

Un peu la vie pliée

SYNDICALISME

15 décembre 1988 - N° 2 238

Service Documentation
20 F

41^e Congrès





Du pain sur la planche !

Par Jean Kaspar, secrétaire général

Notre Congrès est terminé. La semaine que nous avons vécue à Strasbourg a été riche en débats, confrontations, décisions et en émotions. A la lecture des textes qui ont été adoptés, nous pouvons mesurer combien a été consolidée notre démarche d'adaptation, en particulier notre volonté de construire un syndicalisme de proximité qui fasse participer les salariés. Nous avons aussi affirmé notre exigence de mieux lier action institutionnelle et action de masse, d'agir pour faire progresser les convergences entre les organisations syndicales dans le but d'accroître notre efficacité commune. Nous avons consolidé notre conception de l'autonomie et précisé le sens de nos rapports au politique. Nous avons également progressé dans notre capacité organisationnelle, en mettant en évidence que si démocratie rime avec débat et transparence, elle suppose aussi choix, respect des décisions prises et des règles de fonctionnement.

Enfin, en décidant notre affiliation à la CISL, nous avons exprimé le souhait de nous donner les moyens d'une plus grande efficacité dans notre action internationale pour un développement plus solidaire à l'échelle du monde.

Il nous appartient maintenant de rendre concrètes les orientations de notre Congrès. C'est aujourd'hui la tâche essentielle qui relève de la responsabilité de toutes les organisations de la CFDT. Le Bureau national, mais aussi le Conseil national de janvier, auront à tirer les leçons de ce Congrès et à bâtir un plan de travail qui nous aidera à mettre en œuvre les décisions prises. Notre ambition collective sera de traduire dans l'action de tous les jours les objectifs que nous nous sommes fixés pour améliorer notre action pour l'emploi, le changement du travail, des garanties sociales pour tous, le développement de la syndicalisation et la concrétisation de notre projet syndical.

Deux conditions doivent être réunies pour réussir. La première, c'est la lucidité. Pour être une force de transformation, le syndicalisme doit, en effet, faire preuve de lucidité, pour dépasser à la fois le pragmatisme du court terme et le dogmatisme, qui conduisent à des impasses. Il nous faut plus que jamais lier ambition et réalisme car, comme nous le montrent avec éclat les camarades de Solidarnosc, c'est le brassage de l'ambition et du réalisme qui est à l'origine

d'un mouvement social fort, qui conduit aux transformations économiques, sociales et culturelles.

La deuxième condition, c'est la cohésion. S'il est normal au sein de la CFDT que des approches syndicales différentes existent, elles doivent être capables de se confronter pour s'homogénéiser et s'unifier dans l'action, c'est-à-dire dans une volonté commune. Cette volonté de cohésion n'a rien à voir avec l'uniformité. Elle traduit tout simplement la volonté d'agir ensemble, sur la base d'objectifs communs et d'une stratégie commune.

La clarification que le Congrès a apportée sur l'attitude que nous devons avoir à l'égard de l'extrême-gauche traduit cette volonté. Il ne s'agit pas d'une « chasse aux sorcières » ou de sanctions contre des camarades pour « délit d'opinion », mais tout simplement de refuser que des mandats syndicaux ou que les moyens que nous donnent les adhérents soient détournés à des fins de stratégies extérieures.

Il n'y a qu'une CFDT. Celle qui applique les textes et les orientations arrêtés par ses congrès ; celle qui applique les règles communes que nous nous sommes données. Celle qui continue à débattre, comme nous le demande le congrès de Strasbourg, sur la critique sociale que nous devons développer et la concrétisation de notre projet syndical.

Oui, il y a du pain sur la planche. Il nous appartient maintenant de montrer que Strasbourg a été une nouvelle étape dans notre volonté de construire un syndicalisme qui sait à la fois être fidèle à son histoire et à son identité et se renouveler pour répondre aux exigences de son temps. □

Sommaire

Activités - orientations	5
Adaptation du syndicalisme	31
Carrefour des initiatives	47
Priorités revendicatives pour les trois ans à venir ...	55
Renforcer notre action internationale	71
L'intervention de Jean Kaspar	86
Le Bureau national	88
La Commission exécutive	90
La clôture du Congrès	91

Ce journal a été réalisé avec la collaboration de M. Duvivier, M. Féodor, F. Prouteau, M. Créchet, F. Lemaître, O. Appril, G. Spiegel et l'équipe de Syndicalisme avec la collaboration de l'équipe de prise de notes des secrétaires confédéraux. Dessins de Bertrand Daullé. Reportage photo de Christian Avril.

Editions fédérales. Supplément périodique : FGE (p. I à IV).

ABONNEMENTS : pour les éditions fédérales FGE, PTT, FNCB, s'adresser aux fédérations concernées. Pour l'édition générale, s'adresser à : M. Jeanclaude, 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19. Tél. : 42-03-81-40. Prix, abonnement individuel : 262 F. Abonnement groupé à partir de 5 exemplaires avec possibilité de réception individuelle : 243 F. Abonnement étranger : 378 F. Chèque à l'ordre de CFDT-Presse. **POUR TOUTE CORRESPONDANCE :** joindre une bande d'envoi récente. **SUPPLÉMENTS PÉRIODIQUES :** Promotion ; Trésorerie ; Construction bois. **DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :** Pierre Héritier. **RÉDACTION :** 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19. Tél. : 42-03-81-80. N° de Commission paritaire : 718 D 73. ISSN 00397741. Directeur politique : J.-P. Jacquier. Rédacteur en chef : J. Rastoul. Rédactrice en chef adjointe : D. Bouveret. Rédacteurs : M. Courivaud, J.-P. Rocher. Maquettistes : J. Quesnel, M. Bétrancourt. Secrétaire de rédaction : F. Presles. **COMPOSITION, IMPRESSION :** Rotoflex « coopérative ouvrière », rue Gutenberg, BP n° 590, 77333 Meaux Cedex.

Activités

orieNtationS

La présentation par Edmond Maire

Mes camarades, nous avons dans nos mains et dans nos têtes – dans nos pratiques, nos débats et nos orientations – les atouts pour faire de Strasbourg une étape marquante dans l'adaptation de notre syndicalisme. Nous allons ensemble revivifier les valeurs fondamentales du mouvement ouvrier, en les concrétisant dans un projet syndical capable de remonter la pente de la désyndicalisation, de dynamiser notre action collective, de mettre la modernisation au service des besoins sociaux et du développement personnel de chacun.

Il y a longtemps que nous avons lancé le grand chantier de la nécessaire mutation du syndicalisme (...) Depuis trois ans, le syndicalisme d'adhérents est devenu un objectif

central. Notre congrès reflètera ce nouveau tonus et renforcera les motivations de tous les militants CFDT (...)

Et puis, c'est un symbole positif de voir ce congrès se dérouler en un automne marqué par un réveil social. Nous avons suffisamment souffert du déséquilibre des forces en présence depuis des années pour nous réjouir de la nouvelle vitalité de l'action collective et nous entendons bien prendre les moyens de lui donner toute son efficacité.

L'urgence sociale

L'urgence sociale, c'est le premier thème que je voudrais aborder. Car ne nous trompons pas sur l'embellie économique récente

Le lien d'adhésion doit être un lien d'échange et d'enrichissement réciproque entre militant et adhérent.

La proposition faite par le BN, c'est tout simplement celle d'une Commission exécutive tournée vers l'avenir.

(...) Le tissu social de notre pays reste en proie aux effets dévastateurs des déstructurations industrielles, en proie à la gangrène du chômage (...) Parallèlement, la précarité des conditions d'emploi se développe (...)

Tout cela nous le savions depuis longtemps, c'est vrai. Mais le choc du score de Le Pen à l'élection présidentielle a montré la gravité du problème, le risque de dégénérescence de notre société démocratique. Ce choc, à la CFDT, nous ne sommes pas près de l'oublier.

Notre réponse syndicale entend s'attaquer à la racine du mal. L'emploi est notre priorité (...) Il n'est pas acceptable, comme c'est le cas depuis 15 ans, que les gains, même ralentis du pouvoir d'achat, s'accompagnent d'une augmentation continue du nombre des exclus (...) Notre meilleure réponse à l'urgence sociale, c'est bien de renouer le dialogue avec les exclus, d'être des fabricants d'identités professionnelles collectives et de liens sociaux forts indispensables à la cohésion démocratique.

L'Europe

L'urgence sociale concerne aussi l'Europe (...) Rassemblés dans la Confédération européenne des syndicats, nous exigeons des gouvernements une stratégie économique européenne de croissance et d'emploi, un socle législatif de garanties sociales fondamentales, l'ouverture de négociations contractuelles européennes (...)

La CISL

L'urgence sociale concerne enfin la situation de tant de peuples à travers le monde, victimes de la famine, du sous-développement ou de la guerre (...)

Depuis trois ans, nous n'avons pas ménagé notre soutien à nos camarades syndicalistes de Pologne ou du Brésil, du Chili ou d'Afrique du Sud, sans oublier tous les autres.

Mais nous sommes conscients de nos limites et de l'impérieuse nécessité de coordonner nos efforts avec d'autres syndicats pour une aide plus efficace (...) Et bien, mes camarades, c'est pour cela que le congrès aura à se prononcer pour l'adhésion à la confédération mondiale où nous retrouverons le plus grand nombre d'organisations syndicales démocratiques amies : la Confédération internationale des syndicats libres.

Le renouveau de notre vie syndicale

Il est temps, maintenant, de faire le point sur la façon dont la CFDT a mené son action depuis le Congrès de Bordeaux (...)

Je commencerai par le renouveau de notre vie syndicale. Car c'est d'abord là que ça bouge dans la CFDT, et dans le bon sens (...) Ces trois années ont vu se développer des efforts nouveaux et importants de syndicalisation (...)

Le but premier de ce Congrès, c'est de donner une cohérence d'ensemble et un coup

d'accélérateur à ce nouveau dynamisme. L'impulsion confédérale a été faite à travers l'action du GAPS, l'extension du PAC, la mise en place des « développeurs », les *Cahiers du développement*, et parallèlement, la réalisation tant attendue du *Magazine* diffusé à tous les cotisants réguliers, ainsi que la mise en place du fonds de péréquation (...)

L'adhésion est une option qui doit traverser toutes nos pratiques syndicales, se traduire dans notre politique d'action, nos formes d'organisation (...) Une telle conception remet sur ses rails le rôle des militants. Le lien d'adhésion doit être un lien d'échange et d'enrichissement réciproque entre militant et adhérent (...)

Le renouveau de notre vie syndicale s'est aussi manifesté par des rassemblements très réussis : Forum CE, rassemblements fédéraux de rentrée, rencontre protection sociale ou celle sur les risques industriels, avec une mention spéciale pour Actuelles, qui a réuni 2 000 militantes à Paris, pour des échanges très appréciés (...)

Je veux aussi faire une mention spéciale à notre Union confédérale de retraités qui poursuit un effort important de développement, au point d'être à la hauteur de la quatrième fédération de la CFDT.

L'UCR n'est plus la seule à progresser et l'année 88 sera celle où la pente du nombre de cotisants va peut-être s'inverser ! Nos résultats électoraux s'améliorent aussi : en 1987, nous avons été les seuls à progresser aux CE et 1988 devrait être un bon cru, en particulier dans les fonctions publiques.

La future Commission exécutive

Notre vie syndicale est aussi marquée par le renouvellement de la CE, qui a déjà fait couler beaucoup d'encre. D'entrée, et en hommage à ceux qui vont quitter en même temps que moi la Commission exécutive, je veux saluer avec vous fraternellement et solidairement ces camarades qui ont beaucoup donné à la CFDT et qui peuvent être assurés de notre amitié, de notre estime et de notre reconnaissance : Albert Mercier, Pierre Hériot, Marie-Christine Foin et Loïc Richard.

Le Bureau national a réussi à dégager peu à peu un très large accord pour le futur secrétaire général et la future secrétaire générale adjointe. Par les temps qui courent, c'est un résultat très positif (...) En même temps, le BN a pensé que mon départ devait être l'occasion d'un fort renouvellement et d'une réduction du nombre des membres de la CE.

Sur cette base, il s'est efforcé d'aller le plus loin possible dans la synthèse – sans réussir totalement, vous le savez – en recherchant d'une part l'équilibre des départs, d'autre part des arrivées qui garantissent à la future CE à la fois le pluralisme des apports et la cohésion nécessaire.

Personne mieux que le BN n'est à même d'apprécier la capacité de l'équipe de la CE à travailler ensemble dans de bonnes conditions. Sa proposition, c'est tout simplement celle d'une CE tournée vers l'avenir.

L'adaptation de nos orientations

Le deuxième grand thème d'adaptation recouvre l'actualisation de nos analyses, de nos orientations et de notre projet syndical (...) S'adapter, cela signifie-t-il un syndicalisme à profil bas s'efforçant de suivre les évolutions sociales ? Mais alors, que resterait-il de notre identité ? Ou bien s'agit-il de nous mettre à jour pour revivifier nos motivations syndicales et ajuster nos objectifs afin de peser dans le sens de nos perspectives sur une société en mouvement ? C'est bien cette deuxième option qui forme la trame de nos travaux.

L'autogestion fonde à la fois notre projet et notre démarche (...) Ce terme nous apparaît préférable à celui de socialisme, car il rend notre identité plus claire en traduisant mieux notre volonté d'autonomie syndicale et notre refus de toute confusion entre syndicalisme et politique.

Nous avons aussi précisé ce qui fonde aujourd'hui notre anticapitalisme (...) Nous avons dit le rôle nécessaire du marché, dont nous refusons cependant de faire un absolu.

Cela nous rend plus fort pour contester le libéralisme économique (...) La CFDT reste aussi attachée à la planification démocratique (...)

Notre analyse de l'entreprise a progressé : l'entreprise n'est pas une communauté d'intérêts mais un lieu où se conjuguent la participation des salariés et la tension entre des logiques différentes.

Enfin, notre rapport au politique a été clarifié (...) L'expérience nous a conduit à ne plus lancer d'appel électoral en faveur d'un parti, d'un homme ou d'un camp. Pour

autant, la CFDT ne se réfugie pas dans une prétendue neutralité (...)

Les axes de notre projet syndical

Depuis trois ans, nous nous sommes efforcés de définir les grands axes de notre projet syndical (...) Le chômage zéro est pour nous un objectif majeur. Il n'est pas vrai qu'il n'y a pas d'autre issue que la montée du chômage pour les dix ans à venir. C'est une paresse de la pensée, un laxisme de la volonté qui conduit les dirigeants à se contenter de limiter la casse.

On peut vaincre progressivement le chômage en modifiant le type de développement, en augmentant le temps libre par la réduction du temps de travail, en améliorant la qualité de la vie, en diversifiant les formes d'emploi, en multipliant les activités et les emplois nouveaux correspondant à des besoins sociaux négligés.

Deuxième volet de notre projet syndical, le changement du travail. Il faut développer les qualifications du plus grand nombre, professionnaliser les activités injustement méprisées, dégager des responsabilités d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée. Changer le travail, c'est aussi nécessaire pour donner plus d'autonomie et plus de responsabilité à chacun.

Des garanties sociales pour tous, c'est le dernier grand axe de notre projet. Le maintien de notre système de protection sociale est une priorité majeure, pour les actifs et pour les retraités (...)

Le revenu minimum d'insertion va bientôt être mis en œuvre. Il faut veiller sur le terrain à ce que des politiques d'insertion se développent.

L'autogestion fonde à la fois notre projet et notre démarche... ce terme est préférable à celui de socialisme.

Edmond Maire lors de la présentation du rapport Activités-orientations ; « Nombreux et solidaires », refusons de confondre syndicalisme et politique.



Les grands ruisseaux du syndicalisme français – CFDT, FO, FEN – vont vers le même océan.

loppent, assorties de mesures individualisées (...).

Des garanties pour tous, c'est aussi notre volonté de créer des droits équivalents pour tous les salariés, quelles que soient les formes de leur emploi et la taille de leur entreprise.

L'action

L'action, c'est le dernier chapitre de cette présentation (...) Si aucun modèle revendicatif n'est généralisable, par contre, partout les militants CFDT doivent se poser les mêmes questions. Comment mettre les salariés dans le coup ? Comment développer des pratiques syndicales dynamiques où chacun se sente concerné, bien au-delà des noyaux habituels des militants et responsables ?

Les politiques gouvernementales

En 1981, la politique gouvernementale avait donné priorité au social sur l'économique. Depuis 1983 au contraire, et quels que soient les gouvernements, « l'économie commande, le social peut attendre ». Certes, nous n'en sommes plus – et c'est heureux – à l'approche idéologique de Chirac (...) Mais la politique économique et sociale du gouvernement Rocard n'apparaît pas encore innover comme il le faudrait.

Notre pays a besoin d'un Etat qui joue pleinement son rôle. Et ce rôle commence là où le pouvoir politique a une maîtrise directe : le secteur public (...) Qu'attend le gouvernement pour donner aux entreprises publiques une réelle autonomie de gestion, y compris pour leurs politiques salariales ? Qu'attend-il pour établir un accord-cadre donnant à chaque administration une capacité d'adaptation des classifications en fonction de l'évolution des métiers ?

Par ailleurs, qu'attend-il pour assurer l'avenir de la Sécurité sociale en instaurant une contribution sociale généralisée sur tous les revenus, à commencer par ceux du capital, au lieu de poursuivre la politique injuste d'augmentation des seules cotisations salariales ?

Les politiques patronales

Pour ce qui est du CNPF, on est frappé de l'inexistence de sa politique globale (...) Nombre de petites entreprises périmentent d'un isolement qui les met en difficulté avec la concurrence.

Cette situation a renforcé la volonté de la CFDT de rendre à la branche un rôle pivot pour ne pas laisser végéter les petites entreprises et leurs salariés, pour résoudre bon nombre de problèmes professionnels en les reliant à des objectifs plus généraux. C'est pour cela que nous avons opté pour la recherche d'accords d'orientation débouchant sur des négociations de branche. Après trois ans où il a fallu faire face, dans un rapport de forces insuffisant, à des politiques de déréglementation et de précarité, un réveil social s'est opéré.

A cette rentrée, le déclencheur a été le pouvoir d'achat. Car il n'est pas admissible de voir des salariés et des retraités perdre du pouvoir d'achat, alors que la situation des entreprises et de l'économie s'est nettement améliorée, et que l'ensemble de ces améliorations est dû, pour l'essentiel, à l'effort individuel et collectif des salariés. L'action des infirmières est certainement celle qui a le mieux mis en lumière des revendications présentes dans bien d'autres secteurs et qui a posé en grand le problème des pratiques syndicales (...) Les infirmières qui se sont retrouvées dans la coordination sont apparues distinctes à l'égard des syndicats mais pas anti-syndicales. Elles ont fait preuve d'unité, de détermination et aussi de clairvoyance en renvoyant dans leur enclos les quelques moutons noirs – dont certains se réclamaient abusivement de la CFDT – qui tentaient de les dévoyer.

Mais les limites de la coordination sont vite apparues. En fait, elles ont montré un besoin de syndicat.

A nous de leur faire découvrir que la CFDT peut correspondre à ce qu'elles souhaitent. Car notre fédération de la Santé a joué un rôle très important. D'abord pour révéler la condition des infirmières et des équipes soignantes. Puis dans la négociation, l'action et l'obtention des résultats.

Nous avons des leçons plus générales à tirer des coordinations : nos revendications apparaissent souvent trop globales, trop générales, notre exigence de solidarité ne doit pas nous conduire à gommer les aspects professionnels, mais à les prendre en compte pour les insérer dans un projet commun solidaire.

L'unité d'action

Et puis, l'unité d'action apparaît plus nécessaire encore. Il faut faire progresser les convergences entre les organisations sur des objectifs concrets, proches des salariés.

Il reste aujourd'hui un obstacle à l'unité d'action sans exclusive. Le syndicalisme tout entier pâtit de l'image sectaire de la CGT, de ses outrances et de ses violences physiques. Je pense en particulier à nos militants du Nord ou de Gardanne, dont nous saluons le courage face à des agressions intolérables.

Mais la CGT ne domine plus la scène. Son comportement n'a pas bloqué l'évolution des relations intersyndicales (...) Le temps fait son œuvre, les grands ruisseaux du syndicalisme français – je pense en particulier à la CFDT, à FO et à la FEN – vont vers le même océan. La CFTC et la CGC participent aussi à plusieurs convergences. Les progrès de l'unité d'action fondent notre espoir de voir peu à peu s'atténuer des clivages d'un autre temps.

Je suis convaincu que notre motivation commune, c'est bien de réussir ensemble avec audace l'adaptation de la CFDT à ses ambitions. Alors la mutation de notre syndicalisme aura franchi une étape et nous aurons eu un grand congrès. Merci. □



Les congressistes ont suivi avec attention les quarante-cinq interventions de délégués. La saturation bordelaise du Congrès précédent a été en partie surmontée.

Les interventions des syndicats

J. DENIAUD (Métaux - Région nazairienne). La politique de la confédération a alterné du bon et du moins bon. Nous avons progressé sur l'adaptation et la lutte pour l'emploi.

Restent des interrogations et des inquiétudes. Les résultats des négociations nationales sont de faible niveau. Certains accords obéissent plus à des raisons stratégiques qu'aux résultats obtenus pour les salariés. Exemple : l'accord de 1986 sur les licenciements économiques.

En réalité, la construction d'un rapport de force fait défaut. Sur certains mouvements, comme celui des étudiants, la CFDT est apparue en retrait. Sur les convergences avec d'autres organisations, attention à ne pas institutionnaliser un syndicalisme opposant la CGT et les « autres ». Si la CFDT doit développer l'unité d'action, elle doit maintenir et

réaffirmer son projet et ses ambitions propres.

Elle doit affirmer son projet contraire à la logique du capitalisme. Elle doit aussi développer son pluralisme ouvert à différentes sensibilités.

J.-C. APARICIO (Union syndicale chimie Etang-Berre). Le congrès de Bordeaux avait été prometteur, mais la réalisation n'a pas été à la hauteur, malgré des initiatives réussies comme la revalorisation du rôle de l'adhérent, la resyndicalisation, Turbulence, la convention PME, les meetings régionaux...

Mais en contrepoint, des initiatives et des prises de positions dans lesquelles nous ne nous sommes pas retrouvés : appréciations incertaines sur la plate-forme RPR-UDF, des rapports ambigus avec Séguin (AAL, conventions de conver-

sion), hésitations pendant le mouvement étudiant et, aujourd'hui, une conception friableuse de la démocratie interne, avec une homogénéisation qui nous prive de la richesse de nos différences.

Nos interrogations partent de nos réalités : 230 000 chômeurs, une extrême-droite à plus de 20 %, une position-clé dans l'Europe ; et de nos pratiques : notre engagement dans les luttes comme à Gardanne (+ 10 points aux élections professionnelles), une répression patronale dans les PME (650 licenciements de délégués sur nos 8 départements).

Nous ne voulons pas une CFDT à profil bas, ne pas confondre adaptation et accommodation, nous voulons un syndicalisme porteur de projet et présent sur le terrain. Attention à une modernité sommaire qui ferait une part trop belle à l'institutionnel.

La confédération doit refléter les diverses sensibilités, être pluraliste.

Alors que la précarité progresse, il ne faut pas affadir notre action.

La notion même de syndicat est inconnue pour de nombreux adhérents qui n'ont pas affaire à des équipes.

C. VOOG (SGEN Ain). Mon intervention est celle de syndicats qui se reconnaissent dans l'action confédérale. Toutefois, il est nécessaire de porter l'attention sur les problèmes de communication interne au sein de notre organisation.

La confédération fonctionne aujourd'hui en bureau d'études. Il ne suffit pas que les dossiers soient bien ficelés et rigoureux pour que les sections s'en saisissent comme outils d'action. Les adhérents ne se reconnaissent alors plus dans les débats confédéraux. Cela ouvre la porte aux coordinations qui, pourtant, n'ont pas vocation à la durée. Ce décalage s'est manifesté à plusieurs reprises : lors des manifestations étudiantes, lors du débat sur la flexibilité, lors de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, l'opportunité de la grève ou la fonction de l'entreprise. Il est essentiel de retrouver le lien avec nos adhérents.

L'interprofessionnel doit jouer tout son rôle pour faire avancer le dossier économique élaboré par la CFDT, notamment en constituant un réseau d'interlocuteurs CFDT dans les bassins d'emploi et de formation.

L'institutionnalisation du syndicat, si elle est nécessaire, doit trouver un contrepoids indispensable par la prise en compte des préoccupations de la base.

M. CROS (Cheminots Rhône, Protection sociale, Banques, Défense nationale, PTT, EDF, Interco, Commerces). Nous étions repartis de Bordeaux avec espoir. Cette illusion a été de courte durée. Le décalage avec la confédération est important. De nombreux exemples ont démontré les erreurs confédérales. C'est le cas de la conception de la grève, jugée archaïque, de la mauvaise gestion du conflit étudiant, des hésitations du 1^{er} mai 88, du refus d'assurer les élections à la Sécurité sociale.

Une autre démarche est ainsi créée, plus institutionnelle, plus marquée par la gestion de la régulation sociale, de la négociation à froid. Il est nécessaire de rompre avec cette démarche. Nous sommes à un tournant de l'histoire CFDT.

Il faut s'appuyer sur les revendications, l'action et la négociation. Sans illusion sur les patrons, le pouvoir politique, ce syndicalisme d'action doit se faire sur une unité d'action sans exclusive. La CFDT peut jouer un rôle de propositions, d'initiatives. De ce fait, la confédération doit refléter les diverses sensibilités, être pluraliste, ren-

forcer le débat démocratique. Ce congrès doit être celui du renouveau.

C. DEBONS (Cheminots Paris-Ouest R. droite). Pourquoi la confédération est-elle désorientée à chaque fois que les luttes se développent ? Les coordinations méritent réflexion pour une recomposition dynamique du mouvement syndical. Elles sont porteuses des aspirations des travailleurs. Il faut en débattre et ne pas rechercher des boucs émissaires. La lutte des travailleurs opposée à la rigueur doit être un aiguillon.

C'est pourquoi nos syndicats sont en désaccord avec la politique confédérale, en particulier celle de signer des accords à tout prix. Nos revendications doivent affirmer notre opposition au capitalisme. Alors que la précarité progresse, il ne faut pas affadir notre action. Nous devons réaffirmer notre projet revendicatif et transformateur.

Sur le fonctionnement démocratique, la CFDT a dévié vers le centralisme. Nous devons valoriser le rôle de nos militants, retrouver notre capacité d'élaboration collective et développer des actions de masse favorisant l'émergence d'un rapport de force.

J.-L. ROTUREAU (Hacuitex Angers Chalonnes). Deux thèmes à notre intervention : la composition de la future CE, et l'urgente nécessité de reconstitution de nos équipes syndicales.

Sur la composition de la CE, le départ de Pierre Héritier est une double erreur : ce n'est pas le moment de se priver de compétences reconnues. Le débat sur l'emploi et la nouvelle demande ne fait que commencer. C'est une erreur politique car nous donnons de la CFDT l'image d'une machine politique réglant ses comptes internes.

Sur la restructuration des équipes syndicales : si nous voulons plus d'adhérents, nous voulons aussi plus de militants. Nous ne pouvons pas faire vivre nos valeurs sans équipes capables de débats. Or la notion même de syndicat est inconnue pour de nombreux adhérents qui n'ont pas affaire à des équipes. Les militants sont submergés, l'interpro a une pratique multiprofessionnelle et ne prend pas en charge les thèmes communs (emploi-logement...). Une réponse existe dans le nouveau type de formation syndicale expérimentée en Maine-et-Loire. Mais la formation ne suffira pas à restructurer nos équi-

pes. Nous passons trop de temps en congrès multiples. Il faut débattre des restructurations nécessaires dans nos modes de fonctionnement.

L. GERARD (Santé - sociaux). La CFDT est interrogée par l'ampleur et les caractéristiques du récent conflit des hôpitaux et cliniques. Certaines de ces caractéristiques sont fortes : l'ampleur et la spontanéité du mouvement, une médiatisation exceptionnelle, son corporatisme. Même si ce corporatisme ne doit pas être compris de façon péjorative. Il est l'expression de la recherche d'une identité mal définie. La méfiance vis-à-vis des organisations syndicales est une autre caractéristique du mouvement.

Les syndicats santé CFDT des départements Côtes-du-Nord, Morbihan, Ille-et-Vilaine se sont situés tout au long de ce conflit en s'appuyant sur quelques convictions fortes : prendre en compte les revendications, aspirations et préoccupations de tous les personnels ; lutter contre l'exacerbation des corporatismes ; informer régulièrement les sections, les militants avec aller-retour fédé-sections, y compris sur l'accord du 24 octobre sur lequel nous avons émis une appréciation négative.

La CFDT a joué un rôle essentiel dans la construction d'un rapport de forces, même si la question de notre image reste largement posée à l'issue du conflit.

A. GIL (Industries chimiques Lyon). Après Bordeaux et le texte conjoncturel d'Edmond Maire, le consensus de façade n'a pas résisté. Les problèmes ont repris de plus belle. La conception de la grève, considérée comme archaïque, l'accord sur l'emploi de 1986, les convergences avec certains élus RPR et Barre ne sont pas acceptables. Ce nouveau type de syndicalisme plus régulateur, plus institutionnel, ne s'appuie plus sur une pratique de terrain, sur un rapport de force. Les coordinations ont confirmé cette perte de relation à la base, l'absence de crédibilité du syndicat.

Le congrès de Strasbourg doit apporter une réponse. Le syndicalisme doit s'appuyer sur une politique d'action et mobiliser majoritairement les travailleurs. La division syndicale est un obstacle majeur. Des réponses concrètes doivent partir des expériences, des confrontations, des débats à la base.

La CFDT doit être plus fédé-

raliste, plus démocratique. Elle doit renouer avec son identité profonde, en phase avec les mouvements sociaux. C'est l'enjeu d'un déclin ou d'un défi.

M. GIGAND (Construction Bois Am. Caen). Dans quelle société vivons-nous ? Les inégalités avec les plus démunis dépassent un rapport de 1 à 20. Le pouvoir d'achat des salariés baisse. Les statuts précaires s'accroissent. Les patrons ont un double objectif : contourner les acquis et les droits ; accentuer les tensions entre les travailleurs.

La CFDT ne peut être le promoteur d'un syndicalisme à deux vitesses. Elle ne peut accepter le développement de sous-statuts. C'est un enjeu de société. Les solidarités rompues font également le lot de l'extrême-droite. La précarité, c'est aussi la suppression de l'AAL. A l'opposé, la spéculation boursière atteint des sommets scandaleux en privilégiant les profits financiers avant l'emploi.

C'est au regard de cette société que la CFDT doit réaffirmer son opposition au système capitaliste reposant sur l'exploitation de la plus grande masse des plus démunis. La CFDT doit aussi renouer avec la politique d'un débat démocratique à l'intérieur de l'organisation.

G. CAPP (Départ. Serv. prof. agroalimentaire). Pourquoi notre besoin prioritaire d'adhérents ? Parce que c'est par là que passe l'efficacité du syndicalisme, l'approfondissement de la démocratie et notre légitimité. Comment faire ? Arrêter de dire que les jeunes n'adhèrent pas parce qu'ils sont trop jeunes, les vieux trop vieux, les femmes trop femmes... Nous avons perdu la culture d'adhésion de nos anciens. Il faut être à l'écoute des syndiqués. Nous avons expérimenté avec succès l'action du GAPS, qui a le grand mérite d'apporter un éclairage extérieur sur le fonctionnement syndical. Il faut alléger les structures qui bouffent le temps des délégués, il faut s'occuper des PME avant les licenciements. Trois moyens de syndicalisation : écouter les adhérents, agir avec eux, avoir une pratique de terrain.

J.-P. HOFLACK (Interco Vendée). Nous ne pouvons pas tirer parti de l'exclusion sociale. A partir de l'expérience du syndicalisme Interco, nous vérifions chaque jour la pertinence de ce combat. Un service public local, fort, privilégiant l'usager, per-

mettant un accès égalitaire est un moyen indispensable de lutte contre le chômage et la pauvreté.

Nous devons aller plus loin, avec un syndicalisme de propositions et de transformations, largement implanté parmi les travailleurs. Il faut vivre avec une démocratie interne renforcée, marquée par la confrontation et le pluralisme. Le rejet de Pierre Héritier est contraire à cette conception. C'est pourquoi Strasbourg doit être marqué par l'ouverture, la synthèse, l'unité et l'ambition autogestionnaire.

P. HOCMERT (Hacuitex Roubaix-Tourcoing). Nous luttons pour que la CFDT reste ou redeienne un outil pour un syndicalisme de mobilisation. Mais le mouvement syndical n'est pas préparé à rassembler le monde du travail tout entier.

Dans notre secteur, le textile et l'habillement subissent les restructurations, les délocalisations. La modernisation bouleverse l'organisation du travail et les qualifications. Nous assistons à la prolifération des ateliers clandestins, à la multiplication des intérimaires. La suppression de l'AAL permet d'exclure les plus faibles. Les patrons ne respectent même pas les accords qu'ils signent. Pour eux, négocier, c'est faire reculer nos droits.

Il n'y a pas de solution entreprise par entreprise ou branche par branche. Les travailleurs ont besoin de s'organiser ensemble et unitairement. Et le respect du pluralisme à la CFDT est indispensable, depuis les sections syndicales jusqu'à la Commission exécutive.

C. NICOLAS (SGEN Paris). Un important décalage est apparu entre le mouvement étudiant et lycéen et les positions confédérales. Ce décalage n'est pas une erreur ponctuelle, il est le résultat d'une volonté de freiner le mouvement social pour apparaître comme l'interlocuteur privilégié du pouvoir, de favoriser l'institutionnalisation aux dépens de la mobilisation, d'écartier le SGEN des débats.

La confédération n'est pas intervenue sur le statut de maître-directeur, car elle était implicitement d'accord avec le modèle d'école à la fois hiérarchique et concurrentiel soutenu par ce projet. Même silence sur la désectorisation qui introduit la loi du marché sous prétexte de libre choix.

La CFDT a accepté la possibilité de préparer des diplômes de niveaux IV et III en apprentissage.

Ceci découle d'une vision de l'entreprise, lieu de production et de travail, qui nie qu'elle est aussi un lieu d'exploitation. Nous réaffirmons que la lutte contre l'échec scolaire ne peut se concevoir indépendamment d'un projet social et qu'il ne peut exister d'école égalitaire dans une société hiérarchisée et inégalitaire.

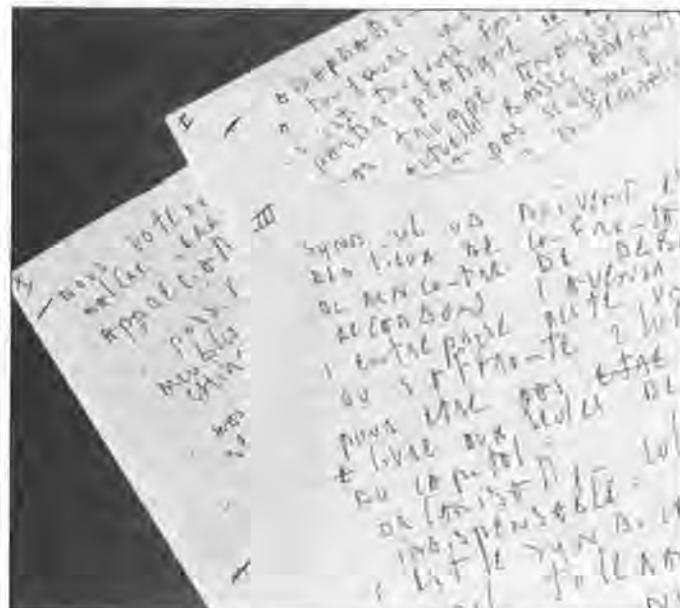
D. MONNET (Pel énergie atom. Grenoble). Agir pour le chômage zéro est un projet ambitieux qui doit mobiliser toutes nos forces. La CFDT a toute sa place dans une telle action, une démarche qui associe d'une manière décentralisée acteurs économiques et sociaux. Cette démarche est en accord avec la nécessité de reconstruire un syndicalisme d'adhérents. Les leçons du récent conflit dans la santé doivent nous permettre d'avancer : mieux capter les demandes sociales ; mieux agir en développant une coopération avec les autres organisations syndicales.

Concernant le débat qui a précédé le Congrès, les différences d'approches et de point de vue démontrent que la CFDT est ouverte et que la diversité peut s'exprimer. Il serait dangereux de gommer ces différences. L'UD de l'Isère a défendu et continuera à défendre l'idée d'une CE pluraliste.

J.-C. DESRAYAUD (UR PTT Pays de Loire). Ce Congrès est une étape importante dans la construction de notre syndicat d'émancipation, d'autonomie et de solidarité. Depuis 10 ans, que s'est-il passé ? L'irruption d'un débat idéologique sur

Arrêter de dire que les jeunes n'adhèrent pas parce qu'ils sont trop jeunes, les vieux trop vieux, les femmes trop femmes.

De ses trois feuillets représentant huit minutes d'intervention à la tribune du Congrès, il a fallu tirer quinze lignes de résumé ! Dur, dur !



Il faut redonner des raisons d'espérer et des objectifs au mouvement social.

