	20.11.80	VIII ^e Plan : chômage.
S 1868	02.07.81	Nationalisations : comment procéder.
S 1869	09.07.81	Plan intérimaire : la CFDT donne son avis.
S 1875	20.08.81	Nationalisations : tout dépend du

S 1878	10.09.81	contenu de la loi. Les nationalisations, pour quoi faire ?
M 46	Janv. 81	L'emploi en arrière plan.

CATÉGORIES SOCIALES

Travailleuses

S 1765	12.07.79	2 ou 3 choses que je sais d'elles.
S 1814	19.06.80	Sens et suite d'un colloque.
S 1816	03.07.80	Une CFDT plus féminine passe-t-elle par des quotas ?
S 1846	29.01.81	Mixité et conventions collectives.
S 1852	12.03.81	Egalité et mixité.
S 1864	04.06.81	Oui à la mixité.
S 1868	02.07.81	La mixité oui, mais.
A 43	Juin 80	Syndicalisme au féminin.
J 12	Nov. 79	La protection des femmes par le droit du travail. La directive de la CEE concernant l'égalité de traitement.
J 22	Juil. 81	Procréation et droit du travail.

Jeunes

S 1840	18.12.80	Rencontre nationale : dossier préparatoire.
S 1853	19.03.81	D comme Drogue(s).
S 1856	09.04.81	Les jeunes aux syndicalistes : « soyez provoqués » !
S 1858	23.04.81	Sondage CFDT-Magazine / Louis Harris.
S 1866	18.06.81	Rencontre nationale.
S 1882	08.10.81	
S 1883	15.10.81	Le projet Schwartz (1) et (2).
M 50	Mai 81	Sondage les jeunes et le travail.
A 51	Sept. 81	Jeunes travailleurs et vieux syndicats.

Immigrés

S 1780	25.10.79	Immigrés au cœur de notre pratique syndicale.
S 1804	10 et 17-04-80	Sans papiers et hors-statuts.
S 1805		
S 1812	05.06.80	Nettoyeurs du métro : victoire sur toute la ligne.
S 1841	25.12.80	Ils luttent et gagnent avec la CFDT.
S 1853	19.03.81	Le sentier en colère.
S 1859	30.04.81	Vivre et militer en France.
S 1876	27.08.81	Le changement commence pour les sans-papiers.

Retraités

S 1802	27.03.80	Congrès UCR.
S 1832	23.10.80	Vieillir demain.
S 1840	18.12.80	La bonne santé du syndicalisme retraité.
S 1850	26.02.81	Retraités : on peut aboutir tout de suite.
S 1854	26.03.81	Semaine d'action UCR.
A 51	Sept. 81	Retraite et retraités.

Cadres

S 1776	27.09.79	Comment réduire le temps de travail des cadres.
S 1830	09.10.80	Que se passe-t-il chez les cadres ?
S 1837	27.11.80	Les cadres CFDT contre le laisser-faire technologique.
S 1840	18.12.80	Contrôler les changements.
S 1849	19.02.81	Un pacte faire valoir pour les cadres.
S 1873	06.08.81	L'autre façon d'être cadre.

POLITIQUE

S 1848	12.02.81	Déclaration sur l'élection présidentielle au CN de janvier.
S 1853	19.03.81	Les 2 500 jours de Giscard.
S 1854	26.03.81	Les 2 500 jours de Giscard.
S 1855	02.04.81	Les 2 500 jours de Giscard.
S 1855	02.04.81	L'enjeu réel de l'élection présidentielle.
S 1857	16.04.81	Un président de gauche pour un nouveau départ.
S 1859	30.04.81	Il faut que la gauche gagne (déclaration de la CE).
S 1860	07.05.81	Et si c'est Mitterrand.
S 1861	14.05.81	La gauche enfin.
S 1863	28.05.81	Réussir le changement, l'affaire de tous.
S 1866	18.06.81	Confirmer le 14 juin.
S 1867	25.06.81	Réussir le changement social.
S 1875	20.08.81	Du pain sur la planche.
S 1880	24.09.81	On est d'accord on le dit, il faut agir on le dit aussi.
S 1884	22.10.81	Grosse colère et bonne direction.

INTERNATIONAL

L'Europe et la CES

S 1755	03.05.79	Congrès de la CES.
S 1782	08.11.79	Réduire la durée du travail : le temps de l'Europe.
S 1843	08.01.81	Solidarité-CFDT main dans la main.
S 1867	25.06.81	Les syndicats européens sont là.
S 1869	09.07.81	L'Europe au rendez-vous de Luxembourg.
S 1884	22.10.81	Solidarnosc en France.
M 43	Oct. 80	Pologne : solidarité.
A 40	Nov. 79	Stratégies syndicales hors de France.
A 48	Mars 81	Pologne : leur combat est le nôtre.