Le management participatif constitue plus un défi positif pour nous qu'un handicap à l'action.

l'Etat et les fonctionnaires, désignés comme des nantis, la valorisation des critères de productivité et de rentabilité, le triomphe de l'individualisme au détriment du collectif ; la désunion politique et syndicale.

La désunion syndicale a permis de mettre en évidence deux types de pratiques antagonistes.

— La pratique syndicale qui consiste à se mettre au service des travailleurs. C'est celle de la CFDT. Cette pratique consiste à : développer un syndicalisme d'adhérents actifs s'appuyant sur des structures organisées ; faire le lien entre les valeurs historiques et communes du mouvement ouvrier et la construction de l'avenir ; créer un rapport de force, c'est-à-dire être capable de contester, proposer, agir et négocier ; refuser la subordination aux partis, gouvernements de gauche et de droite. Dans la Fonction publique comme dans les PTT, la CFDT a obtenu des résultats grâce à cette pratique syndicale fondée sur l'emancipation et l'indépendance.

— La pratique syndicale qui conforte l'activisme revendicatif et les stratégies politiques sans se préoccuper des conséquences de ce comportement sur le terrain économique et sur la crédibilité du syndicalisme. Ce syndicalisme est celui de la CGT. Mais il est également parfois présent dans nos rangs. C'est un syndicalisme de manipulation ; c'est la stratégie du leninisme.

Le réveil social d'aujourd'hui est porteur de tout ce qui fait la CFDT : proposition, action, négociation, bilan. Cela doit nous amener à réfléchir sur la constitution d'une grande centrale syndicale dont tout le pays a besoin et que tous les salariés appellent de leurs vœux.

J.-M. PERNOT (SPAET). N'avons-nous pas une gestion du contractuel qui le dévalue aux yeux des travailleurs ? Ne privilégiions-nous pas le fait de négocier, voire de signer, au détriment du contenu ? Exemple, le dernier accord salarial dans la Fonction publique. Ne donnons-nous pas raison à ceux qui ne voient dans le syndicalisme qu'une machine à négocier ? Attention à la coupure avec les mouvements sociaux comme celui des étudiants en 86...

Il nous faut renouer avec notre fonction de critique sociale, avec notre histoire, avec notre identité. La réponse au socialisme est indispensable à notre projet sous peine

d'accepter la fatalité du capitalisme. La richesse de l'organisation, c'est sa diversité, son pluralisme, attention à la logique de l'exclusion... Il faut choisir entre un syndicalisme sans projet, qui renonce à sa richesse et qui aura du mal à justifier sa place et sa nécessité et une CFDT qui relève la tête, qui réaffirme son originalité, qui s'ouvre, accepte sa diversité, qui rétablit l'équilibre.

J.-L. CHAUZY (Construction Bois Haute-Garonne). Il faut s'interroger sur ce qui reste de la campagne image menée par la CFDT. Une CFDT qui apparaît parfois hésitante dans les mouvements, raisonnable avec le gouvernement et le patronat. Si la CFDT apparaît la plus capable de prendre en compte la modernisation de la société, elle n'apparaît plus comme l'élément moteur.

Concernant l'adaptation, les débats nécessaires ne doivent pas faire renoncer à un syndicalisme de transformation sociale. Il faut redonner des raisons d'espérer et des objectifs au mouvement social. Comme il faut redonner un sens à l'adhésion.

De toutes ces questions, de la fonction du syndicalisme, de sa recomposition nous avons à en débattre en prenant en compte deux exigences : un syndicalisme de projet ; un syndicalisme d'adhérents.

G. PAULUZZI (Alimentation Roye environs). La syndicalisation partant du lieu et du poste de travail est pour nous essentielle pour combattre l'individualisme. Dans nos entreprises, il y a 60 % de syndiqués à la CFDT. Quatre décisions de nos syndicats pour contre-attaquer l'individualisation des salaires : ne pas réagir à chaud ; collecter la prime individuelle ; redistribuer la prime ; recourir à un consultant sur les 0,2 % du CE. Du coup la prime individuelle n'a plus d'effet.

Nous voulons une cotisation à la formation qui atteigne 5 % et qui ne soit pas gérée uniquement par les employeurs mais aussi par le syndicat. Nous voulons aussi débattre de la majoration des heures supplémentaires pour lui donner une autre affectation afin de trouver des solutions au chômage engendré par les nouvelles technologies.

A. COUPE (Services postaux Paris). Dans le secteur des PTT, les blocages successifs du pouvoir d'achat, les compressions des personnels, les menaces de démantèlement des PTT ont

créé depuis trois ans un climat de « ras le bol » d'où sont nés les récents conflits.

Les postiers et les chauffeurs de camions — mais aussi les militants CFDT — ont l'impression qu'ils ont plus acquis en trois semaines de grève que par les négociations antérieures ou parallèles conduites à froid et au sommet. Il en résulte de nombreuses incompréhensions entre la base et le sommet de l'organisation syndicale.

Le rôle des responsables syndicaux sur le terrain est bien d'accompagner les mouvements de la base, de les animer, de faire des propositions, allant de l'heure d'information à la grève. La CFDT restera un outil d'organisation et de défense des travailleurs si elle est réellement plurielle et unitaire dans ses pratiques, ses débats, ses composantes.

R. MARTIN (Confédérale des retraités UCR). Une des préoccupations majeures des retraités, préretraités, c'est l'avenir de la protection sociale. Ils veulent défendre les systèmes par répartition et garantir l'indexation des retraites sur les salaires, le maintien du niveau de remboursement des dépenses de santé, la prise en charge des problèmes liés à la perte d'autonomie, l'augmentation des pensions de réversion dérisoire des veuves qui n'ont pas de droits propres. La solidarité ne pouvant s'exercer à sens unique, l'UCR est partisan de financer la protection sociale par une contribution sur l'ensemble des revenus.

Les militants retraités ont participé aux orientations de la CFDT depuis 1964. « Gardons le cap » disent-ils, même si l'ambition de construire une société socialiste autogestionnaire devient demain celle d'une société autogestionnaire.

D. CROQUETTE (Union confédérale des cadres UCC). Le mode d'exercice du pouvoir change dans l'entreprise. Il passe d'un mode autoritaire à un mode basé davantage sur l'information et l'animation. Ce qui est vrai pour l'entreprise doit l'être aussi pour l'organisation syndicale : l'exercice du pouvoir syndical doit se faire sur la base de l'information, la consultation, l'implication forte des salariés et adhérents.

Le management participatif constitue plus un défi positif pour nous qu'un handicap à l'action. Le terrain le plus propice pour relever ce défi c'est la réalité quotidienne des contenus de travail. Les infirmières nous l'ont montré. Cependant

ce terrain est souvent occupé par les associations professionnelles. Nous devons le regagner et permettre à ceux qui ont la même profession de confronter leurs situations sans sombrer dans le corporatisme.

W. JENNER (Com. serv. Hauts-de-Seine). Nous voulons un syndicalisme d'adhérents car le projet de la CFDT ne se fera pas sans adhérents. Il faut que le syndicat professionnel ait les moyens de son développement. Ses ressources financières doivent lui être garanties pour qu'il puisse maîtriser son développement.

Il faut redonner au syndicat le goût de l'adhésion. Dans les Hauts-de-Seine, nous avons cette volonté politique et nous avons obtenu des résultats : 320 adhésions dont 318 au PAC en 3 ans. Notre accueil de l'adhérent est immédiat, sans préalable. Nous prenons en compte ce qu'il veut faire, nous sommes là pour l'épauler et nous ne faisons rien sans son accord.

B. DUFIL (Secteur semi-public Caisse d'épargne Région parisienne). La déréglementation, la baisse des effectifs, le recours aux emplois précaires frappent de plein fouet nos entreprises. A cela s'ajoutent les orientations gouvernementales actuelles en matière de logement. Face à un tel enjeu, une réaction interprofessionnelle nationale s'impose. Mais le bilan de l'activité confédérale nous en fait douter. Elle crée un décalage permanent avec ce que vivent les équipes syndicales, les militants et les adhérents qui ne se retrouvent plus dans ses orientations.

Bien sûr, notre syndicalisme doit évoluer, mais dans le cadre de nos orientations fondamentales tirées d'une confrontation à la réalité quotidienne. Cela suppose à tous les niveaux d'articuler projet syndical, élaboration collective des revendications, capacité de propositions, mobilisation, action et négociation. Sans oublier aucun de ces éléments. C'est à ce prix que la CFDT sera à nouveau l'organisation de défense et de transformation sociale dont nous avons besoin.

J.-L. RAGEUL (Police parisienne). Il est difficile de ne pas reprendre ici le thème de la sécurité, que nous voudrions pourtant ne plus être les seuls à porter avec Interco car il intéresse toute la CFDT. La lutte contre l'insécurité nécessite un service public de qualité, c'est



pourquoi nous nous sommes inscrits dans la modernisation de l'entreprise, mais elle ne sera pas sans un syndicalisme démocratique et fort.

Nous sommes opposés à l'utilisation dans la Police nationale d'appelés du contingent. En effet, cette nouvelle forme d'emploi ne bénéficie que d'une formation de deux mois, alors que celle de gardien de la paix a été portée à huit mois. De plus, ces appelés n'ont pas le droit de s'organiser puisqu'ils sont militaires. Enfin, ils se substituent à des emplois budgétaires de la Police nationale. Nous avons besoin de votre soutien actif, car les problèmes de sécurité, de prévention et de réinsertion des délinquants concernent tout le monde.

P. CARDINAEZ (Const. Bois Isère). La réalité de petites entreprises du champ d'intervention de Construction Bois a amené les syndicats de Rhône-Alpes à chercher des réponses adaptées pour rassembler, fédérer les militants isolés et dispersés en vue de bâtir un syndicalisme d'adhérents : carrefour sur les pratiques de syndicalisation avec les militants de l'industrie routière et ceux des campings, création d'un journal, *le Courant*, distribution d'un numéro spécial sur la syndicalisation par chaque adhérent... mais encore implication de plus en plus forte des travailleurs d'ethnies différentes avec participation au Conseil national des populations immigrées au nom de la confédération, organisation de formations de délégués et responsables spécifiques

pour militants de plus faible niveau et d'origine immigrée, session économique en direction des élus CE... Tels sont les moyens qui ont été mis en œuvre pour y parvenir.

K. GOUYER (Commerce ser. Grenoble région). Nous voterons la confiance à la confédération, même si trois erreurs ont marqué la dernière période. Il s'agit d'une mauvaise appréciation du gouvernement Chirac, des relations entretenues avec Séguin, de l'intervention confédérale pendant les manifestations étudiantes.

Nous sommes favorables à l'adhésion à la CISL, car c'est le seul moyen d'engager des relations nouvelles avec les pays du tiers-monde. Nous agirons avec les syndicalistes de l'Europe du nord pour faire évoluer cette organisation.

La CFDT a toujours été au centre d'une pratique d'adaptation. Nous pouvons évoquer les débats sur la planification démocratique, l'autogestion ou la mise en place de fédérations d'industrie. Mais aujourd'hui, les contradictions ne sont-elles pas au centre des travailleurs qui veulent à la fois s'affirmer dans la vie professionnelle et la vie collective ? Les sections syndicales, les unions locales doivent être des lieux de la vie démocratique interne. Nous devons mieux nous écouter pour mieux travailler ensemble.

A. GATTI (SGEN Moselle). Notre syndicalisme doit être et rester un syndicalisme d'adhérents. Ceci pour deux raisons : indépendance financière, permanence de notre implantation. La priorité à l'augmentation du

Le mercredi, les congressistes se sont éclatés en séances spécialisées sur l'adaptation du syndicalisme.

Nous prenons en compte ce que l'adhérent veut faire, nous l'épaulons et ne faisons rien sans son accord.

Nous voulons un syndicalisme au cœur du mouvement social.

De gauche à droite, Jo Deniaud (Pays de Loire), Pierre Marguerite (Postes et télécom Calvados), Marie-Odile Sasso (Santé sociaux), Régis Versavaud (Assurances RP).

nombre de nos adhérents est possible : si nous sommes à même de porter des revendications crédibles ; si notre syndicalisme apporte des réponses concrètes aux aspirations collectives et individuelles ; si nous savons développer un syndicalisme intégré dans l'interprofessionnel.

Il nous faut mettre en œuvre un syndicalisme vivant, solidaire, proche des salariés. Regrouper les adhérents, c'est vital, mais pour faire de « l'action syndicale » (campagne « Echec à l'échec »). Ce doit être aussi des moments de réflexion et de formation. L'adaptation est en marche, elle sera longue, mais ne nous fera pas perdre pour autant notre identité, pas plus que notre richesse ou notre âme.

A. DUMAS (Agroalimentaire Aude). Quelle image donnons-nous de la CFDT quand nous agissons comme la CGT ? On ne nous a pas expliqué les raisons politiques de l'éviction de Pierre Hératier.

Allons-nous assister au même phénomène à tous les niveaux de structures ? D'autres responsables n'attendaient que ce signe pour éliminer ceux qui ne sont pas dans leur ligne. Nous sommes devenus intolérants. Est-il utile de mettre à l'écart dans cette période difficile des militants qui contribuent au rayonnement de la CFDT ? Le glissement réformiste de la direction confédérale est imposé dans l'organisation par des pratiques qui relèvent du centralisme démocratique. Dans notre département, nous avons pu donner une

audience à la CFDT parce que depuis dix ans nous vivons ensemble nos différences, mot d'ordre à remettre à l'ordre du jour.

R. MONTAGNON (SNUPFEN, SNE environnement). Nous sommes confrontés à une société où la coupure est importante entre l'individu et son environnement. Or celui-ci appartient à tous, pour aujourd'hui et demain. Les responsables économiques, eux, se le sont appropriés. La crise et l'ignoble chantage à l'emploi qu'elle génère, sert trop facilement d'alibi. Il s'ensuit une dégradation peut-être irréversible de notre milieu.

Les dégradations doivent faire l'objet de traitements et de réparations indispensables mais nous devons aussi nous attaquer aux causes. Avec les faibles moyens du service public, nous devons préserver le long terme. Mais nous devons refuser toute complicité avec le système capitaliste. Nous devons nous opposer à toute intégration idéologique. Nous devons regrouper des structures syndicales nécessaires à une véritable politique globale de l'environnement, avec sa dimension européenne.

C. MEYNARD (SGEN Seine-Saint-Denis). L'intervention d'Edmond Maire lors du mouvement étudiant de 1986 contre la manifestation fut une erreur lourde aux yeux du SGEN de Seine-Saint-Denis. Les grèves semblent devenues des anachronismes, des accrocs de l'histoire et c'est par la force des choses qu'on nous parle de

« réveil social ». Le décalage s'accroît entre les revendications légitimes des personnels, comme les infirmières par exemple, et certaines de nos propositions ; entre l'aspiration des salariés à l'unité d'action, aux formes d'organisation qu'ils se donnent et nos propres réponses ; entre les débats de mobilisation autour du 20 octobre de l'ensemble des organisations syndicales pour la signature des accords salariaux Fonction publique, et la majorité des résultats cautionnés par notre signature. Le syndicalisme CFDT s'institutionnalise de plus en plus et fait de la régulation sociale le véritable contenu de son action. Nous ne voulons pas un syndicalisme délayé et ligoté, mais un syndicalisme au cœur du mouvement social.

J. GROSCLAUDE (Recherche agronomique). Oui, nous nous reconnaissons dans les décisions de la CFDT, même dans celles acquises après des cafouillages. Oui, nous nous sommes sentis soutenus par la confédération : avec Jean-François Troglia, qui a compris les problèmes de la recherche ; avec Pierre Hératier qui a démontré son ouverture aux idées des autres et sa loyauté envers les priorités confédérales.

Nous serons pourtant critiques quant aux explications avancées par Edmond Maire pour justifier la non-election de Pierre Hératier. Comment pouvons-nous dénoncer devant nos adhérents les rigidités procédurales de notre administration, lorsque notre propre orga-



nisation invoque les rigidités des procédures pour bloquer le sursaut qu'impose pourtant l'absurde élimination de Pierre Héritier ? Même si nous voterons sans réticences les orientations futures, ce congrès restera celui d'une blessure.

J.-C. DUZER (PTT, SGEN, ATS, FGTE, Communaux, Serv. com. 65). 9 % de syndiqués, de moins en moins d'adhérents, de militants, de cotisations ; de plus en plus de difficultés, de plus en plus de travail. Malgré ce constat, le nombre de travailleurs qui s'adressent au syndicat devient de plus en plus important au point que le syndicat se transforme parfois en bureau d'aide sociale. Cette situation pose des problèmes à nos adhérents. Ceux-ci se posent des questions : pourquoi rendre des services à ceux qui ne cotisent pas ; pourquoi les accords négociés avec les syndicats profitent-ils à tout le monde, alors que 9 % seulement des salariés font l'effort de soutenir le mouvement syndical ? 9 % de travailleurs syndiqués doivent-ils continuer à payer pour 91 % qui ne le sont pas ?

Puisque tout le monde reconnaît la nécessité du syndicalisme, il faut demander son financement par l'ensemble des travailleurs. La déduction fiscale de la cotisation est un premier pas ; il faut aller plus loin : pour un syndicalisme autonome, fort ; un syndicalisme d'adhérents.

R. VERSAVAUD (Personnel des organismes d'assurance Région parisienne). Nous sommes à l'aise dans la CFDT. Notre syndicalisme est basé sur la prise en compte des réalités professionnelles, sur la politique contractuelle et la syndicalisation. Les résultats sont là : garanties sociales d'un bon niveau, majorité CFDT aux élections. Les difficultés viennent du refus du patronat de maintenir une politique contractuelle de branche. La négociation au niveau des seules entreprises a pour résultat de sacrifier le sort des petites entreprises.

La recomposition syndicale : les salariés refusent la division syndicale et les coordinations sont une forme de réponse à cette situation. Il faut donc essayer de construire l'unité sur le terrain, à partir de vraies convergences. Mais plus encore, le problème de la recomposition syndicale se pose aujourd'hui et concerne ceux qui se reconnaissent dans les valeurs de solidarité et dans le refus des extrêmes. Il faut

que ce débat soit mené dans la CFDT.

R. MURER (Finances AFF Eco Bas-Rhin). Nous sommes un syndicat jeune qui n'a pas dix ans ; pour notre 3^e Congrès confédéral, nous nous sentons à l'aise malgré quelques perplexités qui partent de notre pratique et non d'une idéologie quelconque. La priorité à l'emploi doit intégrer la nouvelle demande, mais il faut parfois refuser certains « pseudo-boulofs ». La démocratie interne a encore certains progrès à faire même si la commission des résolutions a fait un travail moins caricatural que par le passé. Concernant les fonctionnaires, la CFDT colle trop à l'opinion générale d'un emploi privilégié, alors que nos problèmes sont souvent ceux du privé.

Libéralisme et étatisme ne sont pas à renvoyer dos à dos ; en dénigrant la grève, la CFDT a affaibli un outil de lutte. En présentant des acquis comme des anachronismes, la CFDT cache mal qu'elle est sur la défensive. Voilà quelques corrections que nous aimerais voir amorcer.

D. LARRIERE CARDOSO (Trav. Rem. Serv. Sim Savoie). Deux enjeux essentiels sont à l'ordre du jour de ce Congrès : le type de syndicalisme et le fonctionnement interne de la CFDT. Des points d'ombre, des secousses ont heurté les militants dans leurs valeurs. Est-ce un accident de parcours ou une volonté délibérée d'entrer dans un costume qui n'est pas taillé à l'histoire de la CFDT ? Nous pensons qu'aujourd'hui il y a besoin d'un syndicalisme de débat et de défense des salariés, qui conteste, agit et négocie. Les luttes sont au cœur des pratiques sociales. Nous devons refuser les pratiques du dossier, de négociations institutionnelles sans rapport de forces. Les grèves doivent être des moments de mobilisation intense, sur la base de revendications prioritaires et en particulier en direction des catégories les plus défavorisées.

Le fonctionnement de la CFDT doit être plus fédéraliste. Le poids de la Commission exécutive et du secrétaire général est trop important. La diversité, la pluralité, y compris dans le collège de la Commission exécutive, doivent être présentes.

M. LEMALLIER (Syndicat Marine Cherbourg). Le syndicat CFDT de l'arsenal est majoritaire depuis 1978, est stable

en adhérents et regroupe 25 % du personnel. Par contre, en Basse-Normandie, les effectifs ont chuté de moitié. Nous avons un réseau de 300 militants avec une implantation privilégiée, une information régulière aux adhérents et aux salariés. Nous avons créé un groupe jeune interne à notre syndicat. Ce groupe a même créé un journal fort apprécié.

L'élaboration de notre plate-forme revendicative s'est faite avec nos adhérents, nos militants et nous allons consulter l'ensemble des travailleurs. Le service à l'adhérent : en 1983, nous avons créé une association, loi 1901, qui propose des activités de loisirs, de voyages, d'achats groupés. La seule condition, c'est d'être adhérent CFDT. Nous avons développé aussi le PAC. Nous n'avons pas privilégié l'idéologie ou le débat d'idées, mais le fonctionnement et l'organisation.

J. NODIN (Interco Dordogne). L'ambition de la CFDT de lutter contre toutes les formes d'exclusion sociale nous rassemble au sein de la confédération pour construire un syndicalisme au quotidien reposant sur nos adhérents. C'est à partir du métier, du rapport du salarié à son travail que peuvent être élaborées des réponses concrètes sur l'organisation du travail, les classifications, la reconnaissance des qualifications.

C'est parce que la CFDT a obtenu l'engagement du gouvernement pour des mesures bas salaires début 89, que la majorité des syndicats de la fédération ont donné leur accord à la signature des propositions salariales dans la Fonction publique. La CFDT doit par ailleurs relancer la dynamique de rassemblement des forces syndicales françaises et retrouver un fonctionnement démocratique en motivant et en valorisant son réseau militant et en adaptant le fonctionnement de ses structures ; décentralisation de la confédération, respect et développement des organisations, participation des structures et des adhérents. Nous avons besoin de tous les responsables qui ont fait ou font la CFDT.

M. ANGOT (INTERCO Val-de-Marne). Pour que le service public soit facteur d'égalité sociale, il faut le défendre face à la privatisation et développer les services publics locaux. Il faut défendre les emplois existants, les développer et non les réduire au nom de la rentabilité. Nous refusons le développement

Reconnaitre les valeurs de solidarité et refuser les extrêmes.

Le besoin d'un syndicalisme de débat et de défense, qui agit, conteste et négocie.

L'ambition de lutter contre toutes les formes d'exclusion nous rassemble.

Refuser une société où les deux tiers de ses membres seront acteurs et un tiers marginalisé, assisté.

L'insertion des handicapés en milieu professionnel est un axe prioritaire.

ment de la précarité (TUC-SIVP) qui crée une sous-fonction publique au rabais.

Il est nécessaire de réaffirmer la solidité interne face à la répression, comme celle qui a frappé le secrétaire de la section CFDT de l'office HLM de Paris. Nous regrettons que la confédération n'ait pas répondu à nos demandes d'intervention. Enfin, nous refusons l'amalgame du vote du quitus et de la résolution d'orientation.

D. TORQUEO (UR Hacuitex Rhône-Alpes-Auvergne). Notre adaptation est bien trop une adaptation aux conditions qu'impose le capitalisme. La CFDT avait su offrir une utopie mobilisatrice, le socialisme autogestionnaire qui, depuis, a subi des altérations. Nous devons reprendre le projet socialiste autogestionnaire qui fait partie de l'héritage du mouvement ouvrier.

Notre orientation a besoin d'un fonctionnement démocratique avec débats et confrontation, ce qui n'est pas le cas. Trop de centralisme, de positions venues du sommet, un Bureau national insuffisamment solidaire pour élaborer, produisent des dérives vers l'autoritarisme. L'élimination de Pierre Héritier en est une illustration.

S. ROUX (Santé 75). Durant ces trois dernières années, l'action de nos syndicats a été de renouer le dialogue avec les exclus, renouer avec le syndicalisme de terrain, fidéliser, vitaliser l'action collective en prenant appui sur les volontés démocratiques et unitaires. La lutte des infirmières relève bien de la même pratique syndicale. Les mauvaises conditions de travail, l'exercice difficile du métier face à des patrons de choc sont à l'origine du conflit. Les revendications de ces salariés sont justifiées et loin d'être démagogiques.

Ce mouvement, nous l'avons soutenu pour favoriser le rapprochement des différentes catégories. Au-delà du réveil social, ce mouvement a montré la volonté des non-syndiqués de s'organiser, manifestant la volonté de rechercher un syndicalisme différent. Il faut donc espérer qu'aucune sanction ne sera prise par la CFDT à l'encontre des militants et organisations qui ont soutenu cette action.

D. SENE (Interco Sarthe). Le syndicalisme est-il dépassé ? Non, des travailleurs continuent d'écrire leur histoire. La nécessité de l'adhésion, de la cotisa-

tion n'a pas à être relativisée, ni le reste de pouvoir social qu'exerce le syndicat. Le syndicalisme ne doit pas être assisté par le pouvoir politique et par le patronat.

L'économie, il ne faut ni la sous-estimer, ni la mépriser, ni la sacraliser. Pour nous CFDT, il nous faut la maîtriser et l'appréhender en mettant l'homme en premier. Nous ne pouvons que refuser une société où les deux-tiers de ses membres seront acteurs et l'autre tiers marginalisé, assisté. La priorité doit donc rester l'emploi et nous devons nous opposer aux gâchis provoqués par le chômage.

J.-M. SANCHEZ (Métallurgie Paris). Malgré les problèmes financiers qui aggravent son isolement, l'handicapé ne veut pas être assisté. Il veut être considéré comme un être humain à part entière avec tous les droits qui s'y attachent, notamment le droit au travail. Pourtant, il faut 2 à 7 ans pour obtenir une place dans un centre de rééducation professionnelle et sociale. Il est difficile de convaincre le chef d'entreprise qu'un handicapé a les mêmes qualités que les autres travailleurs. L'handicapé fait-il peur ? S'il vit et travaille comme les autres, l'angoisse disparaît.

C'est pourquoi le syndicat des travailleurs de la métallurgie parisienne a fait de l'insertion des handicapés en milieu professionnel un axe prioritaire de son action. C'est l'objet de l'amendement qu'il a déposé et qui a été intégré dans la résolution Priorités revendicatives. Les équipes syndicales doivent entretenir la pression pour faire appliquer et améliorer la loi de juillet 1987.

J.-F. DUPONT (SGEN Essonne). A propos de la déclaration d'Edmond Maire le jour de la manifestation à la mémoire de Malik Oussekine, nous souhaitons qu'une telle erreur ne se reproduise pas à l'avenir. Plus globalement, nous émettons cinq critiques :

- la disparition du socialisme autogestionnaire risque de nous priver du besoin d'avoir une raison d'agir à long terme ;
- même si le capitalisme a évolué, la logique du profit demeure et le patronat de droit divin n'a pas disparu ;
- le syndicat ne doit pas se réduire en une prestation de service ;
- même si le syndicalisme n'est pas de même nature que les partis politiques, on ne peut pas rester indifférent à la montée de l'extrême-droite et à

l'affrontement entre les forces politiques ;

- la recomposition syndicale en France qui semble être à l'ordre du jour dans un avenir plus ou moins proche nous concerne directement, car cela reviendrait à se retrouver dans la nébuleuse corporatiste qu'est la FEN.

P. LEPEU (Enseignement privé Morbihan). La lutte contre toutes les formes d'exclusion doit être une priorité de la CFDT, qu'il s'agisse des exclus du travail, des exclus de la vie sociale, des exclus de la vie démocratique. Or ce sont souvent les mêmes qui cumulent les exclusions.

A notre avis, la formation peut contribuer à faire reculer ces exclusions. Une formation adaptée, de qualité, ouverte à tous, non seulement durant l'enfance et la jeunesse, mais aussi durant toute la vie est facteur de meilleure insertion professionnelle et sociale. Nous devons reprendre le slogan « la formation est l'affaire de tous ». Cette orientation doit être reprise par toutes les fédérations intéressées, les structures interprofessionnelles qui ont un rôle à jouer au niveau de l'établissement des schémas régionaux de formation et bien sûr la confédération.

C. TESSIERE (SASTEF 75). En publiant un dossier sur l'épargne dans le guide des droits des salariés, sans rappeler l'origine des « dividendes » et sans proposer une orientation différente de l'affectation des produits financiers (par exemple pour des programmes de développement du tiers monde), la CFDT d'une part est en contradiction avec ses propres orientations, d'autre part fait preuve de cynisme dans le pays où il y a tant de chômeurs et de travailleurs précaires.

Il faut faire attention au décalage entre le discours et le politique.

- L'accord Unedic de décembre 1987. Nous avons défendu le droit à la formation et pourtant nous n'avons rien dit sur la baisse de la rémunération des stagiaires et la diminution de leurs droits.

- Le revenu minimum d'insertion. Nous n'avons pas été suffisamment critiques sur le contenu du projet de loi. Pourquoi ne pas avoir mobilisé les chômeurs, les précaires et leurs associations ?

- Les SIVP et les TUC. Nous considérons que l'abus et la dérive des SIVP étaient en fait inscrits dans la mesure elle-même.



Dans sa réponse aux intervenants, Edmond Maire n'a rien laissé de côté. Ce qui a été dit, ce jeudi-là, a été précisé, renforcé lors du débat sur les amendements.

La réponse d'Edmond Maire

Décidément, l'adaptation ce n'est pas une sinécure. On ne réussit pas la mutation d'une organisation syndicale sans débats animés, sans tensions et sans un peu de nostalgie devant l'ébranlement de certaines de nos certitudes d'hier, ou devant la nécessité de faire évoluer nos pratiques et notre langage (...)

A entendre le Congrès avant-hier, il faut bien dire que cette capacité d'écoute reste à améliorer (...) Il est dommage que certaines critiques continuent à s'exprimer brutalement, au risque d'ailleurs de déformer la pensée de leurs auteurs. Le durcissement de ton nuit à nos progrès, à notre image et... je le crois profondément, à la mixité de notre syndicalisme (...)

Le meilleur antidote à toute crise syndicale consiste, vous le savez bien, à retrouver le sens de la syndicalisation et de la vitalité de l'action, comme nous sommes justement en train de le faire en cette année 88.

Certains ont protesté contre le fait que le BN ait placé la proposition de modification des statuts, émanant du syndicat FGTE de la

Côte-d'Or, à notre ordre du jour de vendredi, c'est-à-dire après l'élection du futur BN. Un appel – intitulé, s'il vous plaît, « pour plus de démocratie » – a même été signé par quelques 300 syndicats. Un représentant de la FGTE a affirmé ici qu'en démocratie, la souveraineté du Congrès ne devait souffrir d'aucune entrave !

Les initiateurs de l'appel des syndicats (et non ceux qui l'ont signé sans voir ce qu'il y a dedans) tentent de faire croire qu'on pourrait appliquer dès ce Congrès la modification statutaire. C'est faux (...)

Je dis clairement à ceux qui voulaient mettre en œuvre dès ce Congrès un texte inapplicable et sans débat dans les syndicats sur l'ensemble des problèmes posés : cela aurait été irresponsable. Quand à la démocratie, je vous laisse juge.

Sur la future CE

La composition de la future CE a donné lieu à bon nombre d'interventions, regrettant notamment que le Bureau national n'ait pas

La confédération a progressé dans l'aide à la revitalisation du fédéralisme.

Un désaccord très net avec les propositions de déréglementation RPR/UDF.

Une action institutionnelle, située comme moyen permanent d'expression et de pression des salariés, concourt à l'efficacité de l'action.

retenu Pierre Héritier comme candidat (...) Je ne voudrais pas que le choix opéré distende les liens amicaux que nous avons avec Pierre. Je vais donc m'efforcer de répondre avec mesure (...)

Ce qui a pesé dans le choix, du Bureau national, c'est la nécessité pour un exécutif de pouvoir travailler ensemble dans un bon climat et dans la cohésion, c'est-à-dire sans conflit de pouvoir ou de légitimité et en dépassant les clivages du passé (...)

Le BN ne veut pas une CE homogène. La future CE sera aussi pluraliste que l'ancienne. La cohésion n'est pas à confondre avec l'homogénéité. La cohésion est même la condition pour qu'un pluralisme soit efficace dans l'action (...)

Il ne s'agit pas d'un problème de divergences politiques, même si certains le prétendent aujourd'hui (...)

Le Bureau national a donc fait un choix en conscience. Quand, malgré les progrès accomplis, il reste à choisir entre des exigences contradictoires, le vote est inévitable en démocratie (...)

Puisqu'à la fin il fallait choisir, j'ai pensé avec la majorité du Bureau national que l'essentiel était de passer le témoin dans les meilleures conditions possibles au futur secrétaire général, à la CE future, une CE qui sera, j'en suis sûr, ouverte à tous, capable de dialoguer et de réussir avec vous tous.

Sur la gestion confédérale

L'expression confédérale a-t-elle gêné ou a-t-elle aidé les militants ? Quand les responsables confédéraux s'expriment dans les médias, ils ont certes la fonction d'exprimer les positions arrêtées par l'organisation, mais ils ont aussi à rendre les débats en cours accessibles aux adhérents et salariés pour les associer à nos réflexions. C'est indispensable pour une organisation de masse, mais cela peut parfois poser un problème de communication.

Les faits ont montré qu'à partir du moment où le Bureau national a arrêté une méthode d'élaboration collective, la réflexion s'est bien diffusée.

Contrairement à ce qui a été dit parfois, la confédération a progressé au cours de ces trois ans dans le travail avec les organisations, dans l'aide à la revitalisation du fédéralisme. Les occasions de travail commun se sont multipliées (...)

Le mouvement étudiant

Sur le mouvement étudiant, le rapport et la résolution font une critique nette – et justifiée – de l'insuffisance des liaisons entre la confédération et la coordination nationale et surtout de l'expression de la CFDT au moment du retrait du projet Devaquet par le gouvernement Chirac (...) Notre souci d'efficacité est apparu prendre un moment le pas sur l'expression d'une émotion partagée avec les étudiants devant la mort de Malik Ousseynine. C'est dommage, c'est vrai.

Au total, ne transformons pas un « loupé » en une démonstration globale qui ne correspond pas à la réalité.

Le gouvernement Chirac

Face au gouvernement Chirac, la CFDT a été claire sur le fond. Deux mois avant mars 86, la confédération déclarait son désaccord très net avec, je cite, « les propositions de déréglementation de la plate-forme RPR-UDF » (...)

Fallait-il qu'en raison de ces désaccords, la CFDT coupe toute relation avec la nouvelle majorité ? Une telle attitude plus politique que syndicale ne pouvait conduire qu'à l'enfermement et l'inefficacité en laissant libre cours aux dégâts sociaux ; bref, une satisfaction morale, mais que les salariés auraient chèrement payée (...)

Le BN a adopté la position syndicale qui lui est apparue la plus efficace, en résistant au mieux pas à pas, en montrant l'inefficacité et les injustices du libéralisme économique en action, en rassemblant peu à peu les conditions d'un réveil social.

Sur les accords intervenus

Nous avons réussi, malgré une situation difficile, à obtenir des accords utiles : le 20 octobre 1986 sur les conventions de conversion, l'Unedic en 1988 et plus récemment dans les fonctions publiques (...) On peut légitimement se demander si ceux qui refusent systématiquement tout accord ne privilient pas, eux, une stratégie du refus sur le contenu des accords.

L'action

On a pu noter une certaine tendance à théoriser les difficultés de l'action. Il y a des militants, déçus de la faible mobilisation sociale dans leur propre secteur (...) Alors on accuse les autres, et notamment la confédération, de mollesse pour mieux se prouver sa propre fermeté mentale ; on désigne du doigt ceux qui, dans la CFDT, seraient partisans d'un syndicalisme institutionnel, de négociation et d'arbitrage, pour mieux se prévaloir du beau titre de syndicaliste d'impulsion, d'action et de transformation.

Ces prétendues divergences ne reposent sur aucune réalité. D'abord, parce que nous avons tous à combattre le risque d'institutionnalisation du syndicalisme. Ensuite, parce que le mouvement ouvrier sait qu'un bon rapport de forces est la condition essentielle d'obtention de résultats. Mais il a aussi appris les multiples formes, les multiples moyens qui concourent au rapport de forces, à commencer par l'effort de syndicalisation (...)

L'action dans les institutions peut dériver, se scléroser si les élus et mandatés ne gardent pas un contact serré avec les adhérents et les salariés. Mais une action institutionnelle située comme un moyen permanent d'expression et de pression des salariés concourt à l'efficacité de l'action (...)

La grève

Je n'ai jamais dit que la grève était dépassée, était archaïque. J'ai dit que lorsque des syndicalistes continuent à cultiver le mythe de la grève comme la SEULE forme d'action valable, ils se trompent d'époque, ils sont archaïques.

J'ai lu, dans la revue de notre Fédération des finances : « Il faut réhabiliter la grève parce que c'est le seul moyen de pression efficace ». Que peuvent penser du syndicalisme les salariés des petites entreprises ou les jeunes en statut précaire en entendant ces affirmations ? (...) La force syndicale est à la fois matérielle, morale et intellectuelle et ne saurait en aucun cas se réduire à la grève.

Les conflits EDF - SNCF de l'hiver 86-87

Si la confédération, en janvier 1987, a dit publiquement que les résultats obtenus devaient être de nature à apaiser les conflits, c'est tout simplement parce que l'opinion publique était en train de se retourner contre les grévistes et le mouvement syndical (...) La CFDT n'admettra jamais que les salariés en situation stratégique, ceux qui ont des moyens de pression décisifs entre leurs mains, en usent au service de leurs seuls intérêts, laissant la grande majorité de leurs camarades de travail végéter dans la médiocrité.

L'ambition de la CFDT est de situer son action dans le cadre d'un projet syndical commun à tous les salariés.

Les coordinations

Quand des militants CFDT mettent à la disposition des coordinations les moyens matériels et financiers dont ils disposent, et donc détournent les moyens que leur ont donnés les adhérents pour une action CFDT, quand ils manifestent des comportements d'intimidation, de violence et même de haine à l'égard des responsables de leur fédération, de leur union régionale ou de leur confédération, l'intolérable est atteint. Ceux qui nuisent à l'organisation en cherchant à la manipuler, à la confisquer au service de leurs stratégies politiques n'ont rien à faire à la CFDT. Il faut assainir cette situation, c'est l'avis du Bureau national.

La CFDT n'admettra jamais que les salariés en situation stratégique en usent au service de leurs seuls intérêts, laissant la grande majorité végéter dans la médiocrité.

La précarité

La nécessité de lutter fermement contre la précarité est apparue fortement. La situation s'est en effet beaucoup détériorée depuis que le patronat, à la suite de Gattaz, a mis en œuvre un type de flexibilité conçue comme une possibilité de rotation sans freins de la main-d'œuvre (...)

La capacité d'adaptation des entreprises et des services à leurs clients ou usagers ne passe ni par la précarité, ni par la rigidité mais par

Concluant le débat Activités-orientation, Edmond Maire parcourt sa dernière journée de secrétaire général.



Je suis heureux de passer le témoin au moment où nous sommes en train de dépasser le creux de la vague de la désyndicalisation et de l'inquiétude militante.

Souriants et détendus, l'ancien et le nouveau secrétaire général, entourés par quatre membres de la nouvelle CE : Jean-René Masson, Jean-François Troglia, Nicole Notat, Alain Chodin.

des relations sociales et une organisation du travail qui fassent toute leur place aux capacités des salariés. Nous nous battons pour que les entreprises soient enfin modernes, c'est-à-dire considèrent que les salariés constituent leur richesse principale.

La syndicalisation

(...) D'une façon générale, les intervenants ont montré qu'il y a là non plus une question parmi d'autres, mais LA question essentielle, en tout cas le préalable à toutes les autres (...)

Autre constat d'accord : la syndicalisation n'est pas une question séparée de l'action ; développement et pratique syndicale sont liés (...)

Il faut aussi relier notre action pour la mixité des responsables syndicaux à la syndicalisation (...) N'oublions pas non plus la syndicalisation des cadres (...)

Enfin, la CFDT a la volonté de chercher les moyens de développer la syndicalisation des jeunes, en poursuivant la mise en place du réseau jeunes CFDT et, pourquoi pas, d'une association des jeunes CFDT.

Ainsi, le grand chantier de la syndicalisation sera une priorité du futur Bureau national.

Regards sur un parcours

Dans trois ans, j'espère bien être parmi vous, mais comme invité, puisque je conclus ce débat général du Congrès le matin de ma dernière journée de secrétaire général.

C'est le meilleur moment pour vous dire au revoir... à ma manière. Aussi, si vous le voulez bien, je vais développer un peu cette conclusion, en évoquant devant vous quelques-uns des 14 congrès confédéraux auxquels j'ai participé depuis 31 ans et qui m'ont laissé un profond souvenir, parce qu'ils marquent des inflexions dans la vie de la CFDT et parce qu'en même temps, rassemblés sous un même regard, ils dessinent en profondeur des lignes de force permanentes, une trajectoire qui donne confiance dans l'avenir de notre organisation. (NDLR : Edmond Maire évoque alors les congrès de 1957 à Asnières, de 1964 Porte de Versailles à Paris, de 1970 à Issy-les-Moulineaux, de 1976 à Annecy et de 1979 à Brest).

(...) Depuis 9 ans la CFDT tient la même route, même si certains ont pu parfois en douter et si nous avons pu en faire douter certains (...)

Strasbourg peut être un nouveau Congrès marquant, celui où l'adaptation-mutation est prise à bras-le-corps, pour donner toute sa valeur et son efficacité à notre syndicalisme (...)

Le point d'équilibre stable que nous avons trouvé réside dans notre identité, dans la conception qu'en ensemble, tous ensemble, nous nous faisons du syndicalisme : un syndicalisme de liberté et de fraternité, autonome, laïc, un syndicalisme d'adhérents et de proximité, décidé à réussir la modernisation, un syndicalisme participatif, ouvert aux autres et décidé à faire progresser le rapprochement intersyndical. Un syndicalisme, enfin et d'abord, qui repose sur des militants nombreux et généreux, compétents et dynamiques, bref un syndicalisme d'hommes et de femmes « fiers et libres », comme le voulait Fernand Pelloutier.

L'identité syndicale que je viens d'essayer de traduire a été forgée par notre histoire. Elle vous appartient, son avenir dépend d'abord de vous. Il existe parmi les salariés de notre pays un formidable potentiel d'audience et de confiance pour la CFDT, si elle sait traduire concrètement cette identité dans la vie syndicale quotidienne. Vous pouvez, vous devez progresser dans cette grande ambition.

Il me reste à vous remercier de votre amitié, de votre solidarité au long de ces 17 ans. Je n'ai pas été un secrétaire général de tout repos, vous me l'avez dit souvent. Merci de m'avoir supporté et soutenu à la fois.

Après un tel périple, vous quitter n'est pas facile. L'émotion est bien présente, inévitablement. Mais je suis heureux de passer le témoin au moment où nous sommes en train de dépasser le creux de la vague de la désyndicalisation et de l'inquiétude militante, au début d'un nouvel élan que d'autres sauront amplifier avec un style et des méthodes renouvelées. Et ce sera bien utile !

A tous, de toutes générations, de tous horizons, merci pour tout et gardons au cœur la fierté de construire ce syndicalisme CFDT qui vaut la peine qu'on y consacre son énergie, son temps, et finalement une belle et bonne part de sa vie. □



Les amendements en débat

Bilan et orientations

Motion de renvoi

La motion de renvoi défendue par le syndicat CFDT Cheminots Paris-Ouest rive droite propose de dissocier le vote sur l'article 100, concernant l'activité 1985-1988, du vote de la résolution d'orientation.

Pour Michel Pernet, défenseur de la motion de renvoi, les innovations dans la forme du Congrès ne doivent pas réduire les capacités d'expression et le pouvoir des syndicats dans leur « instance décisive ». Or, comment se prononceront-ils sur l'activité du Bureau national ? Les statuts (art. 12) prévoient que le Congrès entend et se prononce sur le rapport d'activité du BN de façon distincte du débat sur l'orientation de la confédération.

Les explications données pour la disparition du quitus – personnalisation autour du secrétaire général, élément de socialisation médiatique du Congrès – sont de fausses réponses. Le Congrès doit pouvoir se prononcer de façon distincte sur l'activité, c'est-à-dire le passé.

Evelyne Pujo intervient pour réfuter cette thèse ; après Bordeaux, il existait un large accord pour changer le Congrès : débats trop formels et peu représentatifs du dynamisme de la CFDT. L'amendement propose de ne rien changer en maintenant le vote sur le quitus, manichéen et enjeu pour les médias.

Le succès des séances spécialisées du Congrès et des innovations dans de nombreux congrès régionaux, fédéraux, de syndicats, permet de montrer un syndicalisme ouvert, décontracté, efficace. Il y aura bien un vote sur l'activité du BN mais il permettra de lier passé, présent et avenir.

Pour le rapporteur, il ne faut pas remettre en cause une modification avant de l'avoir expérimentée. Et il précise qu'il y aura bien un vote sur l'activité du Bureau national au travers de l'amendement sur l'article 100. Le débat porte donc sur l'opportunité de dissocier activité et orientations. En retenant une résolution unique, le BN a voulu qu'il y ait une cohérence entre l'appréciation globale portée sur l'action menée pendant trois ans et les orientations proposées par la même équipe. Cette solution permet d'éviter le processus pervers consistant à dissocier les orientations des actes. Quand on est syndicaliste, on se forge une opinion sur les actes autant

que sur les textes, on ne dissocie pas les moyens de la fin. Le rapporteur demande le rejet de la motion de renvoi.

La motion de renvoi est repoussée. Pour : 8 809. Contre : 12 746. Abstentions : 864.

L'activité du BN

Amendement sur l'article 100

L'amendement a pour objet de dissocier l'activité de la confédération de celle du BN durant la période 85-88.

Pour le syndicat des banques de Saint-Etienne, défenseur de l'amendement, il s'agit d'intégrer les aspects critiques comme les aspects positifs. Est considérée comme positive l'action menée en matière de syndicalisation. Sont considérées comme négatives les positions prises à propos de la grève et lors du mouvement des étudiants et la timidité de l'expression confédérale à l'égard de la plate-forme sociale du RPR et du développement de l'emploi précaire. La CFDT doit retrouver un rôle d'animation sociale, s'engager sur des débats de terrain et lutter contre le risque d'institutionnalisation.

J.-P. Gallice, au nom des syndicats du Gard, intervient pour contrer l'amendement en invoquant trois arguments. Désapprouver l'activité de la confédération revient à mettre en cause toutes les structures syndicales, de la section syndicale à la Commission exécutive. L'action confédérale a été positive malgré un environnement difficile et elle a été conduite démocratiquement, y compris lors du mouvement étudiant. Enfin, les paris du Congrès de Bordeaux ont été gagnés. Nous sommes sortis de l'immobilisme. L'intervention sur la nouvelle demande sociale a été novatrice. Le colloque sur les risques industriels, à l'initiative de la confédération, a dégagé des modes d'intervention lors de catastrophes qui se sont révélés tout à fait pertinents après le sinistre de Nîmes. Il faut continuer dans cette voie.

Le rapporteur rappelle que le Congrès doit se prononcer sur le rapport d'activité du Bureau national pour les trois ans écoulés et pas seulement sur une partie de cette période. Le BN a rempli le mandat confié à Bordeaux sans aucun changement de cap. Il s'insurge contre l'accusation d'institutionnalisation des activités confédérales et rappelle toutes les

Eviter le processus pervers consistant à dissocier les orientations des actes.

La CFDT doit retrouver un rôle d'animation sociale, s'engager sur des débats de terrain et lutter contre le risque d'institutionnalisation.

Donner une connotation politique à notre projet d'autogestion, c'est aller à l'encontre d'une démarche purement syndicale.

En faisant espérer aux travailleurs une sensible amélioration de leur situation par l'entremise du politique, nous avons déplacé l'espoir.

L'unité d'action se construit d'abord sur des objectifs revendicatifs.

initiatives menées depuis 1985 par la CFDT. Toute période d'adaptation comporte des difficultés. Nous sommes sur la bonne voie. Il appelle à rejeter l'amendement.

L'amendement est repoussé. Pour : 7 343. Contre : 13 873. Abstentions : 1 132.

Autogestion

Amendement sur l'article 301

L'amendement présenté par six syndicats de la métallurgie parisienne porte sur l'article 301 qui définit le projet syndical de la CFDT comme fondé sur l'autogestion et non sur le socialisme autogestionnaire.

Pour le défenseur de l'amendement, il faut empêcher la CFDT de tourner le dos à son histoire. En écartant la référence au socialisme, on écarte par là-même toute idée de projet. Les libertés, l'autonomie, la responsabilité, la solidarité sont des valeurs importantes, mais elles ne forment pas un projet. Or la CFDT a besoin d'un projet. L'absence de projet revient à considérer que nos perspectives de transformation peuvent s'inscrire dans le cadre du système économique actuel. En réalité, autogestion et socialisme sont indissociables : le socialisme met l'accent sur les transformations, l'autogestion sur l'implication de tous.

Pour Marguerite Bertrand, qui intervient contre l'amendement au nom des syndicats Services et commerces du Pays de Cornouailles, il faut faire des choix : être un bureau d'études avec le label de gauche ou une force syndicale capable de rassembler le maximum de salariés et pas seulement ceux qui se réclament de la gauche. Voter l'amendement, c'est faire un retour en arrière. Il y a même contradiction entre socialisme et autogestion, puisque notre objectif est de mettre les salariés en situation de maîtriser l'essentiel de ce qui va conditionner leur vie. De plus notre analyse du capitalisme et de l'entreprise s'est modifiée. Donner une connotation politique à notre projet d'autogestion, c'est aller à l'encontre d'une démarche purement syndicale.

Sur le rapporteur, dans la situation politique de 88, le mot socialisme a une connotation politique et non syndicale. Il n'aide pas à une syndicalisation et d'ailleurs n'apparaît pas sur les tracts. En distinguant clairement l'action politique pour le socialisme et l'action syndicale pour l'autogestion, nous ne négligeons pas les références et les aleurs communes aux deux. Il faut refuser d'avoir deux langages, un pour la pratique, l'autre pour les congrès. Le rapporteur appelle à rejeter l'amendement.

L'amendement est repoussé. Pour : 9 604. Contre : 11 745. Abstentions : 961.

Autonomie et politique

Amendement sur l'article 314

Présenté par le syndicat de la métallurgie de Nantes et sa région, cet amendement pro-

pose de retirer la partie du texte précisant que la CFDT n'appelle pas à voter en faveur d'un parti ou d'un camp politique.

J.-P. Radigois, défenseur de l'amendement, considère que la CFDT doit afficher clairement ses options et ses perspectives de transformation de la société à partir d'une analyse qui lui est propre et en toute indépendance. Cette orientation conduit nécessairement à avoir une vision politique des affaires et à exprimer une opinion en terme politique. Les convictions personnelles de nos adhérents doivent certes être respectées, mais de toute façon, l'adhésion à la CFDT n'est pas neutre. Les adhérents le savent ; le patronat aussi. Il ne faut pas s'interdire de prendre position pour orienter et peser sur les grands événements de notre société.

Corentin Peoch, au nom du syndicat gazélectricité Sud-Finistère, s'oppose à cet amendement car son adoption conduirait à renoncer à notre indépendance et à ne pas respecter les convictions personnelles de nos adhérents. Soyons clairs : la CFDT doit-elle devenir la roue de secours du Parti socialiste ? Qu'est-ce que signifie aujourd'hui le fait d'appeler à voter à gauche ? Quel bilan tirons-nous du passé ? En faisant espérer aux travailleurs une sensible amélioration de leur situation par l'entremise du politique, nous avons déplacé l'espoir. L'espoir est allé au politique, ce qui a conduit à l'immobilisme syndical. Nous sommes sortis de cette mauvaise période. Alors de grâce, ne recommandons pas.

Le rapporteur intervient pour rappeler que la CFDT combat les thèses racistes et les attaques contre les fondements démocratiques de notre société, mais qu'il est important de clarifier la fonction autonome de notre syndicalisme. La CFDT a souffert d'une perception abusive de collusion avec la majorité. Les salariés veulent des syndicats clairs et libres dans leur critique, mais ils ne reconnaissent pas comme légitimes leurs appels électoraux. La CFDT peut et doit donner son opinion sur les propositions politiques : mais elle ne doit plus se faire piéger du fait d'un appel électoral. L'efficacité de notre action en dépend.

L'amendement est repoussé. Pour : 7 958. Contre : 13 251. Abstentions : 1 235.

Unité d'action

Amendement sur l'article 407

L'amendement présenté par le syndicat des Services publics parisiens et les syndicats Interco de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne vise à introduire la nécessité de l'unité d'action dans la pratique syndicale.

Pour Michel Angot, défenseur de l'amendement, l'unité d'action est nécessaire pour mobiliser les salariés, mais aussi pour aller vers une recomposition syndicale. L'unité doit se faire avec tous les syndicats représentatifs, avec les syndicats catégoriels et enfin avec les non-syndiqués, souvent les plus nombreux. Des structures démocratiques asso-

ciant les non-syndiqués sont liées à l'aspiration, à l'unité ressentie par la grande masse des salariés comme l'ont montré les coordinations. L'absence d'unité entraîne une détérioration de notre image auprès des jeunes, alors que leur syndicalisation constitue notre premier objectif. Le meilleur moyen de repousser les tentations corporatistes qui tendent à ressurgir, c'est justement de réunir au coude à coude les syndicalistes et les non-syndiqués.

Marie-Odile Sasso, au nom de 13 syndicats Santé-sociaux, intervient pour s'opposer à cet amendement. Certes, il est clair que les salariés ne comprennent pas et n'acceptent pas la division syndicale et que l'unité d'action est le gage d'une meilleure efficacité. Mais les rédacteurs de l'amendement proposent l'unité d'action à la base et préconisent la mise en place de structures qu'ils ne nomment pas. Ces structures sont par nature éphémères ; elles ne permettent pas d'élargir et de consolider l'action ; elles s'assument pas les suites et les conséquences des actes qu'elles posent ; elles fournissent la désunion, l'éclatement. La meilleure coordination reste encore le syndicalisme.

Le rapporteur tient à souligner que cet amendement d'origine anodine s'oppose à la pratique CFDT. D'une part, il comporte le risque de créer des tendances qui conduiraient à privilégier les effets d'appareil. D'autre part, c'est une façon habile d'essayer de revenir à une unité d'action avec la CGT, alors que l'unité d'action se construit d'abord sur des objectifs revendicatifs. Enfin, associer des non-syndiqués revient à créer des comités d'action ou de grève qui se substituent aux syndicats.

L'amendement est repoussé. Pour : 4 664. Contre : 16 156. Abstentions : 1 535.

Emploi

Amendement sur l'article 501

L'amendement présenté par le syndicat unifié des postes et télécoms du Calvados et par 15 syndicats du Calvados propose une autre rédaction de l'article 501 concernant le chômage zéro et les nouvelles formes d'emploi.

Pierre Marguerite, au nom de ces syndicats, précise que, comme la précarité est la forme majoritaire de la diversification des formes d'emploi, on ne peut pas avoir pour objectif la création de nouvelles formes d'emploi sans avoir auparavant réduit la précarité. Le chômage et la précarité sont aujourd'hui les deux faces d'un même phénomène en France. Les choix libéraux qui ont prévalu aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et qui s'amorcent en France, développent la précarité pour abaisser les coûts salariaux. A l'inverse, d'autres politiques sont possibles, comme le montre l'exemple suédois. Pour contrer ce processus et retrouver notre crédibilité, il faut donc développer trois axes : l'augmentation du temps libre, l'amélioration de la qualité de la vie, le développement de la formation permanente.



Au nom de 6 syndicats de l'Ain, J. Tadel, tient à souligner qu'elle condamne les pratiques patronales qui consistent à employer des SIVP au minimum ou à remplacer des licenciés par des intérimaires. Mais pour lutter contre les visages multiples de la précarité, ces syndicats soutiennent les nouveaux créneaux porteurs d'emplois et proposent d'avancer avec ces salariés vers la stabilité et la qualité de ces emplois. La plus grande précarité est le chômage. On ne peut se contenter d'opposer les bons emplois et les emplois précaires. Parce qu'ils insèrent leur action dans une dynamique pour l'emploi, ces syndicats rejettent l'amendement trop réducteur.

Le rapporteur rappelle que la CFDT combat la précarité sous toutes ces formes. Mais on ne reviendra pas à l'ancien modèle de plein emploi. Aujourd'hui, on ne peut donc accepter une vision figée de l'emploi qui laisserait sur la touche bon nombre de chômeurs de longue durée, comme le propose l'amendement. Au contraire, la réinsertion des chômeurs nécessite la création d'entreprises intermédiaires et une capacité d'innovation sociale. Le rapporteur appelle à rejeter l'amendement.

L'amendement est repoussé. Pour : 8 211. Contre : 12 304. Abstentions : 1 896. □

La résolution d'orientation a pour ambition de « permettre à la CFDT de se rassembler dans l'effort de syndicalisation, dans la réussite de la mutation de son syndicalisme. Dans une action plus forte pour tous les salariés et un projet social ambitieux ». Elle a été adoptée. Pour : 13 393. Contre : 7 473. Abstentions : 1 503.

1. 1985-1988

Le texte de la résolution

APPRÉCIATION SUR L'ACTIVITÉ

100. Depuis le congrès de Bordeaux, le chômage massif et la poussée du libéralisme économique ont pesé lourdement sur la situation des salariés et sur l'action syndicale, contrainte souvent à la défensive (1) et affectée aussi par la désyndicalisation. La CFDT a connu des débats animés. Son parcours n'a pas été sans tâtonnements et difficultés, notamment lors du mouvement étudiant. Mais pour l'essentiel, les orientations du congrès de Bordeaux se sont traduites positivement dans les faits :

Le débat sur l'adaptation du syndicalisme

est maintenant bien lancé dans la CFDT.

L'action de la CFDT, ancrée sur ses priorités – emploi, solidarité, changement du travail, pouvoir d'achat – s'est développée et a marqué des points au regard des mutations. Mais la nécessité apparaît de rendre les objectifs et les pratiques plus offensifs, plus innovants.

Le travail en profondeur entrepris sur la syndicalisation est en train de montrer que la pente peut être remontée.

Une dynamique plus forte est amorcée. Le Bureau national a rempli le mandat confié par le Congrès de Bordeaux.

2. Face aux mutations

LES DÉFIS ACTUELS

200. Les mutations en cours exigent, de la société française et du syndicalisme, un double effort. Alors que l'inquiétude et l'incertitude provoquent des réflexes conservateurs, il s'agit à la fois d'apporter des réponses immédiates à ceux qui sont affectés par les changements et d'engager des transformations plus profondes pour construire l'avenir.

201. L'exclusion sociale représente un défi majeur. L'augmentation du niveau et de la durée du chômage, le développement de différentes formes de marginalité et de pauvreté contrastent brutalement avec l'amélioration moyenne du niveau de vie dans les dernières décennies. L'ampleur des situations d'exclusion et le sentiment d'impuissance de ceux qui les subissent ou les redoutent mettent en péril la cohésion démocratique. La CFDT agit pour l'emploi et pour l'insertion sociale de tous. C'est la première réponse qui s'impose.

202. Les mutations du travail et la différenciation des situations d'emploi ont des conséquences très disparates : nouvelles formes de pénibilité pour certains, ouverture de possibilités nouvelles de progrès professionnel pour d'autres. La CFDT entend peser pour une évolution positive et maîtrisée des situations de travail, répondant aux aspirations diversifiées des salariés.

203. La mondialisation de l'économie s'est renforcée, la coopération entre gouvernements n'est pas allée jusqu'à impulser une stratégie concertée de croissance mondiale. Au contraire, les politiques de dérégulation monétaire et financière et les intérêts internationaux des entreprises rendent plus difficile

la maîtrise des évolutions. Les pays du Tiers monde en sont les premières victimes, avec l'appauvrissement des pays les moins avancés et l'endettement des pays en voie d'industrialisation. L'avenir des relations internationales est aussi hypothéqué par la persistance de foyers de tensions et par le surarmement que la CFDT condamne. La CFDT entend contribuer à faire progresser un tout autre avenir de coopération et de solidarité. C'est une raison forte de son option européenne.

204. Les évolutions culturelles obligent le syndicalisme à bouger. L'identification à une classe sociale, la confiance dans les modèles globalisants de transformation du monde, l'adhésion aux formes traditionnelles d'organisation sont en recul chez les salariés. En même temps, l'entreprise est valorisée.

Cependant, la dimension collective n'est pas absente des aspirations des salariés, comme en témoignent de nombreux conflits, la capacité de mobilisation des jeunes sur de grandes causes, ou encore un fort attachement à la protection sociale. En fait, l'action collective mobilise toujours efficacement si les projets personnels peuvent s'y inscrire. Pour que ces évolutions soient sources de progrès, le syndicalisme doit être capable d'éviter l'individualisme et l'émettement social en inventant de nouvelles formes de participation et de solidarité dans l'action syndicale.

LES RÉPONSES A CES DÉFIS

205. Face à ces défis, l'insuffisance des réponses apportées jusqu'ici par les forces politiques, économiques et sociales rend tous ceux qui doutent de l'avenir plus vulnérables aux thèses autoritaires, xénophobes et racistes.

L'audience électorale obtenue par l'extrême-droite, son début d'insertion dans les institutions, montrent l'urgence des réponses à apporter.

206. Au-delà de leur diversité, les actions gouvernementales de ces dernières années ont montré leurs limites sur l'emploi : les pouvoirs publics seuls ne peuvent vaincre le chômage. Si le débat politique a progressivement gagné en lucidité, les projets politiques manquent d'ambition collective et de propositions ; ils ne suscitent pas suffisamment les initiatives des citoyens et des forces sociales.

207. Les mesures inspirées aux employeurs et aux gouvernements par le libéralisme économique ont aggravé les inégalités et la précarité tout en se montrant incapables de redresser la situation de l'emploi.

208. Dans les entreprises et administrations, les directions développent des politiques diverses de gestion du personnel. Certaines misent sur la mobilisation des ressources humaines, avec souvent la volonté d'individualiser les rapports de travail et de contourner le syndicalisme. D'autres, plus nombreuses, s'en tiennent à une gestion brutale des effectifs, à la précarité, à la répression antisyndicale. Trop souvent, ces politiques font obstacle au développement de l'emploi et à la réussite de la modernisation des entreprises.

209. Cette diversité des comportements, conjuguée à la volonté de libérer l'entreprise de toute contrainte, affecte la capacité de négocier des organisations patronales. Leur volonté de parvenir à un accord, ou de faire respecter les accords signés, a souvent été très insuffisante, ce qui a freiné la mise en place de solutions durables, conformes aux intérêts des salariés face aux problèmes posés par les mutations en cours.

210. Cette situation nécessite un rapport de forces. Or le syndicalisme lui-même apporte des réponses trop limitées. Il a plus de diffi-



cultés à élaborer des revendications actualisées, crédibles et mobilisatrices parce que ses adhérents sont moins nombreux, et ses liens plus distendus avec les salariés.

211. La CFDT a l'ambition d'agir avec tous les salariés pour développer leur autonomie et leur maîtrise sur leur vie professionnelle et sociale ; elle veut construire entre eux des solidarités plus fortes. Les mutations lui imposent un effort de réflexion novatrice. Sinon, ses valeurs historiques d'émancipation et de solidarité s'affadiront. Renforcer l'efficacité de notre syndicalisme de défense et de transformation, c'est tout le sens et la portée de nos efforts d'adaptation dont ce congrès marque une étape. La CFDT poursuivra son effort d'élaboration d'objectifs, de pratiques d'action et de modes d'organisation, porteurs de ses ambitions. Au-delà, le BN aura à définir les moyens et méthodes nécessaires pour intensifier la réflexion sur notre projet syndical.

300. L'action quotidienne des militants CFDT s'inscrit dans une cohérence d'ensemble visant à réaliser un changement ambitieux du travail et de la société. Notre projet syndical éclaire cette portée transformatrice de notre action. Il concrétise les valeurs permanentes du mouvement ouvrier : liberté, autonomie, responsabilité, solidarité. Il est par nature évolutif, car il tire les enseignements des actions menées et s'appuie sur les changements pour saisir les opportunités de nouveaux progrès sociaux.

LE SENS DE L'AUTOGESTION

301. Le projet syndical de la CFDT est fondé sur l'autogestion. Il est fidèle aux valeurs que nous avons rassemblées sous le terme de socialisme démocratique et que nous traduisons aujourd'hui par le terme d'autogestion. Ce terme rend mieux compte de notre identité, de notre tradition d'autonomie syndicale, refusant toute confusion entre syndicalisme et politique.

L'autogestion est à la fois une perspective et une démarche visant à organiser le travail et la vie collective à partir du développement permanent de la capacité d'autodétermination des individus et des groupes. L'autogestion n'est donc pas un modèle de société idéale, mais une dynamique de transformation des rapports sociaux dans laquelle s'inscrit l'action de la CFDT. Elle est un principe qui oriente la CFDT dans ses choix de revendications, de méthodes d'action et de formes d'organisation. Elle implique l'adhésion et la participation du plus grand nombre à l'action de la CFDT.

302. L'autogestion porte en elle une contestation de tout monopole de pouvoir, un changement dans la répartition des pouvoirs et les processus de prise de décisions. Elle fait du conflit et de la confrontation, de la concertation et de la négociation, des moyens de transformation de la société, d'approfondissement de la démocratie et de progrès social. Elle a pour ambition l'émancipation des individus et des groupes.

3. Les fondements de notre projet syndical



LA CFDT: PAS DE JUGEMENTS PARTICULIERS SUR LES GOUVERNEMENTS.

Vous ne voulez vraiment pas me dire si je suis plus près de Mauroy ou Chirac que Fabius?

CAS PAR CAS...

LE SENS DE NOTRE ANTICAPITALISME

303. L'action collective, syndicale et politique, favorisant le développement d'un Etat de droit, a profondément transformé depuis un siècle la société capitaliste française. Elle a inspiré des normes collectives, législatives ou contractuelles, qui ont limité le pouvoir patronal et la loi du marché. Mais la logique capitaliste reste une logique de profit, qui pèse sur la production des entreprises et sur la société entière au détriment de certains besoins et aspirations et au prix de graves inégalités.

Pour la CFDT, ce ne sont pas les intérêts financiers mais les droits de l'homme et les besoins sociaux qui doivent commander l'organisation de l'économie, de la société et de l'état : c'est le sens de son anticapitalisme.

304. Pour la CFDT, la fonction d'entrepreneur est nécessaire ; mais elle ne représente pas la totalité des intérêts de l'entreprise, ni l'ensemble des rapports entre l'entreprise et la société. De même, le marché apporte à l'économie un réel dynamisme, tout en garantissant une certaine liberté de choix des consommateurs ; mais il ne permet pas de satisfaire les besoins sociaux s'ils sont insuffisamment rentables. Dans notre société complexe où le développement des initiatives et de la participation est la condition du progrès, il est nécessaire de concevoir des régulations collectives, des formes d'organisation économique et sociale qui assurent la prise en compte des besoins sociaux. Il importe, en particulier, de défendre le service public et d'améliorer son efficacité.

305. L'entreprise – mais aussi l'administration – est à la fois un lieu de participation à un travail collectif et un lieu de conflits d'intérêts. La logique des directions visant d'abord la rentabilité financière est différente de la logique des salariés visant d'abord le progrès social. Cette situation, de nature conflictuelle, n'empêche pas que des convergences d'intérêts puissent s'établir sur certains objec-

tifs. Elle rend indispensable l'existence d'un syndicalisme confédéré capable de porter le point de vue autonome des salariés.

306. Les mutations économiques transforment les entreprises et le service public. Le développement des capacités de production, supérieures à la demande solvable, entraîne une concurrence accrue. Celle-ci, dans un contexte de déréglementation, impose aux systèmes productifs des exigences de compétitivité et d'efficacité. Ces exigences pèsent d'autant plus sur l'emploi et les services publics, que les nouvelles technologies rendent plus efficaces les investissements de productivité. Cette situation impose de lourdes contraintes aux interventions économiques des états et des collectivités publiques. La survie de l'entreprise ou du service est, dans de nombreux cas, remise en cause.

Toutes ces évolutions créent de nouveaux enjeux pour l'action syndicale au niveau national et international. Nos réponses se concrétiseront de façon différente selon les entreprises et administrations, car, dans son comportement et sa stratégie, le patronat n'est pas homogène, et les salariés sont porteurs d'aspirations diverses.

POUR UNE EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

307. Pour la CFDT, l'efficacité économique des entreprises et administrations ne passe pas par la baisse des coûts salariaux, ni par la diminution systématique des emplois. Son amélioration dépend notamment de la qualité des relations sociales et des conditions d'emploi. Telle est la voie d'une modernisation économique et sociale.

308. La gestion participative développée dans certaines entreprises est un phénomène important pour l'avenir car elle peut permettre, par une implication des salariés et l'utilisation de leurs savoirs et savoir-faire, une efficacité que les gestions hiérarchiques traditionnelles ne peuvent pas atteindre. La CFDT entend tirer profit de ces nouvelles formes de gestion et les transformer afin

qu'elles répondent mieux aux aspirations des salariés. En même temps, la CFDT combat l'illusion aliénante selon laquelle ces formes de gestion aboutiraient à unifier les logiques et les intérêts en présence. Elle s'oppose aux tentatives de contournement du syndicalisme et aux nouvelles formes d'exclusion qu'elles peuvent engendrer.

309. Dans tous les lieux de travail, face à toutes les formes de gestion, la CFDT défend avec intransigeance les droits individuels et syndicaux des salariés. Elle entend imposer aux employeurs et aux pouvoirs publics la reconnaissance du syndicalisme comme l'interlocuteur indispensable au progrès économique et social.

310. Le changement juridique de la propriété des entreprises par leur nationalisation ne suffit pas à modifier de façon significative les rapports sociaux. L'avancée vers une propriété sociale suppose d'approfondir les transformations déjà intervenues depuis un siècle, en instaurant de nouveaux rapports contractuels, de nouveaux droits sur les décisions de l'entreprise pour les salariés, les consommateurs ou usagers, les collectivités territoriales, le Plan.

311. Les limites du marché rendent la planification indispensable pour recenser les besoins et explorer les solutions, fixer les priorités et assurer une cohérence aux décisions des pouvoirs publics, organiser des confrontations et coordonner les initiatives publiques et privées, impulser des réalisations. L'articulation contractuelle entre planification régionale et nationale en conditionne l'efficacité.

NOTRE RAPPORT AU POLITIQUE

312. Dans une société complexe, marquée par le chômage, l'action de l'Etat se modifie mais reste indispensable. La CFDT attend de lui qu'il lutte contre les exclusions et agisse pour l'insertion de tous, qu'il impulse des politiques pour l'emploi, qu'il garantisse un partage équitable des efforts, qu'il crée des conditions favorables au développement des initiatives, et qu'il assure l'exercice des libertés syndicales. Elle rejette donc le libéralisme économique et l'étatisme, incapables de faire progresser l'ensemble de ces objectifs. Pour les atteindre, le pouvoir politique doit utiliser

pleinement les moyens dont il dispose, susciter la participation des citoyens aux débats et décisions et favoriser le développement de politiques contractuelles, dans le secteur public et dans le secteur privé, sur les questions décisives pour l'avenir économique et social. Le développement d'une démocratie de participation s'impose.

313. L'autonomie de la CFDT repose sur sa capacité à définir elle-même ses positions, son action, son expression, à partir de sa propre analyse fondée sur la pratique et la réflexion de ses militants et adhérents. Forte de sa pratique d'indépendance, lucide sur les démarches et vigilante sur les propositions des forces politiques, la CFDT ne s'enferme pas dans un jugement global à priori sur les gouvernements mais porte son appréciation à partir des faits et des choix politiques concrets.

314. L'action syndicale telle que la conçoit la CFDT : défense des intérêts et transformation de la société, a incontestablement une dimension politique. La CFDT entend l'assumer dans le respect des différences de fonction entre partis et syndicats. L'expérience du mouvement ouvrier français et international confirme l'absolue nécessité de l'autonomie syndicale.

Notre conception de l'autonomie n'est donc ni neutre, ni partisane. Elle conduit la CFDT, lorsque les intérêts des salariés sont en jeu, à exprimer ses conceptions et à les faire avancer dans le débat public, à donner son opinion sur les propositions politiques, mais la CFDT n'appelle pas à voter en faveur d'un parti ou d'un camp politique.

Cette position répond à l'attente des salariés et au nécessaire développement du rôle autonome des composantes de la société civile ; elle accroît l'efficacité de nos interventions sur les pouvoirs politiques ; elle renforce la cohésion de notre organisation respectueuse, comme le disent nos statuts, des convictions personnelles de nos adhérents.

Cette position est inséparable de la volonté sans faille de défendre les droits démocratiques fondamentaux, qui conduit la CFDT à combattre les thèses racistes et liberticides, d'où qu'elles viennent et notamment d'extrême-droite.

UN SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

400. Dans la conception autogestionnaire de la CFDT, la légitimité du syndicalisme dépend de la participation des salariés à son action. La syndicalisation est une question décisive qui met en jeu la nature même du syndicalisme. La densité et la qualité des rapports entre les salariés et le syndicat dépendent de manière décisive du nombre d'adhérents et de la place qui leur est faite. La construction d'un syndicalisme d'adhérents fait donc partie intégrante du projet syndical de la CFDT.

401. Nous avons entrepris des efforts importants pour donner un élan à la syndicalisa-

tion ; des changements de pratiques conséquents ont été mis en œuvre avec des résultats probants. Ces efforts seront poursuivis et amplifiés. Les sections syndicales s'attachent plus particulièrement à faire entrer dans les faits les droits de l'adhérent CFDT : droit d'être défendu, d'être informé, de participer à l'élaboration des revendications et propositions, à la conduite de l'action et à l'appréciation des résultats, de choisir ses représentants, d'avoir accès à une formation syndicale.