Tiers-Monde - Syndicalisme international

S 1808	08.05.80	Conférence de Belgrade au-delà des blocs.
S 1817	10.07.80	Efficace, pluraliste, unitaire : mots clés d'un syndicalisme en dehors des blocs.
S 1818	17.07.80	OIT : progression difficile sur la législation sociale.
S 1872	30.07.81	Ottawa : un sommet peut en cacher un autre.
M 39	Mai 80	Une stratégie syndicale pour le développement.
M 41	Juil. 80	Sous-développement dans le monde.
A 47	Janv. 81	Des stratégies du développement.
A 50	Juil. 81	Travailleurs de tous les pays.

Paix - Libertés

S 1800	13.03.80	Le nœud afghan.
S 1809	15.05.80	Brésil : coup de force contre les syndicalistes.
S 1819	24.07.80	Afrique du Sud : le compte à rebours.
S 1820	31.07.80	Bolivia : un pays malade de son armée.
S 1837	27.11.80	L comme libertés.
S 1847	05.02.81	Brésil authentique à la CFDT.
M 37	Mars 80	L'ombre de Kaboul.

ORGANISATION

Organisation		
S 1787	13.12.79	Creusot Loire-les-Dunes : pas d'action sans syndicalisation.

S 1788	20.12.79	Suite prud'hommes : la représentativité des confédérations 1962-1979.
S 1791	10.01.80	STIC Paris : le retour à la rigueur.
S 1796	14.02.80	Papeterie Aulry (Rouen) : une jeune section qui prépare l'avenir.
S 1797	21.02.80	UL Alès : contre mauvaise fortune bon cœur.
S 1800	13.03.80	La Fédération Agroalimentaire est née.
S 1805	17.04.80	Comment renforcer la CFDT.
S 1806	24.04.80	Des adhérents nombreux, une CFDT forte.
S 1809	15.05.80	SGEN-CFDT : la signification d'une fédéralisation. Syndicalisation : une CFDT plus forte et plus accueillante.
S 1810	22.05.80	Développement syndical : métallurgie St-Nazaire chaque jour, c'est l'avenir qui se prépare.
S 1825	05.09.80	SAFE Hagondange : des syndicats plus nombreux, c'est possible.
S 1862	21.05.81	Elections professionnelles.
S 1864	04.06.81	Elections professionnelles : transformer la confiance en adhésions.
S 1869	09.07.81	Elections professionnelles : la CFDT en première division.

Syndicalisation

S 1782	08.11.79	Prud'hommes : gagner aussi des adhérents.
S 1788	20.12.79	La CFDT, une force bien présente partout.
S 1791	10.01.80	SMIC le retour à la rigueur.
S 1805	17.04.80	Comment renforcer la CFDT.
S 1806	24.04.80	Des adhérents nombreux, une CFDT forte.
S 1812	05.06.80	Collecteurs, ouvrons les tiroirs.
M 39	Mai 80	Transformer les électeurs en adhérents.
M 46	Janv. 81	CFDT : des électeurs et moins d'adhérents.
M 51	Juin 81	Spécial syndicalisation : construisons le changement.
A 35	Janv. 79	La syndicalisation dans les grandes entreprises.
A 43	Mai 80	Syndicalisme au féminin.

Information

S 1790	03.01.80	Réflexion autour d'un article.
S 1850	26.02.81	Dossier spécial sur l'information, les nouvelles techniques.
M 49	Avril 81	Information et communication, télématique.
A 48	Mars 81	Il était une fois la radio-télé.

Finances

S 1739	10.01.79	Cotisations retraités.
S 1741	24.01.79	La CFDT à livres ouverts.
S 1795	07.02.80	La CFDT à livres ouverts.
S 1846	29.01.81	La CFDT à livres ouverts.

Prélèvement automatique des cotisations

S 1825	04.09.80	Sup. Vos expériences nous intéressent.
S 1836	20.11.80	Sup. Le prélèvement automatique.
S 1859	30.04.81	Sup. Numéro spécial.

CNAS

S 1836	20.11.80	Sup. Utilisation de la CNAS.
S 1847	05.02.81	Sup. A quoi sert la CNAS ?

POUR PRÉPARER LE CONGRÈS

Pour organiser le débat du prochain congrès, pour approfondir les différents thèmes en discussion, plusieurs brochures peuvent vous apporter une information utile. Elles constituent un support appréciable comme complément des différents documents préparatoires du congrès. L'information favorise la démocratie — Pensez-y !