402. Nous voulons construire un syndicalisme de proximité favorisant l'adhésion de tous. Il nous faut pour cela améliorer la qualité de

4. Notre projet pour la CFDT

notre accueil des non syndiqués et des adhérents. Il est nécessaire d'expérimenter, au plan professionnel et interprofessionnel, des pratiques et des formes d'organisation qui répondent aux besoins de tous, et notamment de ceux pour qui le syndicalisme serait le plus utile mais qui ont du mal à y trouver leur place : chômeurs, stagiaires, tuteurs, salariés des très petites entreprises.

403. Le développement syndical fera l'objet d'efforts de réflexion soutenus. Il faut dépasser un élitisme trop fréquent. La recherche de nouvelles formes d'adhésion, de participation au syndicalisme, de contribution à son financement – chèque syndical ou autre – doit se poursuivre. Toute proposition doit respecter le choix individuel volontaire des salariés et garantir les droits de tous les adhérents à participer à la vie syndicale.

DES ORGANISATIONS UTILES ET DÉMOCRATIQUES

404. La qualité de sa vie démocratique interne est un atout important de la CFDT. L'amélioration spectaculaire de l'information des adhérents avec la diffusion à tous les cotisants réguliers de « CFDT-Magazine » doit y contribuer, en exposant les positions et décisions de la CFDT dans un langage clair et accessible à tous. La politique de communication et d'image de la CFDT est en train de se préciser. De nouvelles formes de débats et d'échanges entre militants ont été réalisées et seront poursuivies ainsi que les contacts directs entre responsables et militants. Nos structures syndicales sont souvent considérées comme trop nombreuses, trop lourdes et mal adaptées. Il est temps de réfléchir à la façon dont les syndicats peuvent mieux remplir leur rôle, et à l'évolution des structures vers plus de souplesse, de complémentarité et de solidarité.

405. La formation syndicale est un moyen essentiel que les organisations offrent aux militants et aux adhérents ; elle joue un rôle déterminant dans leur efficacité et leur cohé-

sion comme dans l'avancée de notre projet syndical. La mise à jour des contenus et des méthodes de formation des militants d'entreprise et des responsables de syndicat est bien engagée. Les organisations renforceront leur travail dans ces deux directions pour dynamiser nos pratiques d'action et le développement de la CFDT.

406. L'effort développé par la CFDT pour rendre plus mixtes les instances responsables des organisations confédérées doit absolument être poursuivi. Partout ou presque, des mesures incitatives restent nécessaires. Les « chartes de la mixité » que mettent au point les fédérations et unions régionales permettront de nouveaux progrès.

UNE PRATIQUE D'ACTION MOBILISATRICE

407. Pour traduire dans les faits nos ambitions, notre pratique d'action doit se montrer crédible et mobilisatrice. Quatre aspects apparaissent majeurs pour améliorer le rapport des forces en faveur de nos objectifs :

407.1. Les mutations de notre époque vouent à l'échec les stratégies du statu quo. Une position syndicale offensive suppose d'anticiper les évolutions pour les infléchir. C'est pourquoi la défense des acquis peut passer par leur transformation.

407.2. La diversification de la situation du salariat aboutit souvent à créer des contradictions d'intérêts entre groupes salariés. Nous refusons un syndicalisme qui serait l'addition illusoire de demandes corporatistes. Sans nier les contradictions et pour les dépasser, nous entendons élaborer avec les salariés des revendications solidaires.

407.3. L'action en liaison directe avec les salariés et l'action syndicale dans les institutions sont deux moyens complémentaires concourant aux mêmes objectifs qui doivent être étroitement liés pour atteindre l'efficacité et éviter toute dérive. Nous devons trouver des formes de vie syndicale qui permettent une meilleure participation des mandatés et des élus dans l'organisation.



407.4. La lutte contre l'exclusion, le racisme et pour l'insertion de tous est un enjeu majeur. A partir de notre ancrage dans l'entreprise, il faut donc développer notre action interprofessionnelle de terrain sur les problèmes d'habitat, d'éducation, d'équipements collectifs, de loisirs. Cette démarche concourt à la réalisation d'un syndicalisme de proximité. Elle impose de coopérer avec les partenaires associatifs, institutionnels et syndicaux et les élus locaux.

408. Nous entendons construire la mobilisation consciente et volontaire des salariés. Cela suppose un effort continu de contact permanent avec les salariés et d'attention à leurs expressions collectives. L'utilisation des moyens offerts par le droit d'expression, l'obligation de négocier, les institutions représentatives, et les formes multiples d'action dont la grève, contribuent à améliorer le rapport de forces. Toutes ces pratiques syndicales doivent favoriser la participation la plus large possible des adhérents et des salariés.

409. C'est ainsi que la CFDT veut réactiver la politique contractuelle, dans le secteur public comme dans le secteur privé, en l'ouvrant à l'ensemble des thèmes porteurs d'avenir et de transformation sociale. Elle veut renforcer le rôle pivot des branches pour enrichir les conventions collectives. Il est aussi nécessaire de faire porter la négociation sur de nouveaux

champs – l'insertion des jeunes, la formation pour la conversion – où les régions ont à développer leur rôle contractuel.

AGIR AVEC D'AUTRES

410. La CFDT ne saurait se suffire à elle-même. C'est dans l'ouverture aux autres qu'elle affine sa connaissance des réalités et crée les conditions d'une meilleure efficacité. La CFDT coopère avec diverses forces sociales, mouvements de pensée, associations, sur des objectifs communs dans le respect des spécificités de chacun.

411. Conformément à son option unitaire, et malgré les difficultés rencontrées sur le terrain, la CFDT agit pour un rapprochement intersyndical sur des objectifs communs. Cette démarche doit permettre de dépasser peu à peu les préventions nées de traditions et de cultures différentes, et de surmonter l'émiétement et la faiblesse du syndicalisme français qui limitent les possibilités de faire avancer les revendications et les changements sociaux nécessaires.

412. Dans sa démarche d'adaptation, la CFDT saisira toutes les occasions, dans son action quotidienne, pour améliorer les rapports intersyndicaux et agir pour rendre le pluralisme syndical plus coopératif, et capable de réaliser progressivement, dans l'indépendance syndicale, un syndicalisme de masse regroupant tous les travailleurs.

500. La CFDT a l'ambition de transformer la société. Elle veut construire, grâce à l'action convergente de toutes les catégories de salariés, des réponses syndicales aux défis d'aujourd'hui. Quatre objectifs – le chômage-zéro, un travail de qualité pour chacun, des garanties solides pour tous, un développement international solidaire – dessinent ensemble les perspectives de son projet syndical. La résolution « Priorités revendicatives » en précise par ailleurs la concrétisation pour les trois ans à venir.

CHÔMAGE-ZÉRO

501. La CFDT rejette la fatalité du chômage. Sa volonté de réduire le chômage à zéro est une réponse d'autant plus engagée que nous savons l'impossibilité de revenir à l'ancien modèle de plein emploi. La CFDT est convaincue qu'il est possible de vaincre le chômage par un type de développement reposant sur l'augmentation du temps libre, l'amélioration de la qualité de la vie, et la préservation de l'environnement. La diversification des formes d'emploi et la possibilité de se former tout au long de sa vie professionnelle doivent accompagner cette mutation.

502. La politique économique des pouvoirs publics doit faire de l'emploi un objectif guidant ses choix ainsi que ceux de la planification. Il s'agit de promouvoir une croissance pour l'emploi incitant à une meilleure satis-

faction des besoins, refusant le cycle infernal du déclin industriel et des licenciements économiques dont il convient de rectifier les réglementations législatives et conventionnelles. Notre pays doit agir pour une stratégie européenne concertée de croissance et d'emploi et pour le développement d'une concertation à l'échelon mondial.

503. Dans les entreprises et administrations, l'action syndicale doit imposer l'emploi comme objectif aux employeurs. Pour la sauvegarde et la création d'emplois, la CFDT mènera une action vigoureuse sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, contre les abus des heures supplémentaires, et sur l'organisation du travail, les qualifications, les choix d'investissement, l'insertion professionnelle des jeunes.

504. Des gisements potentiels d'emploi existent, confirmés par l'expérience des entreprises et associations intermédiaires comme par les TUC. Il est nécessaire, en effet, de répondre aux besoins nés de l'extension du temps libre, du vieillissement de la population, du développement du travail salarié des femmes, de la volonté croissante d'améliorer l'habitat ou de protéger l'environnement. Répondre à cette nouvelle demande permettrait de développer des activités créatrices d'emplois, d'accélérer la réinsertion professionnelle des chômeurs et de transformer peu à peu en emplois durables des activités socialement utiles mais non rentables dans les conditions

5. Notre projet syndical pour les salariés et la société

actuelles. La CFDT développera son action, en concertation avec les acteurs locaux, pour le développement local qui demande aussi le soutien des collectivités territoriales et des pouvoirs publics.

505. La CFDT combat le développement de la précarité et de la marginalisation.

Elle agit pour doter de garanties adaptées les nouvelles formes d'insertion (TUC, SIVP) qui donnent souvent lieu actuellement à des substitutions d'emplois et à des utilisations abusives, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Par ailleurs, elle entend améliorer les garanties de certains types de contrats de travail (temps partiel et C.D.D. notamment) qui, s'ils étaient choisis volontairement, pourraient satisfaire des aspirations individuelles.

UN TRAVAIL DE QUALITÉ

506. La CFDT veut changer le travail, en faire une activité utile pour la société et où le salarié puisse réaliser son projet professionnel. L'organisation du travail doit favoriser l'initiative et la coopération, l'évolution professionnelle, la maîtrise collective des changements technologiques et de leurs conséquences, la qualité des rapports de travail. Il faut en même temps poursuivre l'amélioration des conditions de travail et développer la prévention des nuisances nouvelles.

507. La CFDT agit pour que chaque salarié soit doté d'une réelle qualification par la reconnaissance des compétences exercées de fait et par des progrès de la formation initiale et permanente. La requalification du travail des salariés peu qualifiés, la reconnaissance et la professionnalisation des nouvelles professions sont nécessaires et doivent se traduire dans une revalorisation des classifications.

508. En étendant le champ de la négociation collective à tout ce qui touche le contenu du travail, l'action de la CFDT a l'ambition de modifier en profondeur l'exercice du pouvoir et les rapports sociaux au travail dans un sens autogestionnaire. Une telle transformation aurait des conséquences très positives en dehors de l'entreprise sur les modes de vie, l'école, la santé...

DES GARANTIES POUR TOUS

509. La CFDT entend promouvoir une société moins inégalitaire où chacun bénéficie de garanties solides et du droit à être représenté et à s'exprimer, une société où une réforme de la fiscalité permette une répartition plus solidaire des richesses produites. Tout salarié a droit à un salaire décent correspondant à une qualification reconnue, à une évolution professionnelle et à une formation permanente, à des garanties en cas de reconversion et de mobilité. Tout retraité a droit à la garantie de son pouvoir d'achat et à la prise en compte de ses besoins spécifiques, notamment d'insertion sociale.

510. Le maintien des garanties de notre système de Sécurité sociale est une priorité majeure pour la CFDT. Pour y parvenir, elle entend élargir son financement par une con-

tribution sur tous les revenus. Le développement de la prévoyance complémentaire doit permettre d'améliorer le niveau de couverture. La CFDT s'oppose à toute tentative visant à substituer des régimes de retraite par capitalisation au système actuel de répartition.

511. Pour éviter l'exclusion des chômeurs, la CFDT entend agir pour l'amélioration des prestations chômage, l'extension de la protection sociale à ceux qui ne sont pas couverts, la mise en place d'un revenu minimum qui conduise réellement à l'insertion.

512. L'approfondissement de notre lutte contre les discriminations entre hommes et femmes passe par l'égalité à l'école face aux choix d'orientation et par une action tenace pour obtenir la négociation de plans d'égalité dans les entreprises.

513. Il faut mettre fin aux discriminations subies par les salariés des petites entreprises, obtenir des droits sociaux, professionnels et syndicaux équivalents, adaptés à leur spécificité, faire respecter les dispositions légales ou contractuelles, notamment par l'instauration de commissions paritaires professionnelles locales.

514. L'intégration des immigrés dans le respect de leur identité et de leurs projets individuels doit mobiliser l'action syndicale dans les quartiers et sur les lieux de travail. La CFDT s'opposera à tous les comportements xénophobes et racistes, à toutes les décisions des pouvoirs publics locaux ou nationaux rendant plus difficile cette intégration.

515. Tout handicapé a droit au respect de sa personne et notamment à la reconnaissance de son statut de salarié à part entière. Pour faciliter l'insertion sociale des handicapés, la CFDT agira pour une adaptation des lieux de travail et des espaces de vie et pour l'application des textes visant à assurer leur autonomie.

UN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL SOLIDAIRE

516. La CFDT est consciente de l'urgence du combat contre la faim, la maladie, la guerre et l'oppression qui frappent tant de peuples à travers le monde. Elle développe une action importante de coopération intersyndicale. Elle entend peser pour garantir le respect des droits fondamentaux des individus et des peuples à la vie, à la paix, à l'indépendance et à la liberté. La CFDT agira en ce sens avec ses partenaires de la CES. La résolution internationale soumise par ailleurs au Congrès indique nos priorités d'action.

517. Il est indispensable de s'opposer au désordre monétaire et économique international et de contribuer à un développement solidaire de l'économie mondiale, facteur de démocratie et de paix. Le choix européen de la CFDT est fondé sur cette analyse. Pour bâtir une Europe qui ne soit pas qu'un marché régi par les lois du libéralisme économique, la construction d'un espace social européen, par la loi et la négociation, est un impératif. □



Adaptation du syndicalisme

Un syndicalisme qui a un projet pour l'avenir

La CFDT a su, au cours de son histoire, répondre à un certain nombre de défis. Ceux d'aujourd'hui ont trait aux modes de vie, à l'éclatement et à la diversification du salariat, au rapport entre l'individu et le collectif, aux changements dans le travail. Pour être en mesure d'y répondre dans de bonnes conditions, il nous faut tout à la fois : – reconnaître et comprendre les mouvements de fond qui dans notre société sont à l'origine de la « crise » du syndicalisme ; – reformuler à la lumière de ces évolutions et de notre expérience historique les concepts et les perspectives qui nous permettent de dire et d'expliquer ce que nous sommes, ce que nous faisons et ce que nous voulons ; – mettre en évidence les objectifs qui sont autant de réponses aux défis de notre société et concrétisent nos ambitions.

Tel est, en tout cas, le sens que nous voulons donner à l'adaptation du syndicalisme pour aujourd'hui et demain. C'est en ces termes que se mène notre réflexion.

Jamais la CFDT ne s'est crue porteuse d'une vérité toute faite. Sa force vient de ce qu'elle part d'analyses des situations auxquelles elle a à faire face. Un syndicat doit à la fois être pragmatique et marquer son ambition, sans renier son histoire ou abandonner ses valeurs. Au contraire même, car là est son identité. Seulement l'histoire, les valeurs, les références ne donnent leur pleine mesure qu'en étant confrontées lucidement aux réalités du temps, sans faux-fuyants. Le rapport entre notre projet et ce que nous sommes devenus au cours du temps, il faut le rechercher d'abord dans cette aptitude à s'adapter. Bref à évoluer pour mieux rester soi-même.

Les constats, les défis

• LES CHANGEMENTS DES MODES DE VIE

L'équipement des ménages, l'accroissement du travail salarié féminin, le recours aux soins, l'âge et le niveau de sortie du système scolaire, les modes de consommation, les pratiques culturelles, un nouvel équilibre homme/femme..., témoignent à la fois d'une élévation globale du niveau de vie et d'un modèle dominant qui vaut pour la majorité de la société. Un tel constat n'est guère contestable, même si le développement de nouvelles formes d'exclusion le contredit immédiatement. En tout cas, il contribue à déplacer le centre de gravité du syndicalisme.

D'une force qui fonde son avenir sur l'acquisition des garanties fondamentales, on est passé à un syndicalisme qui doit aussi répondre à l'aspiration des salariés à intervenir sur leurs conditions de vie, à participer aux décisions. Bref, à ne pas subir.

• L'ÉCLATEMENT ET LA DIVERSIFICATION DU SALARIAT

Cette élévation du niveau de vie est allée de pair avec une fragmentation du corps social, notamment, depuis que la crise s'est installée au milieu des années 70. Le chômage est la grande fracture de notre société. Il exclut, il marginalise, il déstructure. Quant à ceux qui ont un emploi, ils se répartissent en différents statuts et contrats selon les secteurs professionnels, la taille des entreprises avec une progression sensible de la précarité. Au fond, on voit se dessiner une certaine opposition entre ceux qui peuvent affronter la modernisation avec des chances de ne pas être perdants et les laissés-pour-compte qui en subissent les conséquences. D'autant que la menace du licenciement pèse sur tous les salariés du privé : les réformes restreignant leurs droits face au licenciement économique font qu'aucun d'entre eux ne se trouve désormais à l'abri d'un « licenciement de substitution ».

Pourtant cet éclatement des situations, ces écarts extrêmes ne sauraient masquer les formes nouvelles qui émergent, celles d'une

diversification du salariat. Elles portent un éclairage nouveau sur les métiers, les qualifications, la formation, la polyvalence, la capacité à être mobiles ; elles préfigurent les caractéristiques du salariat de demain. Nous devons aussi nous appuyer sur ces caractéristiques pour maîtriser et conduire les évolutions.

La notion de solidarité est en question face à un éclatement porteur de conflits d'intérêts entre catégories, y compris au sein du salariat. Redoutable défi pour un syndicalisme qui veut en priorité lutter contre l'exclusion et le chômage et tout à la fois défendre l'ensemble des salariés. Dans le même temps la diversification du salariat, l'évolution des critères qui fondent les identités des hommes et des femmes au travail, doivent nous inciter à une remise en question de nos plate-formes revendicatives traditionnelles.

• LE RAPPORT DE L'INDIVIDUEL ET DU COLLECTIF

Si le syndicalisme a toujours eu comme objectif l'épanouissement des individus, il a par tradition privilégié la dimension collective de l'action. Or, le sentiment d'appartenance collective, qui plus est à une classe sociale, est en net recul chez les salariés. Chacun cherche à affirmer sa singularité et ne se résout pas à être assimilé à un ensemble social, perçu comme lointain et théorique. Cela vaut aussi bien dans la société que dans l'entreprise, où le « je » s'est imposé à côté du « nous ».

Le rapport entre l'individuel et le collectif pose au syndicalisme une question de fond : comment conjuguer à la fois les aspirations des individus à l'autonomie et une organisation par nature collective ?

• CHANGER LE TRAVAIL

Le taylorisme n'est pas mort ; des salariés continuent d'exercer des tâches répétitives, parcellisées ; on priviliege encore le rendement sur toute autre considération, y compris la qualité. Mais les techniques ont fait évoluer le travail réduisant la part de l'intervention physique au bénéfice de tâches de concep-



tion, de surveillance, de maintenance. De plus, il y a un impératif pour les entreprises à investir dans la recherche et la formation.

Pour le syndicalisme, qu'il s'agisse d'entreprises archaïques ou dites de « 3^e type », le changement du travail est une « frontière » décisive. L'organisation du travail et l'évolution des qualifications seront en effet pour beaucoup dans l'avenir des entreprises.

• LA DIMENSION INTERNATIONALE

Rien aujourd'hui ne peut se comprendre dans l'évolution de notre société sans faire référence à la situation internationale. La

forte interdépendance des économies met en évidence l'impossibilité d'agir de façon isolée. De moins en moins de secteurs échappent à la concurrence et à l'organisation internationale des financements, des entreprises et des échanges. A cela s'ajoute le développement considérable des moyens de circulation et de communication ainsi que la diffusion internationale des produits culturels.

C'est désormais un défi pour le syndicalisme que de situer sa démarche par rapport aux enjeux internationaux, qu'il s'agisse du système monétaire international, des relations Nord-Sud ou du désarmement.

Face à ces défis, le syndicalisme et les références des adhérents et militants CFDT doivent-il changer ?

Les valeurs auxquelles nous nous référons restent les mêmes et sont toujours d'actualité : émancipation, solidarité, respect des droits de l'homme et défense des libertés, autonomie et responsabilités des individus et des groupes, refus des inégalités dans le respect des différences. Ce qui compte, ce ne sont pas les valeurs définies abstrairement mais le fait qu'elles inspirent une analyse critique des réalités et une action pour les transformer.

Nous avons à faire face à une crise des idées qui ont inspiré le mouvement ouvrier. Plus largement cette crise atteint toutes les grandes idéologies de transformation du monde, celles qui proposent un modèle a priori de construction de la société.

L'expérience nous apprend que c'est dans notre pratique syndicale que nous devons chercher les éléments de notre adaptation et de notre projet. Nos perspectives de transformation ne peuvent être réduites à un contre modèle. De même faut-il se garder d'une surévaluation des possibilités de transformation par un changement politique. Tout cela nous conduit à dépasser une caractérisation de notre projet se résument à une référence au socialisme qui renvoie à une alternative globale et à une assimilation par l'opinion du syndicat à un parti. Même si demeure dans notre projet une référence à des valeurs que nous partageons avec le socialisme : solidarité, conception plus égalitaire de la société, définition renouvelée de la place et du rôle des individus et des groupes. La volonté de transformer la société à partir d'une analyse critique est un des éléments permanents de la démarche CFDT.

Mais cela ne nous conduit pas à expliquer l'ensemble des injustices, des situations d'aliénation et d'exploitation par la seule référence au capitalisme.

Il existe aussi des contradictions entre les salariés ; les causes de l'injustice sociale sont diverses et complexes ; la définition de ce qui est juste peut faire l'objet d'appreciations multiples.

Il n'y a pas besoin d'avoir un système d'explication globale de la société pour faire

une analyse la plus rigoureuse possible des réalités sociales, ni d'un modèle alternatif complet pour s'engager dans leur transformation.

Les points-clés de notre critique sociale et de notre projet de transformation

Au cours de son histoire, notre syndicalisme ne s'est pas contenté de dénoncer des situations inacceptables et d'agir au coup par coup. Il a cherché à en identifier les causes. Nous avons mis en évidence comment l'organisation capitaliste de l'économie et de la société que nous analysions est à l'origine des sujétions dont sont victimes les salariés. Mais nous savons aussi qu'il nous faut aller au-delà de cette explication. Il nous appartient donc d'en évaluer aujourd'hui la pertinence et l'actualité en passant au crible les éléments de notre analyse.

• LA RECHERCHE DU PROFIT ET LE PRODUCTIVISME

« Produire n'importe quoi pourvu que cela rapporte ». Telle reste bien la logique fondamentale de l'entreprise et de l'économie capitalistes. Tant mieux si l'on peut ainsi répondre à des besoins et créer des emplois. Mais tant pis si cela conduit à des productions inutiles, voire nuisibles, à l'abandon de services correspondant à une démarche d'utilité sociale, à la suppression d'emplois, à la dégradation de l'environnement.

La recherche du profit maximum dans les entreprises nationales et multinationales est un des facteurs expliquant le chômage, les exclusions, la précarité, la non prise en compte des aspirations individuelles, le sous-développement. Nous n'en reconnaissons pas moins l'utilité du marché comme élément de dynamisme de l'économie, de sa modernisation et comme garant ultime du respect des choix individuels. Mais la logique du marché est souvent brutale, aveugle, d'où la nécessité d'interventions collectives.

Celles-ci se traduisent par :

- **la planification.** Elle est indispensable pour définir une économie démocratique et un développement harmonieux. Le plan doit établir des priorités et stimuler la mise en œuvre de programmes économiques et

Ce qui
demeure,
ce qui change
dans le
projet CFDT

sociaux, en particulier ceux qui requièrent une grande mobilisation de moyens impossible à atteindre en se fiant seulement au marché. Il permet d'élucider les grands choix. Une fois les orientations fixées après débat, son rôle consiste à les faire progresser sous la forme d'engagements contractuels entre l'Etat, les régions, les entreprises ;

- **l'action des pouvoirs publics.** L'Etat, les collectivités locales définissent les règles que doivent respecter les agents économiques et mettent en œuvre des politiques industrielles et territoriales ;
- **l'action des consommateurs, des associations et institutions** qui composent l'économie sociale ;
- **l'action syndicale.** Elle permet d'imposer progressivement des normes régissant les conditions de travail et d'emploi. Le syndicalisme intervient à la fois en prenant en compte le point de vue des salariés usagers et consommateurs et comme représentant des salariés producteurs. Ce double statut lui confère un rôle irremplaçable pour transformer le système économique dans lequel nous vivons.

• LES CONTRADICTIONS ENTRE CHEFS D'ENTREPRISE ET SALARIÉS

Dans l'entreprise s'affrontent des logiques et des intérêts différents en même temps que s'organise une coopération pour atteindre un objectif économique.

Le système capitaliste est pour une part à l'origine de cet affrontement dans la mesure où la recherche du profit maximum conduit le chef d'entreprise à abaisser les coûts salariaux et souvent à refuser l'amélioration des conditions de travail.

Le salariat est porteur de contradictions : le chef d'entreprise considère les salariés comme un moyen pour la réalisation des objectifs de l'entreprise ; les salariés cherchent à assurer leur emploi, leur revenu, à améliorer leurs conditions de travail.

Pour la CFDT, reconnaître cette différence de logique et d'intérêt conduit à affirmer l'absolue nécessité d'un syndicalisme autonome de la logique entrepreneuriale. Pour faire valoir leur propre logique et leurs propres intérêts, les salariés ne peuvent compter que sur les organisations qu'ils se donnent eux-mêmes.

• LA PROPRIÉTÉ DE L'OUTIL DE PRODUCTION

Selon une définition qui est à l'origine du combat syndical, être propriétaire de l'outil de travail conférait un droit absolu et sans partage. Aujourd'hui, bien que cela demeure parfois, les pouvoirs dans et hors l'entreprise ont bougé. Deux évolutions y ont contribué :

- l'internationalisation de l'économie, bientôt le grand marché européen ;
- l'action syndicale qui a imposé à travers la législation sociale et les accords collectifs des restrictions aux pouvoirs des employeurs.

L'objectif de notre action d'aujourd'hui consiste à faire progresser et prévaloir ces droits sur ceux de la propriété.

• LA DIVISION DU TRAVAIL

Les fractures entre les catégories de salariés, la difficulté d'effectuer un travail de qualité s'expliquent pour une part par la division du travail. Notre critique sur ce point demeure, même si le taylorisme recule.

Mais peut-on d'ailleurs attribuer cette division du travail au seul capitalisme ? Le mépris pour les tâches manuelles déborde largement les seuls pays capitalistes.

Nous ne prétendons pas non plus que tout le monde doit pouvoir tout faire, que toutes les tâches se valent, qu'il faut refuser toute hiérarchie. Notre perspective est celle d'une diffusion large des savoirs et des responsabilités face à la tendance permanente à l'élitisme et à l'autoritarisme.

L'autogestion toujours actuelle

Ce qu'elle est :

- **notre perspective** : chaque individu, chaque groupe doit pouvoir maîtriser ses conditions d'existence et les transformations ;
- **notre démarche** : chaque décision doit être prise au niveau des individus et des groupes concernés directement. Il n'y a pas de transformation sociale possible sans implication des intéressés ;

- **notre forme d'organisation interne** : tout adhérent a droit à l'information, à la participation au débat et aux décisions. Le sens du fédéralisme est que chaque organisation doit être maîtresse de ses décisions.

Ce qu'elle n'est pas :

- un mode de désignation des dirigeants d'entreprise par l'élection,
- un mode de prise de décision qui fasse toujours appel à l'assemblée générale,
- un mode d'organisation de l'entreprise et de la société sous forme d'une pyramide de conseils,
- un modèle a priori d'organisation sociale.

AUTOGESTION ET DÉMOCRATIE

Les élections pour le choix des gouvernements, pour indispensables qu'elles soient, ne suffisent pas à la démocratie. Il importe aussi d'élargir la participation des citoyens dans la société, des salariés dans l'entreprise. Tel est d'ailleurs pour nous le sens de l'autogestion.

La mise en œuvre passe dans la société par la décentralisation des pouvoirs, la diffusion de l'information et du savoir, le respect des minorités, le développement de la vie associative.

Dans l'entreprise, elle suppose le droit d'expression des salariés et des groupes, l'information économique, des modes de gestion authentiquement participatifs, la diffusion des responsabilités.

Dans cette perspective d'élargissement de la démocratie, le syndicalisme, tel que l'entend et le pratique la CFDT est un élément indispensable. En augmentant le nombre de ses adhérents, en mettant à leur disposition des moyens d'information et de formation, en leur permettant de s'exprimer et de débattre, il est une école de citoyenneté. En



existant de façon autonome par rapport aux gouvernants et aux partis, il s'affirme comme une des forces indispensables au fonctionnement et à la continuité de la société civile. En s'organisant de façon confédérée, il permet que s'expriment les revendications des diverses professions, régions et pays, qu'elles soient confrontées entre elles pour que les arbitrages ne soient pas imposés mais soient

assumés collectivement. Dans des sociétés où le salariat joue un rôle déterminant, il n'y a pas de démocratie sans syndicat, ni de syndicat sans démocratie, comme le démontrent de nombreux contre-exemples de par le monde.

Dans la vie économique et sociale, le syndicalisme reste le facteur premier du développement de la démocratie.

Moderniser et s'opposer aux cassures sociales ; conjuguer l'individuel et le collectif ; lutter contre l'exclusion et défendre le salarié à statut... autant de défis pour le syndicalisme. La CFDT veut les relever en s'appuyant sur ses valeurs au premier rang desquelles il y a la solidarité.

• CHÔMAGE ZÉRO

Le chômage « produit » l'exclusion, l'éclatement de la société. Il progresse encore. Sa durée moyenne augmente. Pour y faire face, il ne suffit plus d'invoquer la croissance économique, à partir de la seule production de biens de consommation. Une autre logique de développement est nécessaire avec de nouvelles activités de services individuels et collectifs orientées vers la satisfaction des besoins qui apparaissent. Il est pour cela nécessaire de rendre progressivement solvables ces besoins liés aux grandes mutations de notre temps en particulier ceux qui naissent du vieillissement de la population, du temps libéré, du nombre croissant de couples dont les deux membres ont une activité.

L'Etat conserve un rôle essentiel d'orientation, d'impulsion pour développer l'emploi. Les choix budgétaires lui donnent un moyen de soutenir l'investissement pour faciliter une croissance économique sélective.

Une politique pour l'emploi s'essoufle sans un ambitieux volet social. Cela passe par d'abord la réduction et l'aménagement du temps de travail, qui permettent une meilleure répartition de l'emploi. Et au-delà, par la démocratisation de la gestion économique et l'implication des salariés et de leurs organisations.

La CFDT a pour ambition de réduire le chômage à zéro. Doivent y concourir à la fois le développement local serrant au plus près les réalités et une politique globale favorisant une autre logique de développement.

• DES GARANTIES ADAPTÉES POUR CHACUN

Le chômage, avec son cortège d'exclus, impose aujourd'hui d'obtenir l'élargissement de la protection sociale et des garanties collectives. Cette volonté vise d'abord les plus vulnérables : chômeurs, salariés de PME, hors statut, jeunes, immigrés. Les solidarités ne sont pas seulement affaire de justice. Elles cimentent la société et lui donnent son indispensable cohérence. Voilà pourquoi la CFDT s'oppose à ceux qui refusent toute définition collective de la protection sociale.

En même temps qu'il faut étendre les garanties collectives, la diversité des formes d'emploi et l'évolution des mentalités obligent à en revoir les formes. Les différences de statut, de nature des emplois, de taille des entreprises, rendent plus difficile de garantir à tous les mêmes protections. C'est un fait que les désirs, les aspirations et les capacités des individus tendent vers davantage d'autonomie, d'initiative et de liberté de choix, y compris pour la protection sociale.

L'enjeu est de conjuguer le « je » et le « nous », l'individu et la solidarité, en trouvant pour chacun – individus et groupes – les moyens d'une insertion adaptée.

Une protection sociale de haut niveau pour tous, le droit de s'exprimer, de s'organiser, d'être représentés, l'égalité professionnelle, les garanties face à la mobilité professionnelle, le revenu minimum de réinsertion participent de cette priorité : obtenir pour chacun des garanties équivalentes.

• UN TRAVAIL DE QUALITÉ POUR CHACUN

Au-delà de son utilité sociale, le travail doit permettre à chacun la réalisation d'un projet personnel. Cela implique de promouvoir des relations hiérarchiques fondées sur la compétence, la diffusion des responsabilités, la concertation ; de favoriser les initiatives des salariés sur le contenu et l'organisation du travail.

De même faut-il agir sur les qualifications, la formation professionnelle pour favoriser l'évolution des carrières.

Un travail de qualité favorisant l'épanouissement individuel : c'est l'intérêt des salariés, mais aussi celui des entreprises pour mobiliser leurs ressources humaines.

• UN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL SOLIDAIRE

L'internationalisation des économies et des cultures, l'action pour la paix et le respect des droits de l'homme font de la dimension internationale le prolongement indispensable de notre action.

De la Pologne à l'Afrique du Sud, le syndicalisme indépendant joue un rôle déterminant pour la démocratie, en même temps que pour la défense matérielle des salariés. Soutenir ce syndicalisme indépendant, participer à la définition des règles internationales pour le développement et les droits de l'Homme constituent des objectifs que la CFDT veut atteindre avec d'autres organisations : euro-

Nos réponses aux défis

Conclusion

péenne (la CES) et mondiale (la CISL à laquelle sera proposée et débattue au prochain congrès l'adhésion de la CFDT).

Dans le même souci, la construction de l'Europe doit permettre une meilleure maîtrise de l'économie mondiale : le rééquilibrage des échanges avec le tiers-monde ; une action plus efficace pour le développement,

la paix, la démocratie. Construire l'Europe c'est aussi, pour la CFDT, définir un espace social européen. La réussite de l'Europe passe par la négociation des règles communes dans les domaines de la protection sociale, des garanties collectives, de la formation, permettant de rapprocher et d'améliorer les droits des salariés de chacun des pays.

Les réflexions proposées par notre commission forment une première étape qui mérite d'être enrichie des analyses de toute la CFDT et poursuivie.

Enrichie, car face à la multiplicité des traductions concrètes qu'ont les mutations de notre temps il ne saurait y avoir de vérité unique et parce que la richesse des approches confédérées vient de leur ancrage dans la variété des réalités vécues. A ce titre, les débats des syndicats au congrès seront un apport essentiel.

Poursuivie, car les mouvements de la société, leur complexité ne se satisfont pas d'approches datées et figées. Et qu'il nous faut affiner la compréhension des phénomènes, dans leurs conséquences positives (niveau de vie global, formation, qualification...), mais aussi dans leurs revers inquiétants (chômage, précarité, montée des thèses d'extrême-droite).

Pour analyser les évolutions et en percevoir les conséquences, il nous faut retrouver le chemin du débat avec nos adhérents sur l'ensemble des problèmes qui les touchent, dans l'entreprise comme dans la vie quotidienne.

Aller dans ce sens c'est aussi avancer positivement vers un mode d'organisation qui permette le débat, l'expression des adhérents et une meilleure circulation de l'information.

C'est aussi prendre en compte l'habitat, l'environnement, les loisirs, l'information qui contribuent de façon importante à définir la vie des salariés.

En effet, on peut affirmer que les formes nouvelles d'aliénation, de domination, d'exploitation naissent aussi de situations de vie hors entreprise. C'est évident pour les chômeurs et les exclus. C'est aussi le cas pour la vie dans la cité, la dégradation dans le logement et les grands ensembles urbains, la mauvaise qualité de l'environnement, la médiocrité de certains produits culturels en particulier la télévision. Le vote de Le Pen en témoigne dangereusement.

Notre action syndicale ne peut délaisser ces aspects importants pour son projet de transformation sociale et d'émancipation. Si notre syndicalisme s'enracine d'abord dans l'entreprise il doit conjointement développer son intervention interprofessionnelle pour prendre en charge les objectifs qui ne peuvent être atteints à partir de l'entreprise. C'est aussi une des facettes du syndicalisme de proximité que nous voulons développer. □

Les apports du débat

Le texte du BN, « un syndicalisme dans une société en mouvement » a été conçu comme un outil d'analyses et de réflexions. Il a constitué une base d'échanges dans les syndicats, utile pour préparer et animer le débat d'adaptation. Certains des éléments qu'il traite ont d'ores et déjà été tranchés par les votes de la résolution orientation, qui acte ainsi les éléments d'évolution tangible du projet CFDT. Le débat au mini-congrès a permis l'expression de nuances ou d'analyses divergentes, d'apprehensions diverses des réalités. Et de mettre en évidence les pratiques quotidiennes qui enrichissent l'approche de l'adaptation, en lui proposant un contenu plus complet, qui reflète les diversités et indique aussi les pistes de réflexions à poursuivre.

Une période de profonde mutation est à l'œuvre, sur laquelle il faut effectivement combattre pied à pied les stratégies patronales de régression sociale. Mais s'ouvrent en même temps des perspectives nouvelles d'acquis et de transformations sociales positives, dont le syndicalisme doit se saisir.

Cette analyse ne nous conduit cependant pas à répondre aux mutations au coup par coup, ni à nous couler dans le moule d'un réalisme sans ambition, au risque de perdre tout projet, toute perspective. Car si, face aux leçons de l'histoire, à la diversification des réalités et des aspirations, nous nous refusons à réduire notre syndicalisme à une thèse doctrinaire ou à l'enfermer dans un projet de société clé en mains, nous rejetons aussi le pragmatisme plat d'un syndicalisme sans perspective de transformation sociale. Et cette volonté rencontre de toute évidence le plus large accord dans la CFDT.

Pour quelques syndicats, cependant, le désaccord est total. Ils ne voient dans les évolutions actuelles qu'une phase de redéploiement du capitalisme, utilisant le levier de la crise pour détruire les acquis ouvriers et n'imaginant d'autres réponses que la lutte classe contre classe.

La réflexion sur l'adaptation n'aboutit pas à définir les contours d'une autre organisation syndicale. Ce Congrès a donné son aval à l'approfondissement de la démarche d'ajustement de notre projet et de notre pratique syndicale. Il confirme pour cela la nécessité d'y

intégrer la nouvelle donne qu'engendre la crise du syndicalisme, mais aussi les conséquences de la crise plus large du mouvement ouvrier et des institutions, ainsi que les mutations de la société. Livrées à leur logique propre, ces évolutions peuvent aboutir à une société bloquée et à l'éclatement du salariat et méritent donc de toute urgence des réponses syndicales adaptées.

La redéfinition de notre projet, capable de lier prise en charge du présent et ambition de transformation pour l'avenir, de donner du sens à l'engagement syndical et de le concrétiser dans une traduction revendicative, de proposer une utopie mobilisatrice en visant des résultats tangibles à l'échelle d'une génération, a rencontré un large accord. Accord aussi sur les fondements de ce projet, inscrit dans la continuité de l'histoire de notre organisation.

Le renforcement de notre autonomie et la vision claire de nos rapports au politique et à la laïcité, comme l'approfondissement de nos valeurs, sont essentiels pour réaffirmer l'identité de la CFDT et l'originalité de son projet.

Mais le débat de la commission spécialisée n'a pas fait émerger que les points d'accords et de désaccords. Il a également mis en évidence les éléments de réflexion qu'il faut poursuivre, dans le cadre du mandat donné par le Congrès en séance plénière au Bureau national « d'intensifier le réflexion sur notre projet syndical » pour l'approfondir. Une volonté forte se dégage pour que la CFDT retrouve pleinement sa capacité de critique sociale, soit un meilleur capteur des évolutions de la société et poursuivre sa réflexion au fond sur ces évolutions, à partir des élé-

ments apportés par la pratique de ses équipes et la confrontation avec d'autres. Si l'on voit bien ce que les évolutions modifient dans les propositions concrètes de notre projet, il reste à mieux définir quel contenu d'aujourd'hui donner à nos aspirations.

Le débat a mis en évidence la nécessité d'incarner notre projet, de préciser ses contenus, dans les champs professionnels où nous intervenons. Des exemples précis fournis par les intervenants ont illustré cette nécessité et apporté des réponses, sur lesquelles il faudra revenir plus précisément. Si la tentation de réduire le projet syndical de la CFDT à une simple addition de projets verticaux est à écarter, il est par contre nécessaire qu'il ne soit pas réduit à des formulations accessibles seulement pour un petit nombre de militants.

Il reste aussi à mieux comprendre et analyser les évolutions culturelles : les nouvelles identités collectives qui se dessinent et le rapport de l'individu au collectif ; les évolutions démographiques, leur signification et leurs conséquences ; la manière de mieux prendre en compte les différentes fonctions sociales de l'individu producteur, mais aussi consommateur, citoyen...

La façon dont nous pèserons sur ces évolutions est déterminante pour sortir des risques de blocage de la société et d'éclatement du salariat.

Au total, le mini-congrès a permis une expression riche de la part de nombreux syndicats. Il constitue un encouragement à poursuivre, ou plutôt à respecter l'engagement pris par le Congrès en ce sens. Le chantier est donc loin d'être fermé. □

Un syndicalisme acteur pour changer le travail et l'entreprise

On dit souvent que l'entreprise a changé. C'est sans doute vrai, mais au-delà de l'image, il y a la réalité. Une réalité contrastée avec des évolutions très inégales. Incontestablement les entreprises, qu'elles les subissent ou les produisent, connaissent des transformations. Transformations, forcément, quand toute une société vit une mutation dans l'ordre économique, social, culturel. Transformations aussi parce que le contexte politico-social, libéralisme économique en tête, imprime sa marque. Transformations enfin – et ce ne sont pas les moindres – quand les technologies nouvelles poussent les anciennes. Le tout dans un climat où, aujourd'hui, l'efficacité financière conditionne et oriente la finalité, l'organisation et

les rapports sociaux dans l'entreprise. Et quand l'entreprise change, le travail ne saurait être en reste, même si la pénibilité, l'uniformité, la répétition ont la vie dure.

Faire le constat des évolutions dans l'entreprise et le travail impose en tout cas de savoir en apprécier la nature, d'analyser les contraintes nouvelles, de faire la part de ce qui « bouge » positivement et des aspects négatifs, de révéler les contradictions. Enfin, et c'est essentiel, de mesurer notre place et notre rôle.

Car, ne nous y trompons pas, de tels bouleversements mettent en cause l'avenir de notre syndicalisme. La question de notre utilité, de notre crédibilité est posée. Elle l'est dans des termes tout à fait concrets quand il nous faut

Le syndicalisme, un acteur à part entière dans l'entreprise

à la fois défendre les salariés et innover dans nos pratiques et nos propositions. Et ce, non pas dans le but de freiner la réussite économique et sociale mais d'être un acteur à part entière d'une modernisation réussie du tra-

vail, des entreprises et en définitive de la société. Un acteur lucide et perspicace, légitimité par ses adhérents et ayant la confiance des salariés. En un mot, efficace.

■ LES CONSTATS

Les transformations les plus importantes de l'entreprise sont aujourd'hui, pour l'essentiel, pensées et réalisées en marge des salariés, de leur savoir, de leurs aspirations. A plus forte raison, les évolutions se font en dehors du syndicalisme, à qui une grande partie du patronat refuse encore de reconnaître la légitimité de son intervention.

L'introduction par la CFDT de la pratique de la proposition, en refusant la coupure de l'économique et du social, a été essentielle. Comme l'a été notre détermination à élargir les moyens d'intervention, d'expertise, d'information et de consultation des DP, des CE et maintenant des CHSCT dans le privé et des CHS dans le public. Une nouvelle légitimité s'est imposée dans le temps, celle du collectif des salariés organisés.

Pour autant, les pratiques du syndicalisme sont aujourd'hui en difficulté. Sa capacité à influer sur les transformations en cours ou à en réaliser lui-même est mise en doute. Notre syndicalisme joue sa crédibilité dans la concrétisation des valeurs auxquelles il se réfère en démontrant son utilité dans l'entreprise.

■ L'ENJEU

La CFDT veut élargir les espaces de l'action du syndicalisme, du social à l'économique, et ainsi faire reconnaître la nécessité, l'importance de la fonction syndicale dans l'entreprise et son intervention sur les terrains économiques et stratégiques. L'entreprise, c'est autant notre affaire que celles des employeurs. C'est d'abord là que le syndicalisme doit traduire ses ambitions de transformation et consolider son action. L'entreprise

nous intéresse car elle génère l'emploi et crée des richesses. C'est en son sein que se modifient les rapports sociaux, les rapports de pouvoir, que se détermine notre relation avec les salariés, que notre action trouve sa sanction et que notre légitimité se renforce.

■ OBJECTIFS

• Développer le syndicalisme d'initiative et de proposition.

Il n'y a pas de « chasse gardée » pour les uns et de « terrain secondaire » pour les autres, ce qui reviendrait à laisser au chef d'entreprise la responsabilité des grandes décisions économiques et au syndicat le traitement des questions sociales. Notre capacité d'expertise et d'innovation doit pouvoir se développer dans le domaine économique autant que social. Cela exige de notre part compétence et aptitude à définir des revendications concrètes.

• Faire vivre la logique syndicale.

Les relations dans l'entreprise sont de nature conflictuelle. C'est inéluctable car deux logiques principales coexistent. Celle du chef d'entreprise, dans laquelle le profit, les aspects financiers, techniques, commerciaux prennent le pas sur les aspects humains et sociaux. Celle de l'organisation syndicale et des salariés qui part de la situation salariale, de l'emploi, de la qualification, des conditions de vie et de travail. Ces logiques sont par nature en conflit, mais peuvent trouver des issues positives par la négociation. Cela suppose que le syndicalisme développe sa fonction revendicative à la fois sur la condition salariale et sur les problèmes économiques, les modes d'organisation et de gestion. Participation et conflit sont en fait les deux caractéristiques dominantes d'une politique revendicative dynamique.

• Imposer dans les faits notre légitimité.

Certes, notre légitimité est reconnue par la loi et de nombreuses dispositions conventionnelles. Cependant, la réalité nous oblige à reconnaître que celle-ci est loin d'être évidente pour la grande majorité des chefs d'entreprise qui ont du mal à accepter que le syndicalisme se situe à égalité avec eux sur toutes les questions qui concernent l'entreprise, son évolution et son fonctionnement. Nous devons donc agir pour que notre légitimité soit reconnue et qu'elle se conforte par le poids de nos adhérents, l'importance de notre représentativité, notre capacité de propositions et la démonstration de notre utilité pour les individus, les entreprises et la société.

Si notre légitimité doit s'imposer aux chefs d'entreprise, elle doit également se conquérir



chez une partie du salariat. Cela nécessite de notre part des pratiques syndicales ouvertes aux réalités et fondées sur la recherche permanente de l'amélioration de nos rapports aux adhérents et aux salariés.

Dans l'entreprise notre légitimité affronte celle du chef d'entreprise. En effet, la fonction du chef d'entreprise est nécessaire car

l'organisation syndicale n'a pas à exercer le pouvoir de décision. En reconnaissant cette réalité nous affirmons du même coup que nous refusons de marchander notre légitimité. Nous gardons la liberté de contester la manière dont s'exerce celle du chef d'entreprise. Nous clarifions nos responsabilités respectives.

■ LES CONSTATS

Les changements qui affectent l'entreprise et le travail sont bien souvent liés à la mondialisation de l'économie. Or notre pays a pris du retard par rapport à nos principaux concurrents dans des domaines tels que l'innovation, la qualité, la formation, l'adaptabilité, la créativité et la recherche. Autant de facteurs essentiels pour maintenir sa place sur un marché qui sera de plus en plus international avec, en particulier, la perspective du grand marché européen de 1992.

La majorité des dirigeants d'entreprise n'a pas encore compris, encore moins traduit en actes, la nécessité de réaliser ces changements avec leurs salariés et les organisations syndicales. Suspitions, blocages, voire oppositions, en découlent inévitablement avec toutes les incidences sur la qualité du travail et les résultats de l'entreprise.

70 % des salariés du secteur privé travaillent dans des entreprises de moins de 100 salariés. A l'intérieur de ce que l'on nomme petites entreprises, il faut distinguer la PME de haute technologie de la PME traditionnelle avec un patron plus soucieux de gérer son patrimoine que d'entreprendre. Dans ce dernier secteur, notamment, les salariés sont soumis à une grande dépendance vis-à-vis du patron avec des garanties sociales fragiles.

Marquées par une hypercentralisation, les activités du secteur public entrent à leur tour dans une phase de mutation. Ainsi, voit-on apparaître des notions telles que les gains de productivité, mais aussi les suppressions de postes, le changement de l'organisation du travail, ce qui met à mal les statuts de salariés. Dans ce processus les salariés n'ont guère de prise sur les décisions et la gestion. Cela va de pair avec une mise en cause du syndicalisme, auquel on conteste son rôle d'acteur sur les questions essentielles pour l'avenir du secteur public.

■ L'ENJEU

Changer l'entreprise c'est, par notre action, donner aux salariés et au syndicalisme les moyens de faire de l'entreprise un lieu de plus grande démocratie, de plus grande liberté, de plus grande autonomie et par conséquent modifier les rapports de pouvoir. C'est dire qu'il ne peut y avoir de modernisation réussie, s'il n'y a pas modernisation des rapports sociaux. Tirer le maximum des transformations en cours ne peut se concevoir sans une participation consciente et déterminée des salariés et sans reconnaissance du

rôle du syndicalisme, en particulier dans le domaine de l'intervention économique.

■ OBJECTIFS

• Enrichir notre approche de l'entreprise.

Si notre syndicalisme veut apparaître comme un acteur utile et crédible, il doit avoir une approche plus positive de l'entreprise. Nous ne pouvons plus occulter le fait que l'entreprise est aussi un lieu de convergences d'intérêts où les hommes et les femmes investissent leur compétence, leur créativité, leur savoir-faire. Nous devons donc nous battre pour que le syndicalisme puisse intervenir sur tous les aspects qui engagent l'avenir et l'évolution de l'entreprise.

• Stimuler les institutions représentatives.

L'entreprise moderne et participative a besoin de lieux où se gèrent des problèmes spécifiques (CE, CHSCT, CTP, etc.). Relais indispensables si l'entreprise veut à la fois prendre en compte les aspects individuels et collectifs de sa réalité. Ces institutions sont vitales pour les salariés, pour apporter des réponses à leurs problèmes et pour l'efficacité de l'entreprise.

• Aborder sans complexe les nouvelles formes de gestion.

Bien qu'en nombre encore limité, de plus en plus d'entreprises ont recours à de nouvelles formes de gestion (motivation des salariés, projets d'entreprise, management participatif...). Sans nier les nouvelles formes d'aliénation, d'inégalités ou d'exclusion qu'elles peuvent engendrer, il convient de prendre en compte ces évolutions et d'en tirer profit notamment à partir des expériences des sections syndicales CFDT qui ont su imposer une démarche qui donne toute sa place au syndicat. Ce qui veut dire formuler des exigences quant à la place de l'organisation syndicale et des institutions représentatives, seuls recours contre les tentatives de manipulation d'individus. En tout état de cause, de telles formes de gestion ne sauraient relever de la seule décision du chef d'entreprise.

Par ailleurs, nous devons continuer à faire vivre le droit d'expression des salariés. Ce droit est une exigence pour permettre de faire de chaque salarié un acteur à la fois du changement de l'entreprise, du travail et de nos pratiques revendicatives.

• Permettre aux salariés des PME une participation à la vie de leur entreprise avec des droits et des garanties adaptées.

Cela suppose d'élargir et d'enrichir la couverture conventionnelle, de faire bénéficier ces salariés d'avantages nouveaux (ex. : CE) et surtout de leur permettre d'agir grâce à

Changer l'entreprise, une ambition pour le syndicalisme

Changer le travail dans sa dimension individuelle et collective

des formes spécifiques de représentation pour leur défense individuelle et collective.

- **Faire évoluer les services publics.**

L'évolution de la gestion des services publics doit entraîner une modification radicale des rapports sociaux. L'autonomie de gestion avec des engagements pluri-annuels, la décentralisation sont des objectifs qui doivent induire des changements des modes de négociation. Une évolution positive des services publics passe aussi par la motivation des salariés, l'expression du personnel, une politique de formation et la reconnaissance des qualifications.

- **Agir pour une autre conception de l'efficacité et de la compétitivité.** Les entreprises, quel que soit leur statut, sont confrontées au problème de leur efficacité, de leur compétitivité. Notre intervention syndicale porte, en particulier, sur la répartition des richesses créées. Savoir ce qui revient aux salariés, à l'entreprise, aux clients, aux usagers, etc. Savoir ce qui doit aller au financement de la protection sociale, à la solidarité pour l'insertion des jeunes, à la lutte contre le chômage, au développement local. Cette question de l'efficacité et de la compétitivité, à proprement parler, nous concerne et nous intéresse.

■ LES CONSTATS

Le défi majeur demeure l'emploi. Dans sa quantité bien sûr quand on sait les millions de chômeurs laissés pour compte, mais dans sa qualité aussi.

Le développement des nouvelles technologies est devenu un besoin au regard des conséquences de la mondialisation et des nouveaux modes de consommation. Elles exigent des qualifications à la fois polyvalentes et gestionnaires et requièrent plus d'autonomie, de responsabilité, de capacité de communication et de travail en groupe. Ce qui remet en cause le taylorisme. De plus en plus la productivité est désormais liée à l'émergence de nouvelles attitudes à l'égard du travail et des nouvelles qualifications, dans les entreprises publiques et privées.

A partir du concept de flexibilité, nous assistons à un éclatement des situations et à une diversification du contrat de travail. Aménagement du temps de travail, mobilité professionnelle et/ou géographique, développement du temps partiel ou des contrats à durée déterminée, individualisation du salaire. La transformation du travail rend plus complexe l'action syndicale qui ne peut plus se limiter à un rapport de force « classique ».

Les évolutions culturelles et les exigences des salariés rendent aujourd'hui plus difficile l'acceptation d'un travail sans informations, sans explications. La formation, la masse d'informations qui circulent renforcent la volonté d'autonomie, d'équité et de participation. L'organisation hiérarchique de nombreuses entreprises est en décalage avec ces aspirations.

■ LES ENJEUX

Changer le travail, c'est d'abord développer les qualifications, permettre à chacun de valoriser ses potentialités et d'avoir des possibilités de déroulement de carrière. C'est reconnaître la professionnalité de certains métiers. C'est aussi faire du travail une activité épanouissante pour chaque salarié. Une activité dans laquelle il puisse s'impliquer et donc disposer d'autonomie et d'initiative. L'organisation du travail, les rapports hiérarchiques, les systèmes de communication doivent se modifier pour favoriser l'autonomie

et la décentralisation. Ces aspirations et cette nouvelle conception de travail obligent à une évolution de l'organisation même de l'entreprise. L'objectif recherché est de permettre à chacun et à chacune de devenir plus responsable, plus solidaire, plus libre dans l'exercice de son activité.

Le changement du travail constitue une « nouvelle frontière » pour l'action syndicale dans l'entreprise. Que ce soit sur les changements technologiques, la qualification, la formation, les conditions de travail, la sécurité, la santé, l'aménagement, la réduction du temps de travail, la mixité de l'emploi et l'égalité professionnelle, le syndicalisme a vocation à intervenir pour négocier des changements concrets.

■ OBJECTIFS

- **Changer le travail dans sa double dimension individuelle et collective.**

Les salariés attendent des améliorations individuelles dans leur situation de travail. Nous devons y faire droit dans notre action. Pour autant, les changements ont aussi une dimension collective, car le travail se caractérise souvent par une interdépendance entre postes, fonctions et services. D'où l'importance de reconnaître et valoriser le travail d'équipe.

- **Faire du changement du travail un objectif de contractualisation.**

Il ne s'agit pas seulement d'intervenir sur les conséquences mais de tenter progressivement de remonter en amont pour pouvoir intervenir sur la conception des outils, le choix des matériaux. De même faut-il anticiper les changements qui concernent l'emploi, les qualifications, les programmes de formation et l'organisation du travail. Les terrains d'intervention privilégiés sont en ce domaine les CE et les CHSCT.

- **Développer une démarche d'enquête et d'expertise.**

C'est le moyen d'une bonne connaissance des situations. Pouvoir analyser un poste de travail, les réalités d'un atelier, d'un bureau, d'un service, c'est assurément une de nos fonctions. Il faut donc que nous ayons en main tous les éléments. C'est non seulement un gage de compétence, c'est aussi la base d'une intervention syndicale adaptée et effi-

cace et le moyen d'associer les salariés à notre démarche.

• Eviter les nouvelles formes d'exclusion.

Les changements dans le travail peuvent générer de nouvelles formes d'exclusion en maintenant dans une sorte de ghetto les sala-

riés non formés, ceux qui restent dans une tâche d'exécution ou les salariés âgés qui ont des difficultés d'adaptation. Notre syndicalisme doit porter une attention toute particulière à ces situations et agir pour éviter de nouvelles inégalités.

L'ambition syndicale que nous portons, les valeurs que nous défendons, les actions que nous menons ont à l'évidence vocation à passer les murs de l'entreprise pour se diffuser dans la société. Mais notre point d'ancrage reste l'entreprise. Nous y avons notre légitimité, et notre capacité transformatrice s'y exprime pleinement, en direct avec les salariés. La crédibilité que nous y acquérons est le passage obligé pour être reconnu comme une force de changement social.

Certes, notre légitimité dans l'entreprise ne se décrète pas, elle se conquiert. Auprès des salariés d'abord, par la démonstration de notre utilité et notre aptitude à les associer à

nos pratiques revendicatives. Mais aussi auprès des chefs d'entreprise avec lesquels nous entretenons des relations conflictuelles dont il ne faut pas sous-estimer la dureté, parfois, puisqu'il est question de pouvoir.

Ambitionner le changement de l'entreprise et du travail, c'est redonner une actualité à la démarche autogestionnaire et participative dans ce qu'elle a de plus concret : la responsabilité de chacun dans sa vie, dans son travail. Bref, la volonté que chacun soit acteur. Partir de la vie, de ce qui change, de ce qui se transforme, c'est encore le meilleur moyen de donner sens à notre syndicalisme et d'en faire un inventeur d'avenir. □

Dans le souci d'enrichir le texte en débat, les délégués ont voulu que l'on mette en évidence quelques points.

Le développement de la précarité. Changer le travail et l'entreprise, c'est aussi agir pour faire reculer la précarité et peser sur l'évolution des modes de gestion des entreprises, qui ont tendance à « stratifier » la gestion de leurs effectifs, (un noyau dur d'effectif, autour duquel s'articule la sous-traitance, le recours à l'intérim, etc.).

Les nouvelles formes de gestion et le management participatif. La nécessité de continuer à débattre sur cette question est apparue très fortement. Deux points ont été mis en évidence.

- Favoriser l'autonomie et la responsabilité des salariés suppose qu'ils aient les garanties de leur autonomie. Les nouvelles formes de gestion recherchent l'implication des salariés dans la mise en œuvre des orientations de l'entreprise. Le syndicalisme ne peut pas apparaître comme s'opposant à l'autonomie, à la responsabilité et à l'implication des salariés. Il doit tout au contraire les favoriser. Dans le même temps, il doit se battre pour que les conditions de cette autonomie soient réunies. Or, il n'y a pas d'autonomie réelle des salariés face aux pouvoirs de la direction et de la hiérarchie si le syndicat n'existe pas dans l'entreprise, s'il n'est pas reconnu comme un acteur à part entière.

- Ne pas tomber dans le piège de l'unification des logiques. Le syndicalisme doit veiller à ce que l'on ne cultive pas dans les entreprises l'illusion de l'unification des logiques. En effet, la gestion des entreprises ne se fait pas en dehors de la logique du système capitaliste, qui se fonde sur une logique de profit au détriment de certains besoins, d'aspirations et au prix de grandes inégalités.

Conclusion

Il y a donc conflit d'intérêt entre la logique du chef d'entreprise et celle des salariés. Ce conflit des logiques est fondamental. Le nier ne peut que conduire à la subordination du social à l'économique et à l'intégration du syndicalisme.

Syndicalisme et compétitivité. Une question incontournable. Dans une économie de plus en plus ouverte et internationalisée, la question de la compétitivité est incontournable. Ne pas l'aborder, c'est s'attaquer à la marge des problèmes de l'entreprise et laisser le patronat imposer ses conceptions en la matière. A une compétitivité qui se construit sur une intervention quasi-exclusive sur les « coûts salariaux », il faut opposer une compétitivité qui se construit sur une autre organisation du travail, une amélioration des rapports sociaux, une autre répartition des pouvoirs, la qualité des produits et des services, la requalification des emplois, le développement de la formation professionnelle et la conquête de nouveaux espaces de libertés et de responsabilités.

- Débattre de l'affectation des gains de productivité. La compétitivité des entreprises ne peut se construire sans contreparties pour les salariés. La modernisation doit aussi viser le développement et la consolidation de l'emploi, un effort accru de la formation, l'amélioration des classifications, l'égalité professionnelle, etc.

Il nous faut donc agir pour que l'affectation en gain de productivité soit débattue et négociée.

- Comment apprécier la compétitivité ? Il s'agit là d'une question complexe. Relativement simple pour des entreprises de production, comment apprécier la compétitivité d'un service public ? Ou d'une entreprise de service ? Dans le même temps, comment faire le lien entre compétitivité et solidarité ? Il y a

Adhésion et démocratie

là nécessité d'un travail à poursuivre.

Problèmes des services publics. Les questions qui sont apparues sont celles déjà évoquées sur la façon d'apprécier l'efficacité des services publics et de leur compétitivité. Mais au-delà, il y a urgence à réfléchir sur le problème de la négociation dans les fonctions publiques et sur la place des usagers.

Changer le travail. Le débat a laissé peu de place à la problématique du changement de travail.

Plusieurs débats ont été abordés : la question des pratiques syndicales, en particulier la nécessité de l'enquête, du débat avec les salariés ; les problèmes de la formation des militants ; la place des outils (INPACT, CELIC...) ; le travail avec des experts et l'articulation entre l'action des militants DP, CE-CHSCT et les sections syndicales.

Ce sont là les quelques éléments de synthèse que le rapporteur a retenus lors des conclusions et qui traduisent l'essentiel des débats. □

Un syndicalisme d'adhérents qui associe les salariés

■ LES CONSTATS

Le syndicalisme a conquis des droits individuels et collectifs ainsi que des garanties sociales. Une part d'entre eux ne peut s'exercer ou s'appliquer qu'à partir du moment où il y a présence active du syndicalisme sur le lieu de travail. Or, il faut se rendre à l'évidence : une partie importante des salariés – et pour l'essentiel, les plus défavorisés ou les plus précarisés – n'a pas de représentation syndicale et ne participe donc pas à la vie syndicale. Même lorsqu'elle se manifeste dans l'entreprise, des unités de travail, des catégories restent plus que d'autres en marge de l'activité syndicale.

Longtemps, les progrès sociaux se sont développés par extension législative ou contractuelle des résultats obtenus par les salariés les mieux organisés, les plus actifs. Cette voie ne correspond plus à un marché du travail diversifié, aux aspirations variées des salariés et à la nature de nos revendications. De même, elle ne correspond plus au besoin de participation des individus et à la décentralisation des méthodes de changement, d'action et de négociation. L'unité des revendications va désormais de pair avec une implication des salariés à travers les adhérents CFDT dans l'élaboration revendicative et avec leur adaptation à la nature des lieux de travail.

■ LES ENJEUX

La place et l'intervention des organisations sociales, syndicales, culturelles n'ont jamais été aussi nécessaires pour entretenir et développer la démocratie. La CFDT veut faire de la participation individuelle et collective un levier pour influer sur la nature des changements économiques, technologiques et sociaux. Mais 15 % de syndiqués ne sont pas suffisants pour assurer cette responsabilité. Il faut que le nombre d'adhérents progresse. Et cela, afin que les fonctions du syndicalisme –

défense et transformation du quotidien, perception des révoltes et critiques de la société, formation et expression d'une conscience sociale – soient assurées d'un avenir. Une adhésion de masse s'impose donc, tant pour développer notre fonction revendicative que pour favoriser la démocratisation de la société et de l'entreprise.

Déplacer l'axe trop exclusif de préoccupation et de représentation du syndicalisme pour qu'il prenne mieux en charge et qu'il représente mieux les salariés des PME, ceux des formes (CDD, saisonniers) moins protégées d'emplois, des jeunes en formation ou en insertion, des chômeurs.

■ LES RECOMMANDATIONS

• Faire entrer l'adhésion dans le projet syndical.

Le nombre de ses adhérents fait partie du projet syndical CFDT. Le nombre d'adhérents, leur place ne sont pas qu'un moyen, un élément du rapport de force, mais aussi la traduction de ce que la CFDT veut être et faire : un syndicalisme de masse. Si ce n'est pas aux salariés de venir au syndicalisme, la qualité de notre communication aux salariés est décisive. Il faut mettre en place à tous niveaux une politique et une culture de l'accueil du sympathisant, de l'adhérent, du militant. Il nous faut désormais intégrer le facteur adhérent dans notre pratique, nos structures, notre action et donc aussi notre projet.

• Développer le syndicalisme au grand jour.

La présence et l'adhésion syndicales doivent cesser d'être clandestines ou vécues à l'ombre, le syndicalisme doit cesser d'être perçu comme un mal à éviter ou une nécessité administrative pour être enfin accepté comme le moyen de transformer démocratiquement l'entreprise et la société.

• Favoriser la participation de chacun.

Pour que tout salarié ait envie et cons-

cience de la nécessité d'être responsable et autonome, donc adhérent et libre, il faut que les salariés soient électeurs, votants et consultés, mais aussi acteurs, participants et associés.

• Etendre l'implantation.

Les retraités, les chômeurs, les femmes, les cadres, les salariés des PME, les hors statuts, les isolés, sont autant de groupes sociaux concernés par notre action de syndicalisation. Ils doivent tous avoir leur place dans la

CFDT. C'est pourquoi l'élargissement de l'implantation doit devenir pour toutes les structures une tâche permanente, volontaire et nécessaire. Il faut donc réintégrer dans les plans de travail une recherche sur les moyens, les structures et les pratiques qui permettent une meilleure syndicalisation. Il faut aussi élargir les centres d'intérêts, les préoccupations et la représentation du syndicalisme pour que toutes ces catégories bénéficient de son intervention.

■ LES CONSTATS

Les moyens de l'action syndicale sont multiples. Son contenu n'a cessé de s'élargir, de s'enrichir. Ses lieux d'intervention se sont diversifiés.

Alors que la légitimité du syndicalisme tient aussi à ses propositions revendicatives, nous connaissons un certain essoufflement revendicatif. Nous éprouvons le besoin de renouveler nos exigences pour tenir compte des aspirations des salariés et des problèmes qui surgissent dans l'entreprise et la société. Nous ne sommes pas suffisamment à l'écoute des points de vue du personnel. Nous cherchons d'abord à entraîner les salariés derrière nous plutôt que de construire avec eux des propositions. Il y a bien, aujourd'hui, crise de communication, crise d'échange salariés-syndicalistes.

Nous ne faisons pas assez la relation revendication / négociation / adhésion. Le résultat de l'intervention syndicale, notamment contractuelle, n'est pas suffisamment perceptible pour les salariés.

■ LES ENJEUX

Etablir une unité dans les contenus et les pratiques d'action des militants CFDT, tout en améliorant notre capacité de revendication et d'action dans l'entreprise.

Faire que les militants CFDT d'entreprise ne se considèrent pas légitimes seulement parce qu'ils sont élus ou désignés légalement, mais aussi parce qu'ils obtiennent une reconnaissance par les salariés de ce qu'ils disent, de ce qu'ils font. Et cette reconnaissance s'apprécie tout autant par le nombre d'adhérents que par la participation des salariés aux interventions syndicales.

■ LES RECOMMANDATIONS

• Construire les politiques d'action à partir de :

- une même conception du rapport de force à partir de l'analyse des situations, de l'implication des salariés, de l'explication de nos objectifs. Ce qui suppose de renouveler nos revendications en faisant intervenir les adhérents et en tenant compte des aspirations des salariés et des problèmes de la société et de l'entreprise. Le rapport de force ne se construit pas de façon descendante, mais en associant les salariés aux contenus et aux formes d'action ;

- une culture d'action positive qui cherche à étendre, à partir des branches, la négociation dans toutes les entreprises et administrations, en même temps qu'elle en élargit les thèmes. Et cela pour que l'utilité du syndicalisme soit reconnue à partir de sa fonction contractuelle ;

- une nouvelle communication, qui associe les adhérents et facilite la relation aux salariés, notamment dans l'élaboration revendicative.

• Développer notre action contractuelle.

L'obligation de négocier permet d'organiser notre rapport de force autour des rendez-vous de la négociation collective, de branche et d'entreprise. Encore faut-il le réaliser. Le processus va de la revendication à la mise en débat jusqu'à la négociation et enfin à la consultation. Il demande à être adapté à la situation des entreprises et des secteurs professionnels. Ce processus concerne aussi le secteur public. Les négociations régulières et décentralisées doivent aboutir à une même implication des adhérents et à la même qualité de relation avec les salariés, en faisant la part dans nos revendications du rapport et du service aux usagers.

• Consulter les adhérents, les salariés.

Selon les situations, cette consultation doit se développer avant et pendant les conflits collectifs et à l'occasion des négociations décentralisées.

• Aider à la négociation d'entreprise.

Cela doit devenir une tâche importante des structures syndicales, que de faciliter une

Action et adhésion



Organisation et adhésion

appropriation par nos équipes de nos thèmes revendicatifs : égalité professionnelle, quali-

fication, prévention, etc., et leur adaptation au cadre de chaque section syndicale.

■ LES CONSTATS

Tout en reconnaissant l'utilité des syndicats, la majorité des salariés exprime des réserves et des critiques à leur égard. Que disent-elles ? Que les syndicats ne s'occupent que des questions et des personnes qui les intéressent ; qu'ils ne voient que le mauvais côté des choses ; qu'ils exagèrent les critiques à l'égard de l'entreprise. La majorité des salariés estime que les syndicats sont lourds, mal gérés, peu transparents et pas toujours efficaces. Ces salariés redoutent enfin de perdre une part de leur liberté en adhérant (qu'on les oblige à faire grève, par exemple).

On rencontre trop de sections syndicales qui ne sont que la réunion et l'expression de militants qui, pour la plupart, exercent un mandat. Occupés par leur mandat, ils n'établissent pas avec les adhérents une relation participative, ni avec les salariés une communication suffisante.

■ L'ENJEU

Il faut progresser dans l'apprentissage d'une culture d'organisation. Il faut donc développer une formation des militants et responsables pour une meilleure maîtrise des questions d'organisation et de communication.

Développer l'unité des interventions et pratiques des militants autour d'un projet de la section syndicale. Un tel projet se définit d'abord par ce que la section veut faire avec les salariés dans l'entreprise ou le service mais aussi par l'ambition qu'elle a pour l'entreprise. Ce projet doit se traduire par une ouverture en direction des adhérents et des salariés. De même la capacité d'action et de communication de chaque section dépendra de la confrontation et de la coopération des sections entre elles et avec elles les diverses structures. Ce projet de chaque section syndicale CFDT doit être la réponse au besoin d'identifier et d'unifier la CFDT par sa pratique. L'identité de notre pratique CFDT étant la qualité participative des sections syndicales CFDT.

■ LES RECOMMANDATIONS

- **Adapter la section à toutes les réalités** (petites unités, entreprises ou administrations multi-établissements...).
- **Consacrer autant d'heures de délégation syndicale pour la relation aux salariés et la communication aux adhérents que pour les autres tâches.**
- **Développer une politique de formation et une politique de services aux militants d'entreprise.**
- **Valoriser et mieux définir la place et le rôle du délégué syndical, animateur de la section**

syndicale et représentant du syndicat dans l'entreprise.

- **Ajuster la place des coordinations syndicales de groupe (inters).**

● **Poursuivre et développer notre effort de mixité des militants et des adhérents.** Rendre davantage accessible aux femmes toutes les responsabilités militantes dans l'entreprise. Considérer que les femmes autant que les hommes peuvent adhérer au syndicalisme CFDT, s'il est suffisamment à leur écoute.

● **Réfléchir aux objectifs et aux moyens à prendre pour assurer nos militants d'entreprise d'une évolution normale de leur carrière professionnelle et de possibilité positive de réinsertion professionnelle.**

Les instances représentatives et les élus

■ LE CONSTAT

Le rôle des instances représentatives et le poids des élus se sont renforcés ces dernières années. Le CE en particulier a vu ses moyens, son pouvoir, son autorité se développer. Pour autant, les élus de CE, s'ils comptent dans leurs sections, ne comptent pas assez vis-à-vis des autres structures : syndicats, unions interprofessionnelles, fédérations. De même dans le secteur public, l'action des élus CTP, CAP, CHSCT n'est pas toujours bien intégrée à la vie syndicale de la section.

■ L'ENJEU

Définir une charte des élus à partir de leur participation à la vie de la CFDT, de leur rayonnement, des moyens dont ils peuvent bénéficier, de leur spécialité et de leur compétence.

■ LES RECOMMANDATIONS

- **Faire participer les élus à la vie des structures CFDT.**

Qu'ils disposent des services nécessaires à leur action : information, formation, conseils... et qu'en retour ils contribuent à élaborer les objectifs syndicaux. Il faut donc réexaminer la fonction et les relations avec les élus CE, les DP, les membres des CAP et CTP.

● **Obtenir par des négociations professionnelles l'adaptation de la représentation collective dans les petites et moyennes entreprises.**

● **Distinguer, dans les pratiques syndicales, la situation des petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des politiques de formation, de conseil, de négociation, spécifiques.**

Les structures

■ LE CONSTAT

Deux structures sont en contact direct avec les adhérents : la section syndicale et l'instance interprofessionnelle de proximité. Face

aux demandes et aux besoins de services des sections syndicales, le syndicat connaît des problèmes d'adaptation. Quant à l'adhérent, il n'a pas en soi besoin de structures, mais de réponses à des attentes professionnelles et de vie quotidienne. Or, en règle générale, les structures syndicales travaillent trop à partir du « haut ».

■ L'ENJEU

Faire que nos structures servent les militants d'entreprise, répondent à leurs besoins, leurs demandes. Pour cela, il nous faut d'une part alléger nos fonctionnements, d'autre part faire mieux coopérer les structures entre elles.

■ LES RECOMMANDATIONS

- Analyser et réfléchir au nombre de nos structures et au coût de notre fonctionnement

dans le but de les alléger dans ce qu'ils ont de formel.