POUR L'INFORMATION ET LA RÉFLEXION

Analyser les conditions de travail

Energie nucléaire : choisir votre avenir

Licenciement collectif - Faillite

Travailleuses : combat pour une libération

Action sociale et culturelle dans les CE

Relations CFDT - CGT

Plate-forme - Plan et nationalisation

POUR MIEUX CONNAÎTRE LE FONCTIONNEMENT DE LA CFDT

Statuts et règlement intérieur de la CFDT

Les bases du fonctionnement démocratique de la CFDT

Elaborer et réaliser le plan de travail

Collecteur, collectrice CFDT Organiser la démocratie

Des moyens pratiques pour convaincre Le guide du trésorier

Bien d'autres brochures existent. Consultez le catalogue de Montholon-Services.

ORIGINE DES PHOTOS

Avril : 15, 33, 47 - Azenstarch-Bard : 35 - Bajande : 12 - Baret-Rush : 11, 19, 64 - Bloncourt : 9, 31, 51, 53, 62, 75, 78, 83 - Chapuy : 13 - Damien : 8, 32, 79 - Hennet : 23 - Hurard : 60 - Laffont-Sygma : 38 - Maillac : 7, 24, 28, 48, 63,

70 - Monier : 43, 67 - Mousseau : 52 - Pitchal : 6, 25, 58, 82 - Pottier : 3, 20, 21, 26, 29, 40, 42, 55, 68, 72, 73 - Rausch : 65, 66, 76, 80 - Setboun-Sipa : 39 - Vimenet : 17 - Windenberger : 22 - Zachmann-Rush : 16, 57 - Couverture : Maillac, Rausch, Hurard, Mousseau.

SOMMAIRE GÉNÉRAL DU RAPPORT

■ RAPPORT D'ACTIVITÉ

1. LE SENS DE NOTRE ACTION	
- Notre politique d'action	3
- Mai 1979 - mai 1981	4
- Depuis mai 1981	5
2. NOTRE AVANCÉE SUR NOS PRIORITÉS	
- Durée du travail	6
- Bas salaires - SMIC	10
- Contrats collectifs	12
3. NOS TERRAINS D'ACTION	
- Emploi	15
- Protection sociale	17
- Conditions de travail	18
- Droits et libertés	19
- La politique de l'énergie	20
- Education et formation	21
- Consommation et Comités d'entreprises	23
- Les Secteurs Public et Nationalisé	23
4. ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES EN DIRECTION DE CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS	
- Les travailleuses	24
- Les jeunes	25
- Les travailleurs immigrés	26
- Les travailleurs des départements d'Outre-Mer	26
- Les retraités	27
- Les ingénieurs et cadres	27
5. NOTRE ACTION POLITIQUE ET LA VICTOIRE DE LA GAUCHE	
- Vers le changement politique	28
- La CFDT face à un gouvernement de gauche	29
6. L'UNITÉ D'ACTION	
- La crise de l'unité d'action dans la pratique	31
- Les raisons de la rupture	32
- La CGT dans le nouveau contexte	34
- Les autres organisations syndicales	34
- Pour une unité d'action élargie et renouvelée	35
7. L'ACTION INTERNATIONALE DE LA CFDT	
- L'Europe et la CES	37
- L'action professionnelle internationale	37
- L'action avec les forces syndicales du Tiers-Monde	37
- Solidarité avec les travailleurs polonais	38
- La lutte pour la paix, la démocratie, la liberté	39
- L'action au BIT	39
- Implication des organisations CFDT dans la politique internationale	39
8. STRUCTURES ET FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE	
- Application des décisions du 38 ^e congrès	40
- Réformes de structures et réflexions en cours	42
9. LE SYNDICALISME ET NOS MOYENS	
- Syndicalisation et adaptation au syndicalisme	43
- Les moyens financiers	44
- L'information dans la CFDT	46
- La formation syndicale	47
CONCLUSION	48

■ THÈMES EN DÉBAT

1. NOTRE POLITIQUE POUR LES TROIS ANS A VENIR

Introduction	51
1. Nos objectifs d'action	52
- Pour vaincre le chômage : construire de nouvelles solidarités	53
- Changer la vie au travail par l'action, la négociation et la conquête de droits nouveaux	54
- Pour vivre ensemble autrement : impulser un nouveau type de développement	56
2. Notre pratique syndicale	59
- L'exigence de la démocratie	59
- Conclusion : vers le socialisme autogestionnaire	62