• **Donner à chaque militant les moyens de participer à l'élaboration des orientations qu'il met en œuvre.**

• **Enrichir, améliorer la fonction de nos structures** en faisant progresser la spécificité, la coopération, la complémentarité des équipes et des projets.

• **Adapter les plans de travail** de toutes les structures CFDT pour que la priorité aux militants d'entreprise soit réellement mise en œuvre.

• **Améliorer la capacité du syndicat qui reste la structure politique de base de la CFDT, à être un lieu utile pour renforcer la qualité des sections syndicales dans leur fonction revendicative et dans leur fonctionnement participatif.**

■ LES CONSTATS

Le syndicalisme français est caractérisé par le faible taux d'adhérents parmi les salariés. Force nous est de constater que si le syndicalisme français n'a pas, à de rares exceptions, été un syndicalisme d'adhésion de masse, il y a aujourd'hui un phénomène structurel de désyndicalisation. Cette désyndicalisation a des causes multiples : l'évolution dans la gestion de l'entreprise et l'organisation du travail, un patronat toujours majoritairement défavorable ou opposé au fait syndical, l'évolution des acquis, des cultures et des attentes des salariés, l'inadaptation du syndicalisme à ces évolutions. L'adhésion en France, pays centralisé et étatisé, ne va pas de soi. Ce qui a conduit le syndicalisme à développer une vision « héroïque » et idéologique de sa vocation et à ne concevoir l'adhésion que comme une antichambre du militantisme. A cela s'ajoute le pluralisme syndical, qui correspond de fait à une division souvent mal tolérée par les salariés. Par ailleurs, l'élection a pris le plus souvent le pas sur l'adhésion dans le secteur privé. Ce phénomène existe aussi parfois dans le secteur public.

Le syndicalisme ressent, comme les autres organisations, l'effet de l'évolution des comportements à l'égard de l'adhésion. Les salariés n'adhèrent pas, pour une part parce qu'ils n'en voient pas la nécessité, mais aussi parce qu'ils ont une certaine prévention à l'égard de ce mode de relation. Ils craignent d'être embrigadés, de perdre une partie de leur liberté (de pensée, par exemple). Ils n'en voient pas l'occasion d'un échange positif entre eux et le syndicat.

C'est sans doute le mécanisme qui a fondé la relation de coopération et d'adhésion entre salariés et syndicats qui est aujourd'hui en cause.

■ LES ENJEUX

Construire en France un syndicalisme d'adhésion de masse. L'adhésion entretient un rapport complexe avec le projet syndical, la revendication et le fonctionnement de l'organisation. Aussi est-il nécessaire d'abor-

der aujourd'hui la nature même de l'adhésion. Il faut en finir avec une adhésion élitiste. L'adhérent n'est pas automatiquement un futur militant. Les raisons d'adhérer sont nombreuses et doivent être reconnues comme telles pour que chaque salarié puisse trouver sa place dans la CFDT. Besoin de participation, d'information. Besoin durable ou momentané d'agir. Besoin d'être défendu, garanti. La consultation apparaît désormais comme une question incontournable, lors des négociations et conflits importants. Comment la systématiser, comment l'organiser, comment la légitimer ? Telles sont les questions auxquelles les organisations CFDT doivent s'efforcer de répondre. Pour qu'un salarié accepte de payer, il lui faut impérativement un « retour ». Preuve qu'il compte et qu'il est utile.

■ LES RECOMMANDATIONS

• **Définir et faire vivre un statut des adhérents dans la section syndicale :**

- droit d'adhérer sans retard, ni préalable,
- droit à une information particulière,
- droit d'être consulté avant un appel à la grève,
- droit d'avis pour la signature ou non d'un accord collectif,
- droit d'implication dans l'élaboration des revendications,
- droit d'accès au local syndical et à ses responsables,
- droit à une formation syndicale,
- droit de vote pour le choix des responsables de la section syndicale,
- droit d'être soutenu dans son expression directe.

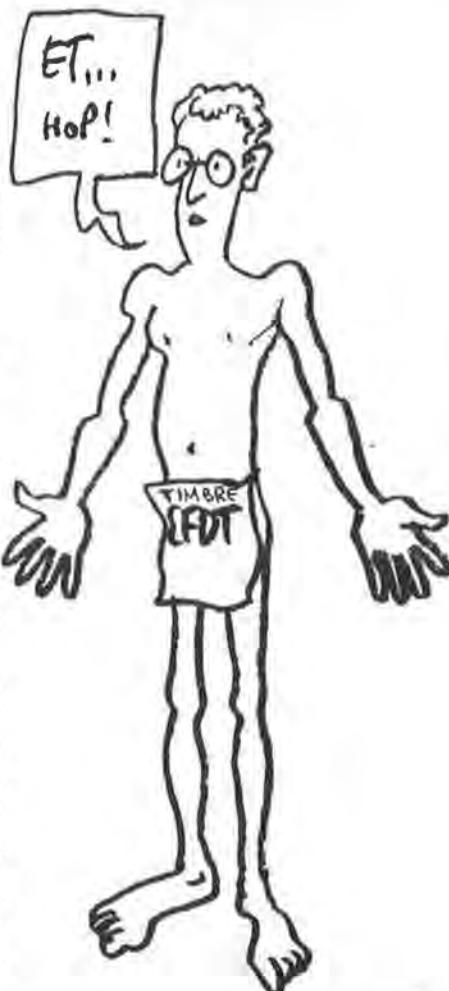
Cette charte devra définir leurs droits et leurs devoirs dans les structures CFDT.

Ces droits devant être adaptés à la nature des entreprises et des services.

• **Poursuivre les politiques de développement de l'adhésion** engagées par les organisations, valoriser la fonction des trésoriers, développer le PAC de façon systématique.

• **Progresser sur le financement du syndica-**

Une adhésion d'une autre nature



Conclusion générale

Les apports du débat

lisme. En particulier, le principe d'un « chèque de participation syndicale », permettant à tous les salariés de s'associer à l'action syndicale et à ses résultats, doit être mis en débat dans la société française. Cette solution d'un chèque syndical ne peut être la seule conséquence d'une loi « obligeant » chaque salarié à participer au financement du syndicalisme. Si une loi est nécessaire pour créer l'option d'un chèque syndical, cette option doit en même temps être légitimée par l'accord des salariés appelés à participer au financement du syndicalisme. Nous ne ferons donc pas

l'économie d'une relation et d'une communication nouvelles aux salariés. Il nous faut lier participation des salariés au syndicalisme et financement du syndicalisme. D'autres voies sont aussi à explorer et qui doivent tenir compte des différences de situation, petites et grandes entreprises, privé et public. Faut-il, par exemple, que les salariés, pour bénéficier de garanties nouvelles obtenues par l'action et la négociation syndicales doivent la demander à leur délégué et non pas au directeur du personnel ou à l'institution partiaire ?

Cette orientation, ce texte définissent un contrat. Contrat pour que les organisations CFDT continuent à réfléchir, discuter, élaborer sur ces différentes questions. Contrat pour que le choix d'un syndicalisme à l'écoute des salariés qui associe ses adhérents, pour

que les recommandations développées dans ce texte soient mises en œuvre par les structures CFDT. Contrat pour que la mise en œuvre d'une nouvelle pratique syndicale, avec toutes ses conséquences sur le travail des structures soit une priorité de toute la CFDT.

Que retenir de ce débat ? D'abord que sur certaines questions, il faut modifier, corriger, ajouter précision au texte présenté. C'est maintenant chose faite, puisque le texte ci-dessus a intégré neuf demandes exprimées dans le débat. Ensuite, que dans l'exposé de nombreuses expériences sur les pratiques syndicales, des points communs se dégagent.

Pour resyndicaliser, pour mettre en œuvre de nouvelles pratiques, il faut accepter de se remettre en cause, de réexaminer à chaque niveau la façon dont on travaille, dont on communique. L'adhésion est un échange. Ni un commerce, ni un catéchisme idéologique. Echange d'informations, d'avis. L'adhérent doit savoir qu'il est pris en compte. Qu'il est utile. L'accueil est donc décisif si l'on veut changer non seulement l'image mais la communication avec les adhérents. Syndicaliser, ça passe par un plan, des priorités, des moyens, des responsables. L'adhésion est le résultat d'une politique. Aucune structure n'échappe à son élaboration. Car il n'y a pas de raccourci pour se développer : il faut occuper le terrain.

Enfin, pourquoi ne pas le dire, les militants qui réussissent la syndicalisation et la mise en œuvre de pratiques syndicales participatives ne sont pas des pissoir-froid. Ça leur fait plaisir de le faire.

La diversité des pratiques mises en œuvre pose une question. Quelle unité dans tout cela ? S'il faut une diversité pour s'adapter aux situations, il faut aussi un fond commun qui unifie nos pratiques. Et c'est ce fond commun qu'il nous faudra dégager pour guider, impulser une action syndicale qui identifie la CFDT.

S'occuper des démarches est aussi politique que s'occuper du revendicatif ou de projet syndical. Il ne doit pas y avoir d'un côté les militants dits politiques et de l'autre les pra-

tico-pratiques. On change une pratique parce qu'on a une politique syndicale en tête. Reste à l'exprimer.

Pourquoi des adhérents ? Nous voulons une nouvelle adhésion de masse pour des raisons de fond.

La première est notre ambition de casser le tête-à-tête Etat-individus. Sans organisation de masse, les individus sont dispersés dans un Etat qui dominera une société d'acteurs absents.

La seconde est notre volonté de casser le tête-à-tête entreprise-salariés, pour faire vivre un pouvoir syndical qui soit celui des adhérents informés, ayant un projet de ce qu'ils veulent être et faire dans leur entreprise.

La troisième est de casser le tête-à-tête militant-militant, qui transforme les structures en clubs fermés, pour établir à travers l'adhésion le seul tête-à-tête qui vaille : le tête-à-tête militant-adhérent.

Dans le passé, nous avons pu le faire sans une adhésion de masse. Nous ne le pouvons plus aujourd'hui. Nous pourrons obtenir des lois, des accords. Nous aurons de plus en plus de mal à ce que cela s'applique et change les choses.

On ne changera pas le réel sans avoir réellement des adhérents. On n'exercera pas de pouvoir dans la société française sans le pouvoir des syndiqués CFDT.

Le débat sur l'ensemble de ce thème s'est déroulé toute la journée dans une salle comble. Aux 400 places initialement prévues, il a été nécessaire de rajouter une trentaine de chaises afin de ne pas laisser des congressistes debout. En fin de journée, les travaux se sont conclus par un vote à mains levées. C'est à l'unanimité moins 6 contre et 42 abstentions que les délégués ont adopté le texte final, qui tient compte des propositions formulées pendant le débat. □

A la fin du Carrefour des initiatives, nos camarades allemands du DGB sont venus nous dire : « Bravo, ça nous donne des idées pour nos prochains congrès ». A nos yeux, c'est, avec de nombreuses autres réactions positives de militants, le signe d'une réussite. Nous avons le sentiment d'avoir répondu à l'attente des congressistes. Nous voulions innover sur plusieurs points.

D'abord, mieux mettre en avant dans nos congrès le travail des équipes CFDT. Ne pas se limiter à des discours, mais valoriser des réalisations concrètes et variées par des témoignages directs et en utilisant l'audiovisuel. Objectif atteint pour les participants et pour... les lecteurs de « Syndicalisme » ! Objectif à poursuivre vis-à-vis de l'extérieur. On peut regretter le manque de reprises dans les médias, hormis pour les déclarations de Jacques Delors.

Ensuite, ouvrir nos débats à ceux qui agissent avec nous. Nous ne sommes pas seuls en effet sur le terrain et nous sommes suffisamment sûrs de nous pour débattre publiquement avec les autres. A Strasbourg, nous avons réussi une première ouverture. A nos prochains congrès, nous serons certainement encore plus à l'aise pour inviter qui nous souhaitons : ministres, autres syndicats ou patrons.

Enfin, donner la parole à nos invités internationaux. Les inviter à écouter nos discours est une chose. Entendre nos amis africain et brésilien nous a permis de sortir de nos préoccupations hexagonales et de nous frotter réellement aux problèmes de la solidarité concrète.

Même les sceptiques (il y en avait) ont été convaincus de la richesse de cette séance de travail qui a duré plus de 3 h. A l'avenir, il est certainement possible d'être encore plus audacieux pour rénover nos débats de congrès. En tout cas la voie est maintenant ouverte.

LOÏC RICHARD

Carrefour Des initiatives

INITIER

Le syndicalisme se doit d'exister partout, où il y a des enjeux de pouvoir et donc des lieux de négociation, réaffirme d'entrée Jean Kaspar. L'embellie économique doit également faire reculer la précarité. Le chômage zéro demeure notre ambition, la réduction du temps de travail un de nos objectifs. Tout aménagement du temps de travail doit s'accompagner de contreparties comme la RTT. Nous devons agir pour limiter les heures supplémentaires, au profit d'emplois nouveaux. Mais attention, ne confondons pas précarité et diversité des contrats de travail assortis de garanties collectives adaptées. L'emploi doit être défendu quantitativement et qualitativement.

L'emploi, modes d'emploi



Marcel Cathala, de l'UD CFDT du Var

Le GIE du Var : 1 250 entreprises et 3 000 emplois très syndicaux

« Tout est parti de l'initiative de Denis Parichon (CFDT) et de Marc Coulet (CGC). En 1984, tous deux ont décidé d'unir leurs efforts en lançant un GIE d'un nouveau type, qui a aujourd'hui la création de 1 250 entreprises et de 3 000 emplois à son actif. » En matière de développement local, l'initiative a fait grand bruit, explique André Cathala, de l'UD CFDT du Var. Mais pourquoi cette forme d'action syndicale ? « Avant tout pour répondre à un vide et surtout faire face à une situation de l'emploi marquée par un taux de chômage élevé (16 %) ». Incontestablement, quatre ans après sa création, le GIE d'aide aux créateurs d'entreprises du Var (ACEV) a des allures de « success story ». Réussite économique d'abord. « Dans un département sinistré (cf. les chantiers navals), l'essentiel pour nous était d'arriver à faire vivre une structure opérationnelle dont la caractéristique reconnue est d'être une entreprise qui crée des entreprises et de l'emploi ».

Et ça marche : les résultats sont là. A noter la faiblesse du taux d'échec (moins de 10 %) de ces entreprises, souvent de petite taille. Réussite syndicale aussi, car « la coopération avec la CGC a été fructueuse. On a mis pour l'occasion un mouchoir sur nos différences. Recréer l'emploi, aider les salariés, revitaliser

le tissu social, cela fait partie de l'action syndicale. Certes, les formes ont pu surprendre ; mais au fond, s'il n'y a plus de salariés, il y a peu de chance de développer la syndicalisation... Et le fait que des salariés aient repris confiance en eux, aient trouvé des organisations pour les aider, les accueillir dans leurs projets, a redonné une dimension nouvelle au syndicalisme. D'une approche idéologique, nous sommes passés à la réalisation concrète ».

Sur le plateau du Carrefour des initiatives, à côté d'André Cathala, Marcel Julia aujourd'hui président de la Sofirem (filiale des Charbonnages de France). A l'époque de la création du GIE, il était Préfet du Var. « Devant une telle initiative, le scepticisme était alors de rigueur dans les milieux économiques, dans l'administration, chez les élus ou dans les autres syndicats... Or la preuve est faite que ce GIE répondait à un besoin pour accueillir, conseiller, guider ceux qui voulaient tenter l'aventure de l'entreprise. En réalité, il n'y a pas de formule unique pour créer des emplois et un des succès du GIE est d'avoir inspiré jusqu'à l'administration, qui a désormais recours à ce type de structure. »

Marcel Julia : préceder l'effondrement de l'emploi

« C'est en 1967 que les Charbonnages de France ont créé la Sofirem » (Société financière pour favoriser l'industrialisation des



Marcel Julia, de la Sofirem



régions minières). L'objectif était d'apporter une contribution à la réindustrialisation des régions minières, en précédant le mouvement de désinflation des effectifs des bassins houillers. La Sofirem intervient en priorité dans les bassins du Midi ainsi qu'en Lorraine. Sa vocation : rechercher des entreprises, favoriser leur implantation, participer au capital de certaines d'entre-elles.

Depuis son origine, la Sofirem a décidé la participation à des entreprises créant 38 000 emplois. On arrive au chiffre de 50 000 si l'on y ajoute les 12 000 emplois créés dans le Nord - Pas-de-Calais par sa filiale Finorpa depuis 1984. Dans ces opérations de conversion, il doit y avoir une forte impulsion des pouvoirs publics (fonds d'industrialisation). Il faut aussi qu'un climat nouveau s'instaure entre l'Etat, les collectivités locales, les banques, les syndicats, les organisations professionnelles, la population locale, pour réussir dans le développement économique d'une région.

En matière de reconversion, l'implication de tous ceux qui participent au bouillonnement local est décisive. L'initiative, l'incitation, l'aide à la création d'entreprise ne peuvent en tout cas se développer sans contact, dialogue (officiel ou officieux), échange d'informations ».

La multinationale échoue au pied du Mont-Blanc

C'est ce qu'on appelle faire un tabac. Lorsque Pierre Dussoliet et Jean-Pierre Toubhans ont expliqué comment l'équipe CFDT de Gillette Annecy était parvenue à faire abandonner par leur multinationale l'idée de fermer leur usine, la salle a d'abord hésité entre l'incredulité et l'admiration avant d'être définitivement conquise. Il faut dire que ces militants hors du commun ont agi en véritables stratèges. Convaincus par de multiples indices que Gillette voulait fermer Annecy, mais ils n'en avaient pas la preuve formelle. Ils savaient ne pas pouvoir convaincre les salariés de faire grève, conscients qu'une telle action n'aurait fait qu'accélérer la fermeture.

Point culminant d'une action originale et efficace, l'équipe CFDT de Gillette déploie devant les caméras de télévision leur banderole au sommet du Mont-Blanc. En bas, Jean-Pierre Toubhans et Pierre Dussoliet.



Vidéo : action !

Grâce à l'équipe audiovisuelle confédérale, une dizaine de sujets furent présentés sous forme de vidéo. Sur l'emploi, ce furent l'accord sur l'ARTT à Rhénalu, celui sur la formation et l'embauche de jeunes chez LCC Thomson, l'escalade des salariés de Gillette au sommet du Mont-Blanc et la bataille pour la sauvegarde de l'emploi dans les PTT des Hautes-Alpes. Sur la coopération Nord-Sud, les films ont porté sur la formation de syndicalistes sud-américains à la CFDT, les voyages de travailleuses familiales au Mali, les accords de Lomé et la construction d'un laboratoire de semences de riz au Nicaragua.

Alors, ils ont joué la carte des médias, en se payant des pages de publicité dans « Le Monde » et « Libération », en déployant une banderole au sommet du Mont-Blanc devant les caméras de télévision et en organisant une grève à l'envers. Un travail exemplaire devant la presse pour montrer qu'Annecy était rentable. « C'était un symbole » précise Pierre Dussollet, qui rappelle que la CFDT avait organisé une grève très dure en 1984.

Devant un Jacques Delors très attentif, Jean-Pierre Toubhans développe un autre aspect exemplaire de cette bataille : sa dimension européenne. Pas question de sauver Annecy en condamnant Séville, Berlin ou Londres, les autres usines européennes du groupe. « Nous avons créé une coordination syndicale au niveau européen » a expliqué Jean-Pierre Toubhans, non sans humour.

Malheureusement, alors qu'ils ingoraien si Annecy était définitivement sauvée ou pas, un coup de téléphone de Haute-Savoie les informa qu'une nouvelle venait de tomber : Gillette avait décidé de fermer ses usines de Toronto et Montréal ; comme par hasard les seules où aucun syndicat n'est implanté.

Martine Aubry : il n'y a plus de solution globale à l'emploi

C'est à Martine Aubry, responsable de la commission relations sociales et emploi au Plan, qu'est revenue la délicate tâche de conclure la table ronde sur l'emploi. Premier bilan : « Les idées demeurent importantes à la CFDT et c'est rassérénant. » Impressionnée, comme l'ensemble des participants, par les résultats du GIE du Var et par le dynamisme des militants de Gillette, cette femme, au ministère des Affaires sociales de 1981 à 1987, a estimé que la CFDT savait s'adapter sans perdre son âme.

« Il n'y a plus de solution globale à l'emploi. La démarche de la CFDT, pragmatique et réaliste, est intéressante, surtout qu'elle n'abandonne pas des revendications de fond comme les 35 heures ». A l'appui de sa démonstration, Rhénalu et LCC Thomson, deux entreprises où la CFDT s'est fortement impliquée dans le processus de modernisation (lire page 52 « vidéo-action ! »). Quand on a dit qu'il faut un syndicalisme fort et responsa-

ble, on n'a pas dit grand chose. « Les syndicats qui incitent leurs patrons à avoir une politique prévisionnelle de l'emploi ont une démarche positive. La CFDT a montré la voie ».

Auteur d'un récent rapport sur l'Europe sociale, Martine Aubry n'a pas fait preuve à ce sujet d'un optimisme démesuré. « Les syndicats européens doivent affronter des défis communs, l'emploi et la modernisation en particulier. Il faut que des négociations s'engagent là-dessus et pas seulement sur les statuts. » Martine Aubry sait, comme les syndicats, qu'il faut être deux pour négocier !

Peter Zeideneck : l'invitation à la fantaisie et à la créativité



« Il faut beaucoup de fantaisie et créativité pour faire du syndicalisme », d'après Peter Zeideneck (DGB). Lui ne manque pas d'humour quand il parle de syndicalisme. Il a lancé une double invitation en direction des grandes organisations : jeter un coup d'œil hors des frontières et balayer les remèdes miracles et les revendications simplistes.

« En Allemagne fédérale, le débat sur la réduction du temps de travail s'est beaucoup différencié en quatre ans. Le débat sur le problème de la compensation salariale est un faux débat. Puisque dans les faits, si on regarde les conventions collectives, chaque fois qu'il y a un contrat sur la RTT, il s'accompagne d'une compensation. »

En matière de RTT, les syndicats ne doivent pas laisser le champ libre au patronat, qui, lui, réaliseraient la flexibilité comme dans certaines entreprises. Peter Zeideneck a cité comme exemple une chaîne de meubles scandinave qui n'a pas hésité à proposer une super prime aux salariés qui renonçaient à s'opposer aux heures supplémentaires. « Les heures supplémentaires représentent un vol aux chômeurs. Nous avons beaucoup revendiqué mais pas assez agi sur ce point. »

Constatant de grandes similitudes entre la France et son pays pour la formation, Peter Zeideneck voit là un terrain d'accord européen à exploiter. « Au DGB, nous sommes prêts à débattre avec les patrons et la Commission européenne sur la formation et la qualification des emplois. » □

Martine Aubry fut 6 ans directrice des relations du travail aux Affaires sociales.





Au Nicaragua, une réunion de l'ATC. La FGA-CFDT coopère avec l'Association des travailleurs de la campagne pour créer un laboratoire de sélection des semences de riz.

Acteurs, du Nord au Sud

Du Brésil au Mali, l'appel à de nouvelles solidarités

« Nous nous occupons de choses qui normalement ne sont pas du ressort des syndicats... ». C'est avec gravité que Demba Diop (secrétaire général adjoint de l'OUSA et responsable de l'UNTM), a décrit les difficultés économiques et sociales de son pays. Au Mali, la Fonction publique est inaccessible, de nombreux travailleurs sont licenciés, des pères de famille à la rue, les jeunes diplômés ne trouvent pas d'emploi...

L'UNTM tente de regrouper les travailleurs en coopérative et développer des solida-

rités. Par exemple, des employés de la compagnie Air Mali ont financé, avec leurs indemnités de licenciement, l'étude d'un projet agricole. L'aide des organisations syndicales comme la CFDT est importante, notamment pour la réalisation de tels projets. A la



« Il y a beaucoup d'attente de la part de nos amis étrangers. Nous ne sommes qu'un acteur, mais nous sommes acteur. » A la fois modeste et ambitieux, c'est ainsi qu'Albert Mercier a défini le rôle de la CFDT dans le développement du tiers monde. A ses yeux, trois axes doivent conduire l'action de la CFDT. Il faut aider ces pays dans leur lutte pour régler le problème de la dette, soutenir les syndicats, en particulier pour la formation de leurs militants, et participer, promouvoir les micro-réalisations : c'est le rôle de l'Institut Belleville.

Demba Diop, responsable du syndicat malien UNTM.

veille du grand marché européen, Demba Diop n'a pas caché son inquiétude pour l'avenir des travailleurs immigrés en Europe. « Nous devons nous préparer à cette échéance avec les autres organisations syndicales. »

Gilmar Carneiro Dos Santos (secrétaire général de la CUT brésilienne) attend lui aussi beaucoup des échanges avec les syndicats européens. Il souhaite voir progresser l'unification de leur action syndicale : « Cela donnerait plus d'impact à l'aide que vous pouvez apporter », a-t-il précisé. « Nous aussi, nous pouvons apporter notre contribution spécifique, au-delà de la plus connue... l'exportation de joueurs de foot brésiliens ! »

Récemment, des syndicalistes brésiliens ont suivi une formation à la CFDT. La CUT reçoit également l'aide de syndicats italiens et hollandais. Gilmar a ensuite évoqué les problèmes écologiques liés à la destruction de la forêt amazonienne, un des enjeux de l'action de la CUT. Une action que les syndicalistes doivent mener malgré le climat de violence. Cette année, une centaine de paysans ont été massacrés et des manifestants tués.

Les témoignages de Gilmar Carneiro Dos Santos et de Demba Diop ont suscité l'émotion parmi les militants qui assistaient au débat sur le développement du Carrefour des initiatives. Cette confrontation sera peut-être porteuse demain de nouvelles solidarités, comme l'a souhaité à haute voix Joseph Le Dren, responsable de l'Institut Belleville.

La foi du métallos et les garages du Sénégal

Parmi les projets soutenus par l'Institut Belleville, celui de la fédération des mines et de la métallurgie qu'a présenté Bernard Espel, secrétaire fédéral de la FGMM, semble un des plus prometteurs. Il s'agit de créer à Dakar un garage coopératif et un centre de formation pour apprentis.

Ce serait une avancée significative au Sénégal, où 100 000 véhicules sont souvent réparés avec des moyens de fortune dans des « garages-palmiers » par des apprentis non payés et seulement nourris par les employeurs



Bernard Espel, secrétaire fédéral de la FGMM.

C'est ainsi que la demande est venue du syndicat des travailleurs sénégalais.

La FGMM veut former les formateurs sénégalais dans son centre de la région parisienne, le centre Yves-Bodiguel. Elle compte aussi montrer à Renault et Peugeot qu'ils pourraient avoir intérêt à prendre en considération ce marché des pièces d'occasion.

Cet ambitieux projet va-t-il aboutir ? Bernard Espel a été formel : « Il est hors de question qu'il ne réussisse pas ! » Foi de métallo !

Institut Belleville : l'imagination sans frontières des savoir-faire



Joseph Le Dren, animateur de l'Institut Belleville.

« Initiateur de projets de développement, catalyseur d'un réseau, l'Institut Belleville veut être d'abord, pour Joseph Le Dren, une structure souple, non pesante, pour aider concrètement les initiatives à voir le jour. Notre priorité : développer la coopération par les métiers, les savoir-faire. Les actions au Nicaragua, au Salvador, en Tanzanie, au Brésil vont dans ce sens et témoignent d'une intervention originale à partir de l'expérience syndicale.

La forme de coopération que nous pratiquons se distingue de l'aide humanitaire. Il s'agit d'une solidarité à bénéfices réciproques. Certes on peut toujours faire plus et mieux. Mais nous sommes convaincus à l'expérience que l'argent n'est pas seul en cause. L'imagination n'est pas le moindre des besoins pour initier et faire vivre un projet. Il existe des moyens multiples pour développer notre solidarité. A nous d'être créatifs pour mieux occuper les espaces où la coopération peut se manifester.

Il suffit d'une émission télé pour déclencher l'aide humanitaire, la gestation d'un projet est affaire plus complexe, plus longue à mettre en œuvre. Certains peuvent être rebutés par le temps qu'il faut pour qu'un projet aboutisse. Sachons toutefois que si les résultats se mesurent bien entendu aux effets concrets d'un projet, il faut aussi prendre en compte l'implication de ceux qui en ont été les maîtres d'œuvre. Et dans ce domaine, les militants CFDT font couramment la preuve d'une très forte motivation ». □



Jacques Delors, Jean Kaspar, Edmond Maire. Le rendez-vous de Strasbourg...

Jacques Delors en grand témoin européen

L'emploi passe par un nouveau modèle de développement

« Après la rupture de 1974, les pays européens avaient le choix entre trois solutions. Baisser de 25 % le niveau de protection sociale et des salaires ; ils ne l'ont pas fait, ils ont eu raison. Installer le protectionnisme : ils ne l'ont pas fait et ont eu, là aussi, raison. Enfin, moderniser les entreprises. C'est le choix qu'ils ont fait. Mais, dans la combinaison capital/travail, ils ont exagérément mis l'accent sur la composante capital au détriment du travail.

Pour retrouver demain le chemin du plein emploi, il y a trois directions. Davantage de croissance : l'embellie économique de cette année reste à confirmer, mais c'est un fait que l'on va créer des emplois dans tous les pays européens. Une plus grande intégration européenne : si nous réalisons un espace économique et social commun, avec les politiques d'accompagnement appropriées, cela devrait se traduire par la création de 5 millions d'emplois. Un nouveau modèle de développement : la CFDT a toujours été à la pointe de cette question. Un fort gisement de besoins sociaux nouveaux (personnes âgées, habitat, etc.) et donc d'emplois existe. Encore faut-il trouver les moyens de les financer. Il faudra, entre autres, des finance-

Invité au Carrefour des initiatives, Jacques Delors a tenu à être présent à Strasbourg une grande partie de la journée. Par fidélité. « J'ai cotisé à la CFDT pendant 22 ans. De 1944 à 1962 d'abord. J'ai participé à « Reconstruction », c'est là que j'ai rencontré Edmond Maire. Puis j'ai adhéré au SGEN en 1974, quand je suis devenu enseignant ». Mais s'il est venu à Strasbourg, c'est aussi par amitié. « Je ne voulais pas laisser cette dernière journée qu'Edmond Maire va passer à la tête de la CFDT sans lui apporter le modeste témoignage de mon estime et de mon admiration ». Alors, Jacques Delors en famille ? Vu l'accueil qui lui a été réservé, nul doute que ses sentiments sont partagés.

ments publics. Chercher à baisser les impôts dans ces conditions est une erreur.

L'aménagement et la réduction du temps de travail peuvent être créateurs d'emplois à certaines conditions. A deux reprises, dans la métallurgie allemande, on a diminué le temps de travail, on a augmenté un peu les salaires, la productivité a crû, les profits aussi, et on a créé des emplois. Je prétends qu'une des conquêtes les plus importantes que le syndicalisme pourra faire dans les années à venir, c'est de négocier la gestion des ressources de main-d'œuvre, de façon à limiter l'usage abusif des contrats à durée déterminée et des heures supplémentaires au profit de l'emploi. »



Entre le Nord et le Sud, on ne peut rien sans les ONG

« Le monde est ainsi fait que, s'il n'a pas peur, la sagesse ne lui vient pas naturellement. Cela fait des années que nous plaidons pour une révision assez radicale des relations entre les pays du Nord et les pays du Sud. On a certes trouvé les moyens d'éviter la crise à court terme. Il faudra un événement un peu grave pour que l'on regarde la réalité en face.

En 1987, l'aide publique au développement de la CEE et des Etats membres a représenté 17,3 milliards de dollars, contre 8,8 pour les USA, 7,5 pour le Japon et 5,3 pour le COMECON.

La Communauté consacre beaucoup d'argent à l'aide alimentaire gratuite. C'est bien et ça nous permet d'éliminer nos stocks. Mais la meilleure aide, c'est encore d'aider les gens à créer eux-mêmes les ressources alimentaires nécessaires. Le rôle des organisations non gouvernementales (ONG), comme l'Institut de Belleville, est tout à fait capital pour aider les pays en voie de développement dans leur propre effort. On ne peut rien sans les ONG.

Le monde est solidaire et interdépendant. Si nous ne voulons pas gérer avec générosité cette interdépendance, à quoi sert la politique ? »

Il n'y aura pas d'Europe sociale sans un syndicalisme fort

« Lorsque j'ai cherché les moyens de relancer l'Europe, la mode était au libéralisme et à la dérégulation. C'est dans ce contexte qu'il fallait faire l'Europe. La première phase a été marquée par la décision de créer un grand marché sans frontières à l'horizon 92. Ensuite il y a eu la modification du Traité de Rome, l'Acte unique européen. Dans ce texte a été traduite l'importance de la dimension sociale de l'Europe.

Un troisième temps a suivi, ce que l'on a appelé le « paquet Delors ». Un ensemble de trois mesures : réforme de la politique agricole commune, réforme budgétaire et enfin relance des politiques communes par le biais des fonds structurels en faveur des régions en retard de développement, des régions en déclin industriel, pour l'insertion des jeunes, pour lutter contre le chômage de longue durée et enfin pour favoriser l'aménagement rural.

L'Europe sociale n'a de sens que si le chômage diminue. Pour cela, il faut davantage de croissance. Le progrès social est lié au progrès économique. Et ce dernier ne pourra se faire sans le progrès social.

Outre la réforme des fonds structurels, j'ai pris quatre engagements devant le congrès de la CES, en mai dernier à Stockholm. Ils sont été tenus : harmoniser vers le haut les conditions de travail (hygiène, santé et sécurité) ; relancer un projet de société de droit européen en proposant plusieurs systèmes de représentation, de participation et d'information des salariés ; mettre en chantier une charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Relancer le dialogue social, pour cela j'ai donné rendez-vous aux responsables des patronats (UNICE) et des syndicats européens à Bruxelles le 12 janvier.

Pour autant, ce n'est pas là l'Europe sociale de mes rêves. Je suis réaliste. Je parle de dimension sociale, du marché intérieur et non d'espace social européen. Ce serait mentir que de promettre un espace social intégré pour 1992. D'autant que l'espace social n'est pas que l'affaire de la Commission, c'est aussi l'affaire des acteurs économiques et sociaux, donc votre affaire.

Il n'y aura pas d'Europe sociale sans un syndicalisme fort. Et ce n'est pas l'Europe qui créera ce syndicalisme fort. Ce sont les militants ouvriers et employés et les syndicalistes.

Quand on regarde la CFDT, un syndicalisme qui est constamment en recherche, j'ai beaucoup d'espoir »

Priorités Revendicatives pour Les 3 ans à venir



La présentation par Nicole Notat

Trois priorités revendicatives sont retenues dans la résolution.

1. L'action sur le changement du travail

L'arrivée massive des technologies nouvelles poussent à repenser l'organisation du travail (...) Sans l'intervention syndicale il n'y a aucune raison que les aspirations des différentes catégories de salariés soient spontanément prises en compte par les chefs d'entreprise.

Aussi, nous affirmons que les changements de l'organisation du travail doivent être négociés dans les branches et les entreprises.

COMMENT PROGRESSER ?

- **Le temps de travail.** Tout aménagement du temps de travail doit être négocié avec des contreparties pour les salariés [en réduction du temps de travail, en temps de formation, ou en réduction de la précarité] (...)
- **La formation des salariés.** Nous devons agir pour que les entreprises cessent de considérer la formation comme une charge et acceptent de développer en direction de toutes leurs catégories de personnel des politiques de formation dynamiques et ambitieuses. Y compris dans les fonctions publiques où la formation permanente reste largement à conquérir.

Il convient de remplacer l'obligation de

Nous avons à combattre les politiques patronales de rotation et de précarisation de la main-d'œuvre.

Nicole Notat aux congressistes : « La mise en œuvre de nos priorités vous appartient aussi. »

dépense pour la formation continue par une obligation de temps consacré par les salariés à la formation sur le temps de travail [un minimum de 1 % du volume des heures travaillées porterait la dépense minimale de formation à 1,75 % de la masse salariale, à comparer à 0,8 %].

Par ailleurs, nous demandons la création d'un crédit individuel de formation utilisable par les salariés durant leur carrière et à leur initiative (...)

- **Les nouvelles technologies.** Suite à l'introduction de nouvelles technologies, nous voulons instaurer dans les branches et les entreprises une discussion systématique à échéance régulière faisant le point sur les évolutions en cours ou prévisibles. Pour le secteur privé, cette procédure est acquise dans l'accord, il reste à la faire passer dans les faits (...)

- **L'égalité professionnelle.** Il faut négocier des mesures de rattrapage ou des plans d'égalité touchant à la formation, aux qualifications, au temps de travail ou aux salaires. C'est un thème mobilisateur à saisir pour les femmes.

- **Les politiques salariales.** Assurer le maintien du pouvoir d'achat pour tous, poursuivre la revalorisation du SMIC compte-tenu de l'amélioration de la situation financière des entreprises et de l'économie est un objectif d'action en soi.

Nous voulons aussi mettre en cohérence nos revendications sur les salaires et celles sur les qualifications et l'emploi. Ainsi revendiquons-nous que les grilles de classifications permettent à tous des déroulements de carrière, à commencer par les bas salaires (...)

2. L'emploi

L'écart est tel entre les emplois disponibles et le nombre de demandeurs d'emploi qu'il faut développer d'autres initiatives en faveur de l'emploi.

En direction des pouvoirs publics, pour que les moyens soient pris au niveau national et



européen d'une relance sélective dans des secteurs créateurs d'emplois (...)

Au niveau régional et local, pour détecter les besoins nouveaux, faire émerger les activités créatrices d'emplois (...)

Nos retraités CFDT pourraient être des déclencheurs d'enquêtes locales sur les besoins des retraités et personnes âgées, dont l'exploitation pourrait donner lieu à des propositions d'activités nouvelles.

Quant aux commissions paritaires de l'emploi, elles peuvent inviter les entreprises à une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi.

En effet, nous avons à combattre les politiques patronales de rotation et de précarisation de la main-d'œuvre. Des modifications législatives et conventionnelles doivent être apportées pour assurer un meilleur contrôle sur les licenciements, développer les possibilités d'expertise et les moyens de reconversion et de reclassement des salariés et faire respecter les obligations des employeurs (...)

Il faut s'opposer aux abus et aux détournements que pratiquent des employeurs publics ou privés, en particulier sur les TUC et les SIVP (...)

3. Des garanties sociales pour chaque salarié

Pour tous ceux qui, par leur forme d'emploi, sont exclus des garanties liées au contrat à durée indéterminée ou à l'ancienneté dans l'entreprise, au statut de titulaire dans la fonction publique, nous voulons faire de l'acquisition de droits équivalents, comme pour les intérimaires, un enjeu de mobilisation des salariés concernés, de négociation et de syndicalisation (...)

Les salariés des petites entreprises doivent bénéficier d'une représentation collective réelle, comme du droit élémentaire d'être syndiqués (...)

Pour ceux qui s'enlisent dans le chômage de longue durée, le revenu minimum d'insertion doit s'accompagner de moyens concrets pour favoriser une autonomie économique et sociale.

A inscrire également dans cet ensemble, des garanties sociales : l'avenir et le financement de notre protection sociale par l'instauration d'une contribution sociale sur tous les revenus, la garantie du droit à la retraite à 60 ans et le pouvoir d'achat des retraités, l'amélioration de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Un meilleur accès des salariés à la prévoyance complémentaire, et des handicapés à l'emploi. Action aussi en direction des immigrés, pour une véritable égalité des chances dans l'accès à l'école, au travail, au logement, aux soins ou aux prestations sociales.

LES MOYENS DE NOTRE ACTION

Il reste du chemin à parcourir pour que les objectifs s'inscrivent dans les faits et que nous pesions d'un poids plus fort pour infléchir les

logiques patronales ou administratives et rééquilibrer le rapport de force en faveur des salariés (...)

Il faut réamorcer des dynamiques revendicatives au plus près des salariés et participer à la réduction de l'écart entre salariés et syndicats (...) Entre autres, en aidant nos militants à sortir de leurs locaux syndicaux pour retrouver contact et dialogue avec les adhérents et les salariés (...)

Ce défi implique la syndicalisation, une formation revendicative plus forte et plus dynamique, la mobilisation et la formation des militants d'entreprises (...)

Il nous faut mieux rythmer la vie sociale par des échéances revendicatives auxquelles les salariés se sentent associés et sur des revendications qui sont à leurs yeux une bonne traduction de leurs aspirations profes-

sionnelles en même temps qu'elles visent au dépassement de l'isolement corporatiste. C'est la fonction même de l'organisation syndicale (...)

Pour élaborer des revendications, il nous faut faire un effort de formulation et retrouver la bonne vieille méthode des cahiers revendicatifs de boîte et de branche (...) Enfin, il convient de mieux relier entre eux les différents moyens de l'action syndicale : les finalités de l'action que mènent les élus CFDT dans un CE ou des militants dans un organisme paritaire ne sont pas différentes de celles que s'assignent les délégués syndicaux à travers la négociation d'entreprise (...)

Enfin, n'oublions pas que ce sont les militants d'entreprise qui font le lien entre les salariés et l'organisation. Ce sont eux qui font le syndicalisme CFDT au quotidien (...) □

Il reste du chemin à parcourir pour que les objectifs s'inscrivent dans les faits.

Les interventions des syndicats

G. THOLLENT (Santé Savoie). Il faut voir plus loin en collant aux aspirations des salariés pour construire un syndicalisme efficace et dynamique.

Sur la nécessité de faire des adhérents, de prendre en compte les usagers et les PME, la région Rhône-Alpes a développé plusieurs actions : deux jours de formation, forum régional dans la campagne « hop l'hôpital », mobilisation dans le secteur privé des cliniques, des maisons de retraités...

Le travail autour de notre projet dans la santé se poursuit avec deux préoccupations : développer les solidarités intercatégorielles, les réflexions sur l'accueil et la place des usagers. Il ne faut pas dissocier mobilisation et négociation ; il faut savoir saisir le meilleur moment pour engranger les résultats.

Alors arrêtons la sinistre qui tue les militants. Sachons nous renouveler pour être un « organisme » vivant et toujours plus solidaire.

A. MOMEIN (Commerce Services). Le bilan de l'action confédérale depuis Bordeaux n'est pas positif : déclaration sur la « mythologie de la grève », abandon d'une politi-

que offensive. Cette attitude timorée n'a pas permis d'améliorer la situation des salariés : davantage de chômeurs, de smicards, de précaires. Les salariés voient en nous une organisation mollassonne.

Pour les 3 ans à venir, l'action revendicative de la confédération doit être définie à partir de nos valeurs, à partir des réalités vécues. Il faut populariser des revendications simples qui ne changent pas tous les 6 mois, et qui s'articulent autour de l'impulsion et l'organisation de l'action avant la négociation.

L'analyse économique ne doit pas paralyser notre action. Remettre à l'ordre du jour la RTT, les 35 heures, agir sur l'emploi et le développement local. Nous sommes convaincus que c'est par notre action que la syndicalisation prendra un nouvel élan.

G. CABON (Ouvriers Arsenal Brest). La progression régulière de la CFDT à l'Arsenal de Brest s'est faite à partir d'une politique des hommes où les anciens militants se gardent bien d'influencer le syndicat.

Il y a 10 ans, le syndicat de l'Arsenal de Brest était contre les horaires variables, le temps partiel, le prélèvement automatique des cotisations, l'utilisation

de l'informatique au syndicat. Aujourd'hui, sans avoir perdu son identité, il revendique l'horaire variable et le temps partiel, il a mis en place un système informatique au syndicat... Aujourd'hui, 1 200 adhérents sont au PAC sur 2 880. Le syndicat s'est engagé dans la voie de l'innovation et 153 nouveaux adhérents sont arrivés de novembre 87 à novembre 88.

Une réflexion doit être menée sur les échecs médiatiques des différentes actions confédérales qui ont pourtant été des succès de l'organisation. Mais s'adapter c'est aussi lutter. Il n'y a pas de contradiction entre évolution, adaptation, syndicalisation et bagarre syndicale, bien au contraire.

A. LIONELLO (Mineurs de Lorraine). Nous intervenons sur 2 points : la politique énergétique et l'adaptation du syndicalisme. La politique énergétique est un sujet important car elle a des conséquences économiques et sociales fortes. La surcapacité nucléaire aura des effets négatifs en matière d'emploi.

La recherche d'une maîtrise de l'énergie, de la diversification des sources d'énergie en mettant l'accent sur le charbon, est

L'analyse économique ne doit pas paralyser notre action.
S'adapter c'est aussi lutter.

La loi sur l'égalité professionnelle est loin d'être appliquée aux auxiliaires et aux femmes.

Les syndicalistes ne se résignent pas. Pour s'en convaincre, il suffisait d'écouter les 22 intervenants sur la résolution Action revendicative. L'adhésion était sur toutes les lèvres et les chemins pour la réussir divers, voire innovants.



tout à fait indispensable. La filière charbon a toute sa place car elle peut représenter un secteur en fort développement au niveau mondial. Il est donc indispensable d'aménager les bassins miniers mais en aucun cas de les supprimer.

L'adaptation du syndicalisme ne doit pas se faire dans la résignation. Le rapport de force est essentiel et dans la mine, seules les luttes ont apporté des résultats tangibles.

M. DOUCHOT (Industrie chimie région Paris). Il est indispensable d'enrichir nos objectifs revendicatifs et faire de l'organisation du travail l'axe central de nos revendications, qu'il s'agisse de la réduction du temps de travail, des qualifications, des conditions de travail ou de la formation professionnelle. Agir sur l'organisation du travail, c'est redéfinir la place et le rôle des salariés, ouvrir une brèche pour la démocratisation de l'entreprise. Cette perspective manque dans la résolution.

La solidarité, valeur identificatrice de la CFDT, ne souffre pas que les acquis des uns se fassent au détriment des autres. C'est pourquoi nous pensons que notre objectif de changer le travail doit être une réponse syndicale aux questions que soulèvent les coordinations.

M. CARVOU (UPSM). Dans la métallurgie parisienne, nous avons été aux premières loges

de la remontée des conflits avec Chausson et Sncma, mais aussi dans les petites entreprises. Nous pensons qu'il s'agit d'une vague de fond, on peut parler de « mouvement social ».

Le décalage est de plus en plus grand entre les propositions confédérales et ce que ressentent les militants sur le terrain. Il faut une gestion pragmatique qui repose sur des intersyndicales quand c'est possible, des comités de grèves et l'implication des travailleurs en grève.

Dans les mouvements, il y a des jeunes ouverts, sans expérience syndicale, qui veulent être associés aux décisions. La tolérance des militants CFDT est un atout pour entrer en contact avec ces jeunes.

Notre responsabilité, c'est de faire comprendre la nécessité du rapport de force au-delà du conflit et redécouvrir la nécessité de la lutte par le syndicalisme de masse.

S. MOUDEN (Santé sociaux du Finistère). Dans le Finistère, nous étions contre l'accord. Mais la majorité de la fédération en a décidé autrement. Nous avons joué le jeu démocratiquement et diffusé une large info sur l'accord. On ne peut en dire autant de certains syndicats de la région parisienne qui sont à la CFDT pour faire autre chose que du syndicalisme. Car mettons-nous à leur place, camarades, il ne doit pas être facile par les temps qui courent d'être à la fois Ligue communiste révolutionnaire, coordination et CFDT.

Un mot sur les médias. Quel est leur rôle ? L'information ou la recherche de scoops ? On remet en cause la représentativité des syndicats, que dire de celle des « politiques » : 4 % d'adhérents tous partis confondus ! Un mot aussi sur les « politiques » qui continuent de traiter les syndicats comme des interlocuteurs au rabais.

Le syndicalisme est mal en point. A la CFDT, l'adaptation veut le faire recoller aux réalités du terrain. Mais cette adaptation sera insuffisante si les autres partenaires – politiques, médias... – continuent de rejeter le syndicalisme.

F. MARIE (Unifié Radio Télé SURT). Le conflit de l'audiovisuel place les stars de la télévision aux premiers rangs et masque la réalité : 14 000 permanents et 5 000 salariés pigistes intermittents... et des bas salaires. La CFDT Radio Télé a mis en avant des priorités revendicatives s'inscrivant dans les

lignes force des résolutions confédérales. Elle a su maintenir une place honorable malgré la vente de TF1 et les 700 emplois perdus. Elle entend la maintenir en travaillant sur la formation syndicale, le PAC et en construisant avec les adhérents un projet prioritaire : un pacte pour le développement de l'audiovisuel français.

La guerre Public/Privé doit cesser et des « contrats » doivent être passés, adaptés à la situation et aux objectifs de chacune des entreprises privées au sein d'un Conseil supérieur de l'audiovisuel. Mais cela doit aussi se faire avec la participation des salariés. Cela suppose que les syndicats ne soient plus, comme aujourd'hui, baillonnés.

Au-delà des salariés, c'est l'ensemble de la collectivité nationale qui est concerné par cet enjeu. Le BN devra prendre clairement position sur ce point.

B. GUILLET (Communaux OPHLM Nord). Nous interviewerons sur deux thèmes : la politique salariale liant pouvoir d'achat et emploi et diversifier l'action pour l'emploi.

En prenant l'exemple de l'auxiliarat, nous constatons qu'il existe encore des postes non valorisés et mal rémunérés, en particulier ceux des femmes. La loi sur l'égalité professionnelle est loin d'être appliquée pour ces catégories. Cette réalité a eu son importance dans la consultation organisée sur l'accord salarial 88-89. Une fois de plus, nous avons donné un avis défavorable et une fois de plus, les fonctionnaires des collectivités locales devront patienter. Il faut une révision en profondeur des méthodes de négociations, du contenu de celles-ci et en particulier des classifications, pour une grille hiérarchique de 1 à 6.

Dans la CFDT, nous devons refuser les exclusions. Il est nécessaire de choisir le dialogue, la confrontation des idées plutôt que la répression. L'emploi précaire (TUC ou SIVP) est devenu un substitut aux formations qualifiantes. Nous devons revendiquer la titularisation des TUC comme nous l'avons fait pour l'auxiliarat.

H. HERNANDEZ (Santé sociaux Val d'Oise). Notre secteur de la santé connaît une mobilisation sans précédent ce qui est un événement positif pour notre secteur mais aussi pour l'interpro. Car ce sont des femmes et des jeunes qui se battent et quand les femmes se réveillent, c'est par centaines de milliers. Elles ont su s'organiser

au-delà des divisions syndicales en un mouvement unitaire rassemblant syndiqués et non syndiqués, public et privé.

Les fédérations syndicales, dont la fédé CFDT, ont voulu casser le mouvement en allant négocier, alors que ce mouvement peut revivifier l'action syndicale. Les salariés peuvent se mobiliser mais pour 1 000, 2 000 francs par mois, pas pour 0,8 %. L'adaptation du syndicalisme ne passera pas par les exclusions.

L. OSTERMANN (Santé sociaux Meurthe-et-Moselle). Nous n'avons pas d'état d'âme à la CFDT. Nous sommes à l'aise avec notre identité. Notre nouvelle politique syndicale est basée sur « changer le travail » et changer nos pratiques syndicales.

A l'occasion de la forte mobilisation dans les hôpitaux, nous avons constaté des résultats positifs et vérifiables. Il est vrai qu'aujourd'hui, la recherche de l'identité professionnelle est au cœur de toutes les actions. C'est une dynamique qui doit concerner toutes les catégories, de l'infirmière à l'aide soignante, toute l'équipe soignante.

Les pratiques syndicales doivent retrouver le chemin des services, des usagers, des adhérents et des salariés. Les enquêtes fédérales ont aidé à cette démarche. La formation syndicale en est un des leviers essentiels.

M. BOUCHARD (Commerce de Paris SYCOPA). Aujourd'hui, dans les commerces, on travaille plus pour gagner moins : travail du soir jusqu'à 19 h, travail du dimanche. La précarité se développe : temps partiels, intérimaires, apprentis, démonstrateurs. La faiblesse des salaires rend la grève souvent impossible. Il est difficile de développer la mobilisation et de créer le rapport de forces.

Quand le rapport de forces existe et qu'il y a unité d'action sans exclusive, on gagne. Nos priorités revendicatives concernent les bas salaires et la fermeture des magasins le dimanche.

H. PANCHAUD (Service Pays de Cornouaille). De 86 à 88, les timbres ont progressé de 18 % et nous dépassons 1 800 timbres. Nous faisons un travail de syndicalisation pour créer de nouvelles sections (tracts ciblés, permanences, réunions publiques) et renforcer celles qui existent (formation, information).

Nous avons négocié le problème des ouvertures de maga-

sins le dimanche : grâce à l'accord conclu, les salariés ne travaillent plus qu'un dimanche sur 2, ont une majoration de salaire et un repos compensateur.

Nos lignes directrices : associer tous les adhérents à l'élaboration de nos revendications ; construire un syndicalisme adapté aux particularités de nos secteurs.

M. BRIAND (Commerce et services). Les employées de maison sont 700 000, dont 350 000 non déclarées. C'est six millions de francs versés au noir, d'où 2 millions de francs de manque à gagner pour la protection sociale. Cette réalité met en évidence les multiples facettes du problème de l'autonomie économique des femmes.

Pour inciter les employeurs à se mettre en conformité et favoriser la création d'emplois, nous avons formulé des propositions. Des demandes nouvelles d'emplois qualifiés se font jour mais rien n'existe en matière de formation.

A Rennes, un stage a réuni une quinzaine de participants avec l'aide financière du conseil régional, en lien avec la CFDT. Une initiative à poursuivre.

J.-P. RIEU DE PEY (Industries chimiques Lacq-Mourenx). La section syndicale de Péchiney s'est engagée à plein dans le plan de formation mis en place avec l'appui de l'Education nationale.

Elle a participé à la définition des formations ; elle a incité des jeunes de faible niveau mais aussi des salariés âgés à y participer ; elle négocie les conditions du retour dans l'atelier, y compris sur le plan des classifications. L'autonomie des salariés, la qualité de la production s'en sont trouvées accrues.

Mais nous sommes confrontés à la perspective de la fermeture de l'usine. Le gouvernement et l'entreprise ont fait le choix du site de Dunkerque. Nous saurons montrer à M. Fauroux l'intérêt de conserver le site de Noguères lorsqu'il viendra en Béarn.

G. FOUGEROUX (Services Aube). Notre progression s'explique par le fait que nous voulons maîtriser les évolutions et développer un syndicalisme de proposition. Celui-ci doit apporter un plus aux salariés et à l'entreprise, sensibiliser les travailleurs aux mutations économiques et permettre de maintenir l'emploi.

Développer l'adhésion et une priorité à notre portée, si nous

sommes à l'écoute des salariés, si nous développons un syndicalisme de proximité. Cela demande aussi une pratique de la négociation, qui nécessite une meilleure communication en amont et en aval. C'est la meilleure parade à la naissance d'éventuelles coordinations.

G. HANS (Sidérurgie Lorraine). Nous n'appréciions pas l'humour de « CFDT-Magazine » qui enterre la sidérurgie Lorraine. Depuis 1974 nous avons perdu plus de 60 000 emplois dans un secteur géographique déjà touché par la crise du textile et celle des houillères. La sidérurgie n'est pas morte. Il reste 17 000 emplois.

Notre syndicat est pleinement engagé dans la restructuration de la région. Nous ne sommes pas opposés à une nouvelle démarche sociale dans l'entreprise. Mais il ne peut s'agir de se soumettre. Notre action consiste à nous appuyer sur le rapport de forces, pour prendre les directions sur leur propre terrain. Oui à des entreprises, mais avec des salariés qui gagnent.

A. BERTEL (Maritime Bretagne). Notre syndicat regroupe à la fois le secteur public, para-public, et privé. Malgré cette diversité, notre syndicat poursuit son chemin et « brave la marée ». Pour les marins de la pêche, mise en place des congés payés et développement de la signature du contrat de travail. Nous essayons aussi de parvenir à une convention collective.

Notre syndicat se bat également contre la réduction des effectifs dans les affaires maritimes, la marine marchande et le transmanche. Dans le domaine économique, un front uni CFDT-FO-CGC essaie de sauver le port de Lorient, malgré le comportement suicidaire des dockers CGT.

Dans la marine marchande, la disparition du pavillon français du transport maritime nous rendra demain dépendant des pavillons de complaisance, avec tout ce que cela implique. La CFDT se bat aussi pour que l'« Europe bleue » ne laisse pas le domaine social dans son silage.

M.-C. KERVELLA (Santé sociaux Seine-St-Denis). Ce congrès est un tournant : changement de nos références socialistes autogestionnaires, éviction d'un responsable confédéral, difficultés de fonctionnement du Congrès avec l'abandon du quitus, vote

La recherche de l'identité professionnelle est au cœur de toutes les actions.

Développer l'adhésion est une priorité à notre portée si nous savons écouter les salariés.

Il faut allier modernisation économique et modernisation sociale. L'enjeu de la modernisation c'est la maîtrise de l'organisation du travail.

d'orientations à travers des commissions, refus de faire trancher les candidatures à la Commission exécutive par le syndicat, appel à l'exclusion de militants.

L'intolérance grandit. Nous demandons à l'ensemble des syndicats d'intervenir auprès de notre fédération pour que cela cesse. On risque de décapiter une partie des forces militantes et de donner du syndicalisme une image négative.

R. VACHERON (Textile Le-Puy-en-Velay). La CFDT ne semble plus avoir de plate-forme revendicative, qui est pourtant la carte de visite du syndicalisme. Il n'y a pas de modernisation mal engagée, comme le prétend la résolution : le patronat c'est le profit, pas le social.

La résolution ne remet pas en cause les licenciements, elle ne fait pas des 35 heures une revendication nationale. L'unité d'action dans le privé ne peut se faire qu'avec la CGT, malgré ses orientations et ses pratiques. Nous sommes contre toute exclusion qui affaiblirait le syndicat.

M. SALABERT (Transports des Yvelines). Les moyens de notre action ne sont pas à la hauteur de nos ambitions. Notre secteur, ce sont les TPE et PME, sans cadres législatifs. Négocier avec le CNPF est une

chose, mettre en place un dispositif de suivi est tout autre. Lier l'évolution des salaires à l'évolution des qualifications est utopique.

Face au développement incontrôlé de contrats à temps partiel, à durée déterminée... il faut profiter de la conjoncture politique et obtenir des garanties sérieuses, assorties d'un arsenal répressif, dissuasif.

Le développement de la CFDT dans les TPE et PME suppose d'autres moyens que ceux contenus dans le texte. Concernant les UD et les UL, lieux de confrontation et de cohésion, sans moyen, elles sont menacées de mort.

C. SANGUIGNE (Industries chimiques Dordogne). Il y a dans notre région une très forte inquiétude des salariés face à la modernisation. Celle-ci est perçue comme synonyme de licenciement. Pour trop d'entreprises, la réduction des effectifs est la seule variable. Il faut allier modernisation économique et modernisation sociale. Mais le mode d'emploi de la modernisation ne peut pas être monolithique.

Nous avons décidé de négocier « l'évolution de l'emploi résultant des transformations techniques et de l'organisation du travail ». Pour négocier, nous devons avoir notre mode d'emploi de la modernisation et

nous ne pouvons pas rester sans projet en la matière. Pour nous, l'enjeu de la modernisation, c'est la maîtrise de l'organisation du travail.

H. DREAN (Syndicat Interco Finistère). Dans les collectivités locales, on rencontre de plus en plus d'emplois précaires : PLIF, CLR, PIL, TUC. S'agissant plus particulièrement des TUC, les syndicats Interco de Bretagne constatent qu'aucun des objectifs prévus par la loi n'est atteint. Les abus d'utilisation sont innombrables et risquent d'avoir des effets néfastes sur la syndicalisation des jeunes.

Il vaut mieux revendiquer la suppression des TUC, que de procéder à l'aménagement des dispositions qui pérenniseront l'utilisation et l'abus des emplois précaires dans la Fonction publique.

E. THOMAS (Syndicat Construction Bois Bretagne). Le désintérêt pour le syndicalisme ne s'explique pas seulement par la précarité, l'individualisme, le chômage, mais aussi par l'absence d'un vrai statut pour les délégués.

Ce statut devrait leur permettre de bénéficier de garanties par rapport au salaire, à la promotion, au licenciement et à l'embauche. Seul un vrai statut permettrait d'assurer la relève syndicale dans l'entreprise. □

La réponse de Nicole Notat

La présentation d'expériences et d'actions menées ont permis de voir que nos objectifs proposés pour les trois années à venir sont déjà pris en charge par des équipes syndicales. C'est encourageant (...)

Concernant l'animation et la conduite d'action (...) Des salariés sont devenus méfiants à l'égard des organisations syndicales (...) Ils ne leur reconnaissent plus spontanément une légitimité à conduire l'action collective (...) Le développement de la syndicalisation, de pratiques syndicales qui s'appuient sur les adhérents et les salariés, la pertinence des revendications, la qualité et la vigueur de notre action revendicative, le renouvellement des rapports intersyndicaux sont au cœur de cet enjeu de la réhabilitation de la fonction revendicative du syndicalisme. Mais autant il

est utile de tirer les enseignements de ces phénomènes, autant nous barrerons la route à toute campagne de démobilisation, voire de démobilisation (...) Nous refusons d'opposer négociation à action de terrain (...)

Pour parvenir aux résultats, les voies et les moyens sont multiples. Les recours à la grève, oui, mais si on peut obtenir des résultats sans y avoir recours, on ne va pas s'en priver (...) Nous ne souffrons pas dans notre pays de trop de négociation (...) Par contre, et c'est l'essentiel dans l'accomplissement de notre fonction revendicative, nous gardons deux fers au feu. Le premier en donnant aux revendications professionnelles toute leur place et leur légitimité, car elles sont à la source de la prise de conscience collective (...) Le second en s'attaquant, inlassable-

ment, à obtenir l'adhésion des salariés à des revendications aux portées transformatrices et solidaires plus larges. Cette articulation entre ces deux objectifs, c'est la spécificité du syndicalisme fédéré et confédéré (...)

Le sens de l'adaptation de notre action revendicative

Par l'adaptation de notre fonction revendicative, nous voulons que notre action soit plus efficace, pour jouer davantage notre rôle d'acteur autonome, aspirant à peser concrètement sur les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés. C'est tout l'enjeu de ce que nous avons appelé « le syndicalisme de propositions ».

Il ne se cantonne pas dans la contestation et la dénonciation. Il refuse de ne se situer que dans le cadre où patronat et pouvoirs publics veulent le contenir, pour les amener grâce à ses propositions ou contre-propositions sur le terrain de ses revendications. Bref, il s'impose à l'employeur (...)

Insertion et emploi des jeunes

Ce n'est pas le principe des TUC et SIVP qu'il faut combattre, mais ses applications frauduleuses, en assurant le TUC comme le SIVP de toutes les garanties de contrôle et de qualité, en conformité avec leur finalité. Il faut faire évoluer les TUC, comme nous avons pu le faire pour les SIVP.

Pour ces derniers, nous avons fait avancer nos revendications : au niveau national, par la signature de deux protocoles ; après l'accord et auprès de l'ANPE, dans les commissions paritaires régionales de l'emploi, et dans les entreprises. Pour les TUC, tout reste quasiment à faire (...)

Il y a là tout un champ à investir plus et mieux par l'action syndicale. Dans les mois qui viennent, nous devons nous employer à établir davantage de liens avec les jeunes pour construire des revendications avec eux (...)

TUC, substitution et création d'emplois

Les activités confiées aux tucistes doivent être définies et contrôlées par les organisations syndicales, par la négociation et en faisant jouer tout leur rôle aux commissions paritaires. C'est le seul moyen de contenir sérieusement les pratiques de substitution d'activités et d'emplois avec les personnels en place.

Ces travaux ou emplois d'insertion, alors strictement réservés aux jeunes en insertion, peuvent, à leur tour, se révéler durablement nécessaires, auquel cas la pérennité de ces activités doit être recherchée à travers des emplois nouveaux (...)

Réduction du temps de travail

Nous tenons trop à cette revendication pour prendre le risque de l'enterrer. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons



d'accrocher notre objectif de réduction du temps de travail à son aménagement. C'est tout l'enjeu de la négociation en cours avec le CNPF.

Si nous obtenions enfin qu'aucun aménagement du temps de travail ne puisse être introduit sans négociation et sans contreparties, dont la réduction du temps de travail, alors nous tiendrions entre nos mains le levier de la mobilisation sur la réduction du temps de travail. Nous lançons une campagne de sensibilisation des salariés à cet égard [affiches, tracts] (...)

Organisation du travail

Un projet « changer le travail », clairement identifié, avec des objectifs de travail précis et des moyens correspondants, va être proposé au Bureau national (...). Il faut trouver les accroches revendicatives adaptées à chaque situation et en prise sur les aspirations concrètes des salariés (...)

Politiques salariales

Nous exigeons, dans le privé comme dans le public, des politiques salariales plus ouvertes, qui garantissent au minimum le maintien du pouvoir d'achat individuel des salariés et qui procèdent aux requalifications nécessaires de certains emplois et de certains métiers (...). Mais la revendication de la progression du pouvoir d'achat ne doit pas être déconnectée d'une révision des grilles de classifications. Sans quoi on abandonnerait l'exigence de changer le travail (...).

La mise en œuvre de nos priorités vous appartient aussi. Que chacun à notre place, nous remplissions nos responsabilités et nous nous retrouverons dans 3 ans, fiers d'avoir fait progresser nos objectifs, d'avoir recoller à la pratique de terrain en gardant le cap sur nos objectifs de transformation. □

« Que chacun à notre place nous remplissions nos responsabilités et nous nous retrouverons dans trois ans, fiers d'avoir fait progresser nos objectifs, d'avoir recollé à la pratique de terrain en gardant le cap sur nos objectifs de transformation » ; c'était la conclusion de Nicole Notat au 4^e jour du Congrès.

Pas d'aménagement du temps de travail sans contrepartie : tel est notre objectif. Il faut s'opposer à une division croissante du travail.

Les amendements en débat

Travail de nuit

Amendement sur l'article 233 bis

L'amendement défendu par le syndicat CFDT des cheminots de Strasbourg propose de remplacer l'article 233 bis par un texte interdisant tout aménagement du temps de travail portant atteinte à la qualité de vie des salariés.

Pour Pierre Drosen, défenseur de l'amendement, il faut réduire le plus possible le travail de nuit et combattre toute extension du travail des week-ends, car cela ne correspond pas aux aspirations des travailleurs. En dehors de quelques exceptions, la CFDT ne peut s'inscrire dans la logique patronale. Car, après le travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, où ira-t-on ensuite pour réduire les coûts ?

Il ne faut pas non plus se tromper sur les créations d'emplois qui pourraient en résulter. Nous ne sommes pas opposés à toute forme d'aménagement du temps de travail, mais des limites claires doivent être fixées sur ce qui est acceptable ou non.

Pour combattre cet amendement, le syndicat de la métallurgie du Doubs présente la démarche de la section syndicale CFDT d'une entreprise d'équipement automobile. Dans cette entreprise, dont le personnel est au 2/3

féminin, une reconversion technologique entraîne baisse d'effectif et arrivée de nouvelles machines, sur lesquelles les femmes ne peuvent pas travailler. Licenciées, les femmes demandent à tous les syndicats, dont la CFDT, de pouvoir choisir leurs horaires. La CFDT, majoritaire, entame une négociation et aboutit à un accord rendant possible le travail de nuit des femmes avec contreparties (volontariat, retour aux horaires de jour à la demande, embauches). L'aménagement du temps de travail négocié a permis de créer des emplois féminins.

Nicole Notat rappelle que nous sommes opposés au travail de nuit pour tous, et que nous n'avons pas l'intention de faiblir sur la revendication de réduire le travail de nuit le plus possible. Mais lorsque des équipes sont confrontées à des initiatives patronales d'aménagement du temps de travail, il est préférable de négocier des contreparties que de s'y opposer par principe, ce qui est inopérant. Pas d'aménagement sans contreparties, tel est notre objectif.

L'amendement est repoussé. Pour : 7 369. Contre : 12 580. Abstentions : 2 501.

Organisation du travail

Amendement sur l'article 252

Cet amendement a pour objet de substituer la nécessité d'une négociation globale sur le choix de l'entreprise, ses objectifs en matière d'organisation du travail au texte initial. Pour le STIC Paris qui défend l'amendement, il faut traiter l'organisation du travail comme une priorité.

Les besoins et compétences des salariés doivent être reconnus. Il s'agit d'impulser une logique d'anticipation des conséquences du changement du travail. Les qualifications, la formation forment un ensemble indissociable. A l'alternative actuelle de l'exclusion, qui ne touche pas seulement les catégories les moins qualifiées, il est nécessaire d'opposer un espace nouveau. C'est l'occasion de s'opposer à une division croissante du travail. Il s'agit bien de donner une ambition à notre action pour les trois ans qui viennent, de renforcer le sens des revendications syndicales.

Pour la FGA de Quimper, qui s'oppose à l'amendement, un choix unique est proposé, une négociation globale et une application totale sur l'organisation du travail, alors qu'il ne peut s'agir que de démarches progressives, soumises aux aléas de la production et à



l'acceptation ou au refus des salariés. La démarche proposée conduit à une négociation institutionnelle sur laquelle les salariés n'auront pas de prise.

Restons-en pour le moment à l'application de la Résolution : avoir des bilans, négocier les plans d'adaptation et faire en sorte que les salariés, à partir de leurs réalités, puissent réellement peser sur l'organisation du travail. Nous verrons dans trois ans si nous pouvons aller plus loin.

Le rapporteur intervient pour dire qu'il n'y a pas de désaccord de fond. Si nous voulons parler ici des finalités du travail et pas seulement des conséquences, nous sommes d'accord pour anticiper les aspects économiques, technologiques et sociaux de l'organisation du travail.

Mais les choix proposés sont plus précis. Ils doivent porter sur les qualifications, l'emploi quantitatif et qualitatif, la mixité des emplois. Nous devons chercher à influencer les choix patronaux.

Alors, les désaccords portent bien sur la stratégie syndicale. Celle-ci doit s'appuyer sur des points d'accroche précis, multiples, qui favorisent la discussion réelle. Mais nous pouvons aussi donner acte que le titre du chapitre reflète mal le contenu exact de cette partie.

L'amendement est adopté. Pour : 9 083. Contre : 8 406. Abstentions : 4 180.

Accords d'intéressement

Amendement sur l'article 277

L'amendement présenté par le syndicat des personnels des services de santé et sociaux de Nantes et Région vise à supprimer l'article 277 relatif aux accords d'intéressement.

E. Sozie, défenseur de l'amendement, explique que l'intéressement est incompatible avec une politique visant à créer des emplois et à maintenir le pouvoir d'achat. Le développement de l'intéressement permettrait d'éviter des augmentations de salaires.

Nous avons besoin de cohérence et nous ne pouvons pas défendre en même temps la Sécurité sociale et l'intéressement. Il faut donc refuser les accords d'intéressement et négocier sur les salaires.

Pour A. Dubois, du STIC Paris, qui s'oppose à l'amendement, supprimer l'article 277 ce serait nous taire sur une pratique qui se développe dans les entreprises et qui concerne nos sections syndicales. A partir du moment où nous sommes d'accord pour considérer qu'un accord d'intéressement n'est négociable qu'après la conclusion d'un accord salarial auquel il ne se substitue pas, l'intéressement négocié constitue une garantie pour l'ensemble du personnel. Refuser de négocier un contrat d'intéressement, c'est laisser à la direction la liberté de répartir des gains de productivité ou de les garder pour les actionnaires.

Le rapporteur rejette l'amendement car on ne peut laisser l'intéressement se développer sans fixer une position claire. C'est pourquoi la résolution affirme trois principes :

- aucun accord d'intéressement ne doit être conclu sans accord salarial préalable ;
- quand un accord est proposé par les employeurs, nous voulons qu'il soit négocié ;
- il faut soumettre les revenus de l'intéressement à cotisations sociales.

L'amendement est repoussé. Pour : 5 824. Contre : 12 754. Abstentions : 3 732.

Indexation des retraites

Amendement sur l'article 423

L'objet de l'amendement soutenu par l'union régionale interprofessionnelle des retraites de Basse-Normandie consiste à soutenir le principe de l'indexation des retraites sur l'évolution des salaires, le renforcement des retraites par répartition, la retraite pleine et entière à 60 ans avec 37 ans 1/2 de cotisations.

Pour M. Dornia, défenseur de l'amendement, depuis 1970, comme le montre une étude de l'INSEE, les retraites auraient été inférieures de 30 % à leur montant actuel si elles avaient été indexées sur les prix et non sur les salaires.

Le parallélisme entre l'évolution des retraites et l'évolution du pouvoir d'achat est une référence trop vague, qui peut donner lieu à des rumeurs et à des campagnes d'opinion. Nous avons le devoir de répondre à l'inquiétude que ces campagnes peuvent provoquer. Il faut donc donner des précisions sur les modes de revalorisation des retraites, même s'il est difficile d'expliquer ces questions au plus grand nombre.

Pour Dominique Crepel, qui s'oppose à l'amendement au nom des syndicats du Nord et du Pas-de-Calais, l'enjeu du débat consiste à choisir entre l'indexation des retraites sur les salaires bruts et une revalorisation en référence aux salaires nets. La répartition, à laquelle tient la CFDT, met en œuvre une solidarité interactive entre les générations. Elle sous-tend une logique évolutive où le sort des uns et des autres est lié.

La répartition nous contraint à rechercher chaque année un équilibre des régimes de retraites. Indexer les retraites sur les salaires bruts conduit à organiser le pouvoir d'achat des retraités plus que celui des actifs, ce qui n'est pas envisageable.

Le rapporteur conteste l'amendement parce qu'il est réducteur dans son champ d'application et dans son objectif. Le vrai problème est celui de l'augmentation considérable des besoins financiers des différents régimes de retraite pour l'avenir et du maintien ou non de la solidarité entre les générations.

Notre option pour la solidarité entre les générations implique l'élargissement du financement de notre protection sociale à l'ensemble des revenus. La solidarité actifs/retraités pourraient ainsi s'exercer dans les deux sens.

L'amendement est repoussé. Pour : 6 701. Contre : 11 636. Abstentions : 3 938.

Nous devons chercher à influencer les choix patronaux. Aucun accord d'intéressement ne doit être conclu sans accord salarial préalable.