2. LES TRAVAILLEUSES DANS LA CFDT

Introduction	63
1. Femmes travailleuses quelles réalités ?	64
- Des discriminations face à l'emploi et dans l'emploi	64
- Dans le travail comme dans la société	66
- Les travailleuses présentes dans nos priorités revendicatives	67
2. Un peu d'histoire	68
- Pas de socialisme sans libération des femmes	68
- Une politique volontaire nécessaire	69
3. La place des travailleuses dans la CFDT :	
- une question stratégique fondamentale	69
- La représentation des travailleuses : un impératif	69
- Vaincre les obstacles	71
- Suite au débat des acquis positifs	71
4. Au niveau confédéral	72
- Conseil national (CN)	73
- Bureau national (BN)	73
- La commission exécutive	74
Conclusion	74

3. L'ACTION SYNDICALE OUTIL DU CHANGEMENT, DU TRAVAIL, DE LA SOCIÉTÉ

1. Le syndicalisme face aux mutations du travail	76
- L'ouvrage traditionnel du syndicalisme	76
- Des transformations fondamentales	76
- Les difficultés du syndicalisme	77
2. Changer le travail et la société	78
- Produire autrement	79
- Pour une maîtrise des mutations technologiques	79
- L'intervention syndicale sur la politique industrielle	81
3. Des pratiques innovantes	82
- Quelle relation permanente avec les travailleurs sur tous ces problèmes ?	82
- Quel travail intercatégoriel ?	82
- Quelle utilisation des institutions ?	82
- Quelle information et comment circule-t-elle ?	82

Directeur de la publication : Pierre Hureau.
Rédaction : 5, rue Cadet, 75439 Paris Cedex 09.
 Tél. : 247-77-00. N° de Commission paritaire : 718 D 73.
Directeur politique : P. Hureau. **Rédacteur en chef :** M. Garicoix. **Rédacteurs :** R. Allanos, D. Clavaud, J. Lapeyre, M.-P. de Pina, A. Yung. **Maquettistes :** J. Quesnel, M. Bétrancourt. **Secrétaires de rédaction :** C. Roy, F. Thomas.

Abonnements : M. Jeanclaude, 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09. Tél. : 247-76-10 (Prix, TVA 2,10 % comprise : hebdo + magazine 203 Francs ; hebdo seul 145 Francs). Chèque à l'ordre de CFDT-Presse.

Pour toute correspondance : joindre une bande

d'envoi récente (+ 2 Francs pour un changement d'adresse).

Supplément information confédérale : Promotion trésorerie.

Promotion : P. Meyer, 5, rue Cadet 75439 Paris Cedex 09. Tél. : 247-77-53.

ÉDITIONS FÉDÉRALES

• Pages spéciales entre les pages 6 et 8 : **PTT, Construction-bois, Banque.**

• Suppléments périodiques : **Santé-Sociaux, FEP** (p. I à VIII), **FGE** (p. I à IV), **FGTE** (p. I et II). (Pour les conditions d'abonnement particulières à ces suppléments, s'adresser à chacune des fédérations concernées).

Composition, impression : Rotoffset, rue Gutenberg, BP n° 23, 77101 Meaux cedex.

cfdt magazine

Un mensuel qui s'adresse à tous les travailleurs. Des reportages et des enquêtes (actualité, société, vie pratique, loisirs...) pour l'information, la formation, la vie quotidienne et la détente.

Sa diffusion régulière témoigne bien de la présence de la CFDT dans les entreprises. Faites-le connaître autour de vous à l'atelier, au bureau, dans votre quartier et auprès de vos amis.

ACTION JURIDIQUE

Pour une pratique militante du droit, l'information juridique est indispensable. « Action juridique » permet une meilleure prise en charge par les syndicats des aspects juridiques de leur action. Tous les deux mois, vous trouverez un dossier faisant le point sur une question précise, une rubrique « textes et jurisprudences » accompagnés de commentaires et des informations sur les prud'hommes (six numéros par an).

cfdt Syndicalisme

HEBDO

Outil indispensable pour l'action, « Syndicalisme » s'adresse aux militants CFDT. Il leur apporte une information détaillée sur la vie des différentes organisations de la CFDT, leurs orientations, leurs activités et les débats en cours.

En 1981, « Syndicalisme » a fait peu neuve pour mieux répondre à votre attente.

CFDT

AUJOURD'HUI

REVUE DU CHANGEMENT SOCIAL

Aider les adhérents et les militants dans leur action et leur réflexion grâce à des analyses et des synthèses claires. Participer aux débats publics, avancer des arguments, approfondir les positions de la CFDT. Telle est la raison d'être de cette revue qui veut aller plus loin à partir de la réalité vécue par les travailleurs (six numéros par an).