La solidarité entre générations implique l'élargissement du financement de la protection sociale à l'ensemble des revenus.

La résolution priorités revendicatives engage toute l'Organisation pour les trois années à venir, pour faire progresser nos objectifs, recoller à la pratique de terrain en gardant le cap sur nos objectifs de transformation.
Elle a été adoptée. Pour : 13 189. Contre : 6 064. Abstentions : 3 155.

Le texte de la résolution

1. Préambule

- 100.** La politique d'action de la CFDT prolonge la résolution d'orientation présentée à ce congrès. Elle répond à une triple ambition :
- 101.** Construire des solidarités actives capables de faire reculer les processus d'exclusion et les situations précaires dans les entreprises et la société ;
- 102.** Peser sur les mutations en cours en inscrivant la marque de nos choix collectifs et de notre action dans les nouvelles situations de vie de travail et d'emploi ;
- 103.** Prendre en compte les aspirations et besoins des salariés, chômeurs, retraités, et leur donner les moyens de participer par l'action syndicale à la maîtrise de leur avenir.
- 104.** Pour progresser dans ces ambitions la CFDT a la volonté de développer la syndicali-

sation, d'enrichir sa capacité revendicative, de renouveler les pratiques syndicales.

105. La mise en œuvre nécessite une action articulée dans laquelle toutes les structures professionnelles et interprofessionnelles ont un rôle et des responsabilités à assumer selon leurs réalités et champ d'intervention.

106. Dans ce cadre la Confédération assume un rôle d'impulsion, d'animation, de coordination pour développer la mobilisation sur les trois priorités qui constituent le socle commun de notre action et que toute la CFDT entend faire progresser durant les trois années à venir :

- changer le travail
- diversifier et renforcer l'action pour l'emploi
- construire des garanties sociales pour tous

2. Les salariés au cœur des changements du travail

200. UNE MODERNISATION MAL ENGAGÉE

- 201.** Les salariés sont de plus en plus confrontés à des changements dans leur travail et leur emploi. Aucun secteur d'activité, aucune catégorie professionnelle ne sont épargnés.
- 202.** La modernisation est mal engagée. Une majorité du patronat en a une vision réductrice, élitiste, autoritaire et répressive :
- 203.** Réductrice quand les aspects sociaux sont ignorés ou considérés comme secondaires ;
- 204.** Elitiste quand des catégories de salariés sont tenues à l'écart ou exclues des transformations engagées ;
- 205.** Autoritaire quand les employeurs refusent de reconnaître l'organisation syndicale comme acteur à part entière.
- 206.** Répressive quand des chefs d'entreprises entravent l'action du syndicalisme et de ses militants.
- 207.** Ces conceptions nuisent à la modernisation. Elles entravent son efficacité économique et sa portée sociale.
- 208.** Dans les Fonctions publiques la modernisation se limite à des investissements en matériel, sans concertation, ni négociation sur l'organisation du travail et les qualifications. Elle se traduit par des réductions souvent arbitraires d'effectifs portant préjudice à l'efficacité des missions.

210. PAS D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE SANS PROGRÈS SOCIAL

- 211.** La CFDT porte trois exigences :
- 212.** Les aspects sociaux sont indissociables des aspects économiques, technologiques et organisationnels ; ils doivent être traités conjointement. C'est un facteur-clé pour la réussite des objectifs poursuivis.
- 213.** Tout changement lié à l'organisation et au contenu du travail relève de la négociation avec les organisations syndicales. A cet effet, la branche professionnelle, ou pour la fonction publique l'échelon administratif approprié, a à remplir un rôle d'orientation et d'impulsion en faveur d'objectifs dont la mise en œuvre sera réalisée et adaptée dans chaque entreprise :
- 214.** Les droits d'information et d'expression des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail doivent s'exercer pleinement.
- 215.** L'entreprise, lieu d'investissement des salariés, de création d'emplois et de richesses, est autant notre affaire que celle des employeurs. La CFDT veut élargir l'espace d'action du syndicalisme pour infléchir les logiques principalement financières et les orienter vers des stratégies industrielles, peser sur les décisions d'investissement et les choix qui conditionnent l'organisation du tra-

vail, la quantité et la qualité des emplois, la nature et la qualité des produits.

220. CHANGER LE TRAVAIL : UN AXE STRATÉGIQUE D'ACTION

221. La CFDT agira pour un changement et une organisation du travail négociés qui :

222. Prennent en compte et reconnaissent les compétences et savoir-faire, développent les qualifications pour le plus grand nombre de salariés, ouvrent à tous un déroulement de carrière et valorisent la professionnalité des activités, particulièrement celles qui sont les moins considérées ;

223. augmentent l'intérêt au travail par l'enrichissement des tâches de chacun et par l'élargissement des espaces d'autonomie et de responsabilité individuelle et collective dans le travail ;

224. fassent de la quantité, de la qualité de l'emploi ainsi que du service rendu à la clientèle des critères à prendre en compte lors des choix technologiques et organisationnels ;

225. renforcent l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;

226. prennent en compte les aspirations des salariés à une plus grande maîtrise de leur temps personnel ;

227. protègent les salariés des agressions qui touchent à leur intégrité physique et mentale ;

227 bis. garantissent une meilleure prévention des nuisances, une plus grande sécurité des installations industrielles et préservent l'environnement. Certaines de ces garanties devant être obtenues au plan international ;

228. assurent des possibilités d'insertion de qualité à des jeunes et à des chômeurs de longue durée.

229. Ces choix fondamentaux éclairent et donnent de la cohérence aux propositions et actions revendicatives de la CFDT au quotidien.

230. AVANCER VERS LES 35 HEURES POUR L'EMPLOI

231. La réduction importante du temps de travail est décisive pour faire reculer le chômage et pour que les salariés appréhendent positivement la modernisation des entreprises et des administrations.

232. En s'appuyant sur les résultats obtenus dans d'autres pays d'Europe, la CFDT intensifiera son action pour réduire la durée effective du travail, diminuer les heures supplémentaires qui ne devraient qu'être exceptionnelles, et obtenir la possibilité de récupération en temps majoré.

Les négociations interprofessionnelles et de branches seront saisies pour impulser des campagnes de sensibilisation et d'action des salariés concernés.

Par ailleurs la CFDT agira en coordination avec les organisations de la CES pour faire avancer l'objectif des 35 heures dans l'Europe.

233. Pour concilier la compétitivité des entreprises, l'efficacité des services publics, et le



développement de l'emploi, il faut lier réduction et aménagement du temps de travail.

233 bis. Tout aménagement du temps de travail doit être négocié avec les organisations syndicales et faire l'objet de contreparties pour les salariés : réduction du temps de travail, garanties pour les formes d'emploi, temps de formation.

Le travail de nuit, pour les hommes comme pour les femmes, qu'il convient de réduire au maximum, et le travail des vendredi-samedi-dimanche (VSD) doivent systématiquement entraîner une réduction du temps de travail.

234. Toute réorganisation du travail est une occasion à saisir pour réduire le temps de travail et faire reculer les précarités. Les modalités de la réduction, la nature et l'ampleur des aménagements, le type de garanties nécessaires appellent la mise au point de revendications adaptées aux différentes réalités professionnelles.

240. AUGMENTER LE TEMPS ET LA QUALITÉ DE FORMATION DES SALARIÉS

241. La formation est un investissement pour l'entreprise et une garantie pour l'avenir personnel et professionnel des salariés comme pour l'emploi. En lien avec l'amélioration de l'organisation du travail, la formation continue est un moyen privilégié pour développer les qualifications, préparer les évolutions professionnelles et la transformation des métiers. Un effort particulier est à réaliser en faveur des salariés les moins qualifiés.

242. 1 % au moins du volume des heures travaillées sur l'année doit être consacré à la formation des salariés dans chaque entreprise. Le temps de formation est constitutif du temps de travail. Un minimum sera garanti à chacun sur une période de temps fixée par la

négociation. Le congé individuel de formation devra, par ailleurs, trouver les moyens d'un plus grand développement par la création d'un crédit individuel de formation pour les salariés, utilisable durant leur carrière et leur permettant d'accéder à des formations complémentaires ou à une reprise de leurs études.

250. NÉGOCIER LES CHANGEMENTS

251. Les changements technologiques et les choix d'organisation du travail affectent les conditions de l'emploi et le contenu du travail. Notre action vise, par la négociation des changements, à préserver les intérêts des salariés et à proposer des solutions permettant des avancées sociales et économiques.

252. Pour être maîtrisés ces changements doivent en conséquence, faire l'objet :

- de bilans réguliers de branches et d'entreprises pour permettre de caractériser les évolutions en cours et prévisibles ;
- de négociations préalables sur les choix d'organisation du travail et sur les plans ou mesures à mettre en place à partir des besoins qu'ils impliquent et des conséquences qu'ils entraînent.

253. La mise en œuvre de ces objectifs passe par une articulation des droits de négociation, d'expression des salariés, d'expertise et du rôle des instances représentatives.

260. PROGRESSER VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

261. Les équipes syndicales se saisiront des rapports annuels de situation comparée entre les hommes et les femmes dans les entreprises pour sensibiliser les salariés aux inégalités

constatées, élaborer et obtenir des mesures de rattrapage. Les changements du travail sont une occasion à saisir pour négocier des plans d'égalité professionnelle.

270. METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SALARIALE LIANT POUVOIR D'ACHAT ET EMPLOI

271. La politique patronale vise à rendre les négociations salariales inopérantes en développant l'individualisation, en remettant en cause l'ancienneté, en bloquant l'évolution des grilles de salaires, en intégrant des mesures catégorielles ou des promotions dans les enveloppes d'augmentations générales.

271 bis. Dans les fonctions et entreprises publiques la politique salariale conduit à une baisse du pouvoir d'achat en incluant une partie du GVT et les mesures catégorielles dans le calcul de l'évolution des salaires.

272. L'action syndicale se développera autour des objectifs suivants :

273. Le maintien du pouvoir d'achat doit être préservé, sans inclure les mesures individuelles ou le glissement-vieillesse-technicité pour les fonctions publiques et assimilées.

274. La progression du pouvoir d'achat, en priorité des bas salaires, doit être liée à la reconnaissance et à l'évolution des qualifications et à l'ouverture de déroulement de carrière pour tous, notamment pour ceux qui ont des basses qualifications. Les augmentations de gré à gré, à travers les politiques d'individualisation, sont une forme d'arbitraire patronal que nous refusons. La CFDT exige



des règles négociées et transparentes sur les augmentations individuelles, ainsi que des possibilités de recours pour chacun.

275. L'existence et la revalorisation du SMIC restent un élément important pour les bas salaires. Il faut combattre sa remise en cause et agir pour mettre en œuvre des politiques de requalification et d'évolution de carrière pour les salariés concernés.

276. L'intervention syndicale dans l'entre-

prise doit porter sur l'affectation des gains de productivité, notamment en création d'emploi, réduction du temps de travail, pouvoir d'achat et investissements.

277. A condition qu'un accord salarial ait été préablement conclu, des accords d'intérêt peuvent être négociés. Le choix des critères et leur contrôle en sont des éléments déterminants. Ces revenus doivent participer au financement de la protection sociale.

300. Le dynamisme du secteur productif est déterminant pour créer les richesses indispensables, retrouver un rythme de croissance nationale et européenne plus soutenu et développer l'emploi.

301. Un développement plus significatif de la croissance n'est cependant pas suffisant pour créer les emplois nécessaires à la réduction significative du chômage.

302. Une politique ambitieuse de développement de l'emploi résulte de la convergence de plusieurs types d'action. La modernisation qualitative de notre économie et la réduction du temps de travail en constituent deux axes essentiels. Mais d'autres actions s'imposent pour retrouver le chemin du travail et de l'emploi pour tous.

310. UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE POUR TOUS

311. La formation des jeunes et des adultes doit être une réalité pour tous, déboucher sur des qualifications nouvelles élargies facilitant l'accès aux emplois de demain.

312. Une action systématique de gestion prévisionnelle des emplois et des besoins de qualification est nécessaire pour agir à temps sur les contenus et les moyens de la formation initiale et continue afin de réussir les évolutions professionnelles nécessaires.

313. A cet effet, les commissions paritaires de l'emploi doivent se généraliser et devenir de véritables lieux de concertation et d'élaboration de propositions sur l'emploi ; des outils analogues doivent exister dans les fonctions publiques.

314. Par des rapports plus étroits entre la formation initiale et les acteurs socio-économiques, un effort particulier s'impose pour que le CAP et le BEP rénovés constituent la formation professionnelle minimum accessible par chacun. Dans le même temps, la diversification des parcours de formation vers les autres qualifications sera poursuivie et accentuée.

320. IMPULSER LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS CRÉATRICES D'EMPLOIS

321. Une nouvelle demande s'exprime concernant des services de proximité, pour les entreprises et les particuliers, la qualité de l'habitat et de l'environnement, l'occupation du temps libre... C'est une source d'activités potentielles, génératrices d'emplois.

322. Elle ouvre un champ nouveau à l'action syndicale qui trouve là matière à élaborer de nouvelles revendications, de nouvelles initiatives pour l'emploi.

323. Les organisations CFDT s'attacheront en priorité à connaître et à identifier les besoins dans des secteurs cibles. Les résultats serviront de base à l'élaboration de projets pour le développement de l'emploi local à populariser auprès des chômeurs, des acteurs socio-professionnels concernés et des pouvoirs publics.

324. Les équipes interprofessionnelles s'appuieront sur le travail des organisations et des militants siègeant ou travaillant dans des institutions, organismes ou associations susceptibles d'apporter leur concours (caisses de retraites, HLM, associations intermédiaires, services municipaux, comités de bassin...).

330. ASSURER LA QUALITÉ DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DE RECONVERSION

331. Le chômage massif conduit à une sélection accrue sur le marché du travail qui pénalise les jeunes, les femmes, les chômeurs de longue durée, les non qualifiés et les handicapés. Pour ces catégories, il faut développer des politiques adaptées aux publics visés et aux objectifs d'insertion poursuivis. La CFDT agit pour que les mesures spécifiques les concernant retrouvent leur finalité initiale, ne soient pas détournées de leurs objectifs et ne se substituent pas aux emplois permanents existants. Dans les entreprises et les administrations, les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'insertion et de reconversion.

332. Pour que les contrats d'alternance permettent le développement des qualifications et l'accès à l'emploi, il faut lier l'action dans les instances paritaires et l'action dans les entreprises.

333. L'emploi de tuteurs dans les collectivités et administrations doit relever d'une négociation avec les organisations syndicales. Celle-ci définira le nombre, la nature, les conditions de formation et de déroulement des emplois d'insertion. Le versement de l'indemnité à la charge de l'employeur doit être obligatoire et la rémunération atteindre le niveau de la moitié du Smic pour un mi-temps de travail. Chaque fois que des travaux d'utilités collectives révèlent des besoins durables, la pérénnisa-

3. Diversifier et renforcer l'action pour l'emploi



4. Construire des garanties sociales pour tous

tion des activités sera recherchée par la création de nouveaux emplois.

334. Le SIVP doit être strictement réservé à des jeunes sans qualification ou chômeurs de longue durée. Les conditions d'accès et de déroulement du stage seront contrôlées par les pouvoirs publics en concertation avec les instances patitaires concernées.

335. En cas de suppression d'emploi, le droit à une reconversion de qualité doit s'inscrire

davantage dans les faits, par le développement de l'information des salariés, en particulier ceux des petites entreprises, et par l'action des cellules de conversion.

336. La CFDT agira dans les institutions concernées pour que des prestations de qualité (bilans orientations-formation) soient assurées aux demandeurs d'emploi avec l'optique de faciliter au plus tôt leur reclassement.

400. DES GARANTIES POUR TOUTES LES FORMES D'EMPLOI

401. Le développement de nouvelles formes d'insertion et d'emploi exclut les salariés concernés des garanties et droits sociaux fondamentaux, notamment pour la protection sociale, acquis dans la logique de l'emploi stable et à plein temps.

402. Pour chaque type d'emploi, quelle que soit la forme juridique du contrat de travail, nous devons obtenir des droits et garanties adaptés, afin de faire obstacle au développement de la précarité.

403. La création de droits équivalents est un enjeu d'action et de négociation. Ils doivent permettre à chaque salarié :

404. de s'exprimer sur son travail, d'être défendu et représenté, d'avoir accès à l'information,

405. de bénéficier des activités sociales et culturelles, du respect des règles d'hygiène et de sécurité et de la médecine du travail,

406. d'accéder aux avantages sociaux dont l'ouverture est liée à l'ancienneté dans l'entreprise (primes, formation, complément maladie, statut d'électeur...) ou réservée aux seuls contrats à durée indéterminée.

407. Pour les salariés à temps partiel, des garanties spécifiques sont nécessaires afin d'en supprimer les effets discriminants (accès inégalitaire entre hommes/femmes et entre les secteurs professionnels, formation, intérêt au travail, déroulement de carrière, etc...) et de permettre l'accès ou le retour à temps plein.

408. Face aux licenciements économiques, les garanties individuelles et collectives des salariés doivent être améliorées et les moyens de reclassement et de reconversion développés. Combattant les abus qu'ont entraîné la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et la législation de 1986, la CFDT agit pour un contrôle plus strict du respect des obligations des employeurs et pour la modification en conséquence des dispositions législatives et conventionnelles.

409. Dans les fonctions publiques, la CFDT agira pour que les non-titulaires bénéficient des conditions d'emploi (salaire, services, avancement, formation) et des avantages sociaux attachés aux titulaires.

409 bis. Tous les salariés, quelque soit leur statut, intervenant sur un même site indus-

triels, doivent pouvoir bénéficier des mêmes garanties et protections en matière de conditions de travail et de sécurité face aux risques professionnels et industriels.

410. DES GARANTIES SPÉCIFIQUES POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

411. Les salariés des petites entreprises sont souvent privés de représentants du personnel, car les règles de représentation collective sont inexistantes ou inadaptées à ces entreprises.

412. Des formes de représentation collective appropriée doivent être définies au plan professionnel par la négociation entre organisations syndicales et patronales : délégué professionnel inter-entreprises, commissions paritaires décentralisées,...

413. Dans les moyennes entreprises, l'amélioration de l'activité et l'efficacité syndicales peuvent passer par l'évolution négociée, au niveau professionnel, des formes de représentation collective avec la double exigence que soient maintenues les fonctions syndicales de négociation collective et de présentation des candidats dans les institutions représentatives.

414. La création d'associations inter-CE que les équipes CFDT s'efforcent de promouvoir peut permettre aux salariés des PME de participer à des activités sociales et culturelles.

420. LA SOLIDARITÉ : UNE RÉPONSE À L'EXCLUSION

421. La CFDT exerce une vigilance constante pour empêcher toute remise en cause du niveau des prestations de santé, du droit à la retraite à 60 ans, toute atteinte à notre système de protection sociale.

422. Pour garantir l'avenir, le financement de la protection sociale doit être assuré par l'instauration d'une contribution sociale sur tous les revenus pour les prestations accordées sans référence à l'activité professionnelle (ex : prestations familiales...). Pour les prestations liées à l'activité professionnelle, elles resteront financées par les cotisations sur les revenus du travail. La solidarité entre les régimes passe par l'application du principe « à prestations égales, contributions égales ».

423. La CFDT estime nécessaire :

- de mieux répondre aux besoins de santé par la maîtrise des dépenses de santé, par le développement de la prévention et de l'éducation sanitaire ;

- de mieux garantir le pouvoir d'achat des retraites et des revenus de remplacement en les valorisant parallèlement à l'évolution du pouvoir d'achat des actifs ;
- d'ouvrir le droit à la retraite avant 60 ans dès lors que l'on a cotisé 40 années ;
- d'obtenir le versement des prestations familiales aux familles dont les enfants sont en période d'insertion.
- d'améliorer la prise en charge sanitaire et sociale des personnes âgées dépendantes.

424. Dans le cadre d'un contrat pluri-annual avec l'Etat, les conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale doivent pouvoir conduire une politique et maîtriser leur budget.

425. Les caisses de base doivent disposer d'espaces de liberté pour répondre le mieux possible aux besoins de la population.

426. L'action de la CFDT se développera dans les branches et les entreprises, pour améliorer l'accès des salariés à la protection sociale complémentaire : maladie, rémunération en cas d'arrêt d'activité pour maladie, accident,... retraite complémentaire en dépassant le taux minimum, invalidité.

427. L'indemnisation des demandeurs d'emploi doit être améliorée. Une plus grande solidarité à l'égard des chômeurs nécessite d'élargir les bases du financement des allocations chômage. Il faut faire en sorte que tous les revenus participent solidiairement à ce financement.

428. La CFDT a contribué à l'instauration d'un revenu minimum d'insertion. Pour évi-

ter d'entraîner des situations de dépendance ou d'assistance, l'attribution de ce revenu est liée à un contrat de réinsertion personnalisé qui doit être proposé aux intéressés.

429. La mise en commun au plan local des initiatives et des moyens des différents partenaires intervenant dans l'aide sociale et la réinsertion est un facteur d'efficacité pour proposer aux intéressés des activités, des possibilités de formation, des moyens d'accompagnement social adaptés.

429 bis. Une véritable égalité des chances des usagers dans l'utilisation des services publics est un moyen de réduction des inégalités. Elle suppose une qualité et une diversification accrue des services rendus.

429 ter. La CFDT s'appuiera sur la nouvelle législation en vigueur pour faire accéder les handicapés à l'emploi, en lien avec les associations qui les défendent.

430. L'action de la CFDT sur l'immigration portera sur la réduction des inégalités par rapport à l'accès à l'école, au travail, au logement, aux prestations sociales et aux soins.

431. L'obligation de nationalité française doit être révisée pour l'accès aux emplois publics, l'éligibilité aux prud'hommes ainsi que pour le droit de vote au plan local. Les droits fondamentaux des personnes doivent être assurés à l'entrée et la sortie du territoire comme dans leur vie quotidienne.

432. La prévention des comportements xénophobes est une obligation syndicale dans les entreprises, les quartiers et les administrations.



5. Les moyens de notre action

500. La création d'un rapport de force favorable à l'avancée de nos objectifs revendicatifs appelle :

501. La multiplication de nos implantations syndicales,

502. le développement massif du nombre d'adhérents, et la poursuite de la réflexion pour une contribution plus large au financement du syndicalisme.

503. Un syndicalisme d'adhérent fondé sur des pratiques d'action qui, dans l'entreprise, associent les adhérents en lien, avec toutes les catégories de salariés, à l'élaboration des revendications et des formes multiples d'action, dont la grève.

504. la recherche de convergences avec les autres organisations syndicales.

510. DÉVELOPPER L'ACTION CONTRACTUELLE

511. Une politique contractuelle active est indispensable pour faire déboucher nos revendications, revitaliser les relations sociales, accroître la capacité du syndicalisme à peser sur les conditions de vie et de travail des salariés.

512. Pour la CFDT, la branche est le lieu pivot de la relance de la négociation collective car elle permet :

513. de garantir à tous les salariés d'un même secteur, et quelle que soit la taille de leur entreprise, des protections et droits adaptés aux réalités ;

514. d'harmoniser les règles du jeu social et définir le champ et l'objet de la négociation d'entreprise.

515. Les unions interprofessionnelles se saisiront des espaces de négociation qui s'ouvrent au niveau régional, en particulier autour des dispositifs d'insertion, de formation et de reconversion.

516. Les équipes CFDT s'appuieront sur les rendez-vous de la négociation collective pour développer la mobilisation des salariés.

520. DES PRATIQUES SYNDICALES RENOUVELÉES

521. Les sections syndicales développeront des pratiques participatives s'appuyant sur les droits d'information, d'expression, de consultation et de formation dont disposent les adhérents et adhérentes. La portée mobilisatrice des revendications et l'efficacité de l'action en dépendent.

522. Des responsabilités élargies s'offrent aux militants d'entreprise. Elles exigent des compétences nouvelles qui nécessitent la mise en œuvre de plans de formation prioritaires et spécifiques. La pratique de contrats entre la Confédération et les organisations confédérées sera, à cette occasion, largement développées.

523. Dans sa volonté de développer un syndicalisme de proximité, la CFDT a l'ambition de tisser des liens avec ceux qui sont placés en dehors du champ de l'action syndicale d'entreprise afin de leur procurer des moyens de vivre des solidarités collectives, de conquérir une reconnaissance sociale. C'est autour des problèmes posés par les conditions de vie et d'insertion sociale (logement, minimum social de réinsertion, création d'emplois, santé...) que les UL et UD les intéresseront à leur action.

524. La cohérence des interventions et des pratiques des militants, agissant dans et hors l'entreprise ou le service, est une condition d'efficacité. Quelle que soit la nature de leurs responsabilités ou de leurs mandats, les militants doivent être associés à l'élaboration des politiques d'action et bénéficier des services nécessaires au bon accomplissement de leur fonction. Une charte des élus sera élaborée. Elle fixera les droits et les devoirs réciproques de l'organisation et des intéressés.

525. L'activité de la CFDT, à tous ses niveaux, s'organisera autour des objectifs de développement de l'organisation et du renouvellement de ses pratiques et contenus revendicatifs. Ce choix appelle un allègement et une amélioration de notre fonctionnement par le respect des spécificités de chaque organisation confédérée et la recherche de leur complémentarité. □





Renforcer notre Action interNationale

La présentation par Albert Mercier

Il y a neuf ans, à Brest, le Congrès s'était achevé par l'adoption d'une résolution définissant les axes majeurs de notre action internationale et par notre départ de la Confédération mondiale du travail (CMT). Aujourd'hui, nous avons à nouveau à débattre du bilan que nous en faisons, des perspectives que nous entendons nous donner (...)

Ce débat, que je souhaite le plus large et le plus fécond possible, doit se fixer comme objectif le renforcement de notre action internationale, celle de la Confédération comme celle de toutes les organisations confédérées. Il devra se conclure par le vote en séance plénière d'une résolution comportant deux volets importants : l'adoption d'une politique internationale, la décision à prendre sur

l'adhésion de la CFDT à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (...)

Dans un environnement marqué par la mondialisation des économies et leur interdépendance croissante, le paysage mondial est bouleversé. L'indépendance politique de nombreux pays du tiers monde, acquise ces dernières décennies s'est rarement traduite par l'indépendance économique (...) Sur le plan social, que constatons-nous ? Globalement, le chômage perdure dans les pays industrialisés pendant qu'il aggrave la situation des pays du tiers monde (...)

Face à ces réalités, il est évident que le syndicalisme éprouve des difficultés à apporter des réponses innovantes et dynamiques.

Pour éviter le risque de dumping social, la CES a proposé la création d'un socle social.

L'interdépendance qui lie nos économies Nord/Sud doit se traduire par des politiques de coopérations fondées sur une réelle solidarité.

Préserver les libertés syndicales, renforcer le syndicalisme, c'est restaurer l'espoir.

Pourtant, il montre aussi dans tous les continents des signes de vitalité car il incarne l'insatiable aspiration des travailleurs à la liberté, à la démocratie, au progrès et à la justice sociale (...)

La CFDT entend développer son action internationale autour de trois axes majeurs : l'Europe, la coopération syndicale en faveur du développement, les libertés et la démocratie dans la paix.

L'Europe

Il serait illusoire et dangereux de présenter 1992 comme la solution miracle. Mais il faut être conscient que la non Europe aurait des conséquences graves et irrémédiables pour tout le monde, y compris pour les travailleurs (...). L'Europe n'est pas un domaine d'action qui s'ajoute ou se juxtapose aux autres : elle est une composante nouvelle qui devra être présente dans tous nos axes revendicatifs (...).

Depuis plusieurs années, le syndicalisme européen exige que des mesures concrètes soient prises pour écarter tout risque de dumping social (...). Pour éviter ce risque, la CES a proposé la création d'un socle social, corps de dispositions légales et minimales garantissant à chaque salarié des droits sociaux fondamentaux (...). L'espace social doit aussi reposer sur un volet contractuel important de caractère stratégique, constitué de réponses, librement construites, aux problèmes des salariés et des entreprises, dans les domaines où la dimension européenne apporte une efficacité économique et sociale supplémentaire (...).

Il est évident, aujourd'hui, que le mouvement syndical européen ne peut se fourvoyer dans une démarche, aussi intéressante future, si elle n'aboutit pas à terme sur des débouchés concrets. La balle est à nouveau dans le camp du patronat européen, qui ne peut évacuer toute idée de négociation et s'opposer à l'adoption de directives, mais elle est aussi dans celui de la Commission, qui se doit de réagir. Chacun, en ce qui le concerne doit assumer ses responsabilités. Les nôtres sont claires. Accompagner cette volonté de négociation par une mobilisation des salariés européens. C'est pourquoi, dans les mois à venir, la CFDT est favorable à d'importantes initiatives d'actions de la CES (...).

En Europe également, les pays de l'Est bougent aussi (...). Ils semblent enfin décidés à sortir de leur gangue idéologique pour voir le monde tel qu'il est et non celui décrit en 1917. L'URSS de Gorbachev a donné le signal de la grande toilette de l'économie soviétique. L'amélioration du climat international pèse sur les changements en Union Soviétique (...).

S'il est encore trop tôt pour formuler des certitudes définitives, ces changements rendent nécessaires un suivi plus important que par le passé de la situation dans ces pays (...). Nous entendons nous engager plutôt dans la voie de la prudence, mais aussi du mouve-

ment, la voie du respect de nos engagements au côté de Solidarnosc, celle aussi de la confrontation pour faciliter l'installation durable de la démocratie, des libertés, plus particulièrement des libertés syndicales (...).

Coopération syndicale pour le développement

Pour la CFDT, l'interdépendance, qui lie nos économies Nord / Sud, doit se traduire par des politiques de coopérations fondées sur une réelle solidarité (...).

Notre champ d'action syndical se situe à deux niveaux : intervention et réalisation.

Il faut que le mouvement syndical intervienne auprès des gouvernements et des institutions financières internationales pour résoudre rapidement la grave crise de l'endettement (...). Faire pression pour accroître la mobilisation des ressources financières à leur profit et accroître l'aide publique au développement, est un axe indispensable de la coopération syndicale entre les syndicats du Nord et du Sud (...).

Dans ce rééquilibrage nécessaire des relations Nord / Sud, le mouvement syndical a aussi une fonction essentielle à jouer, celle d'agent du développement. Les terrains sont multiples : coopératives de distribution, de production, des centres de formation professionnelle, des centres de santé (...). Mais pour que le mouvement syndical des pays du tiers monde puisse influencer les transformations sociales en cours et participer activement comme acteurs du développement, il a besoin de formation syndicale, pour renforcer le syndicalisme et lui permettre de mieux assumer ses responsabilités.

Les libertés et la démocratie dans la paix

La liberté syndicale, à nos yeux l'un des droits de l'Homme, est garante de la démocratie, des libertés individuelles et collectives. Nous pouvons le vérifier dans le monde (...). Préserver les libertés syndicales, renforcer le syndicalisme, c'est restaurer l'espoir : c'est permettre aux travailleurs de défendre leurs intérêts, d'assumer leur rôle de protagonistes de la vie sociale, d'agents de transformation et d'opérateurs du développement dans la société civile (...). Aussi la CFDT entend poursuivre son action avec d'autres partenaires syndicaux, mais également Amnesty International, pour que vive un syndicalisme libre et démocratique dans tous les pays, pour favoriser l'exercice du droit à l'autodétermination des populations dans tous les continents (...).

La restructuration du syndicalisme mondial telle que nous l'imaginions en 1979 ne s'est pas réalisée. Hormis en Europe avec la CES, nulle part ailleurs il n'y a eu renforcement ou émergence d'organisations syndicales continentales (...). S'investir dans le champ syndical mondial, c'est choisir la CISL, organisa-

tion qui regroupe les syndicats des pays industrialisés mais aussi ceux du tiers monde.

Complémentaire de notre choix de la CES, la CISL peut nous offrir un plus pour renforcer notre action internationale. D'autres avant nous ont fait cette option de la CES et de la CISL. Ils s'appellent DGB d'Allemagne, TUC de Grande-Bretagne, CISL et UIL d'Italie, UGT d'Espagne et du Portugal, organisations syndicales des pays scandinaves, FNV des Pays-Bas, pour n'en citer que quelques-unes ; autant de syndicats avec lesquels la CFDT a d'importantes relations et de fructueuses coopérations.

Ces forces vives du mouvement syndical vivent bien, même très bien, cette double affiliation... Il en sera de même pour la CFDT. Notre entrée à la CISL nous assurera de participer de l'intérieur, et non à la frange, à l'immense effort de redynamisation et

d'adaptation du syndicalisme mondial. Elle nous incitera àachever la mutation de notre politique internationale en conservant intactes nos ambitions tout en nous insérant dans un ensemble plus vaste qui partage, pour l'essentiel, les mêmes valeurs de libertés, de démocratie, de solidarité et d'émancipation (...)

Pour le Bureau national comme pour le Conseil national qui en ont débattu, c'est très largement, à l'unanimité pour le BN et à 93 % pour le CN, qu'ils ont approuvé l'affiliation à la CISL (...)

A l'exemple des fédérations CFDT qui ont choisi les SPI, dotons-nous d'un instrument syndical de dimension mondiale. La CISL est ce choix syndical, un choix pour l'efficacité de la CFDT et de la solidarité internationale. □

La CISL peut nous offrir un plus pour renforcer notre action internationale.

Les interventions des syndicats

J.-P. COCAULT (Fédération Chimie). Il est primordial pour la CFDT de renforcer son action internationale, notamment au niveau européen avec l'objectif de la construction de l'espace social. La FUC s'est engagée dans cette dynamique depuis plusieurs années, tant dans le cadre des Comités européens de branche que dans les structures de concertation européenne au niveau des sociétés de groupe (Rhône-Poulenc, Saint-Gobain, Elf).

Elle souhaite une dynamique analogue de la part des autres syndicats européens ; en effet le Grand marché constitue un espoir pour l'emploi, la démocratie, la protection sociale, mais il comporte aussi un risque si nous ne savons pas construire une Europe sociale.

M. REGEREAU (URI Bretagne). Depuis le retrait CFDT de la CMT, l'URI s'est attachée à bâtir des dossiers concernant l'Europe et l'équilibre de son développement économique. Nous souhaitons que la CES soit un lieu efficace d'action face aux patronats européens. Au-delà de la petite Europe, l'action de l'URI s'est manifestée en direction de la Pologne (rencontre avec Solidarnosc-Gdansk, soutien humanitaire aux associations...).

Oui à l'adhésion à la CISL, mais réticences de nos syndicats vis-à-vis des clichés CISL = AFI - CIO, voire CIA ; nécessité de mieux expliquer les enjeux et de travailler à la consolidation de l'indépendance de la CISL.

R. MARTIN (UCR). Mon intervention est basée sur un des amendements déposés, « réclamant pour l'Europe l'élaboration d'un socle social par l'alignement des législations sur les mesures les plus favorables aux salariés, prises dans chacun des pays. » Les syndicats ont peu connaissance de ce qui se passe dans les autres pays. Par le canal de la CES, un inventaire des législations sociales pourrait être fait. Prenons par exemple la retraite : 12 pays, 12 législations différentes. Quand on sait qu'en France, l'harmonisation est difficile à réaliser de par l'existence des 19 régimes spéciaux de la SS, nous avons intérêt à travailler sur un bon document de base avec de bons experts.

G. VOIEMENT (Chimie Lacq). Notre région, le Béarn, est au fond de la France, enclavé au pied des Pyrénées. De l'autre côté une grande province espagnole, l'Aragon. Routes, rail, air, les communications sont rares et difficiles. Quelle Europe, si

nous ne pouvons rencontrer nos plus proches voisins ? Une priorité : développer les moyens de communication.

Le complexe pétrochimique de Lacq est en voie de disparition, Pechiney préférant investir à Dunkerque au détriment de Noguères. Déjà, en 1977, CDF chimie a fermé son usine de Mont. Nous craignons que la mise en place de l'Europe ne nous offre en perspective que l'obligation d'aller travailler en Espagne.

J.-C. APARICIO (URI PACA). Notre région essaye de développer, avec ses moyens, une politique régionale internationale. Le jumelage avec Szczecin-Solidarnosc s'est révélé utile lors des récents événements pour sensibiliser l'opinion. Nous avons organisé voyages, échanges de délégation, aides ponctuelles pour consolider ce jumelage. Nous allons accueillir des enfants pendant l'été 1989. Nous avons également travaillé avec les Saharaouis, et nous avons accueilli dix enfants de là-bas. Notre intention est de réaliser la même démarche avec un syndicat de l'Europe du Nord.

L'Europe 1992 : nous considérons que notre région est une véritable passerelle avec les pays méditerranéens. De là

S'il constitue un espoir pour l'emploi, la démocratie et la protection sociale, le Grand marché comporte aussi un risque si nous ne savons pas construire l'Europe sociale.



Une bonne façon de mettre à profit les temps de pause du 41^e Congrès : la découverte de l'exposition des affiches syndicales du monde entier. Albert Mercier, de dos sur notre photo, guide la visite des invités internationaux.

notre souhait de voir organiser un grand colloque à Marseille sur ce thème.

R. JOUAN (Fédération des services). Face aux bouleversements qu'elles connaissent, nos professions n'ont pas attendu 1992 pour se confronter aux groupes multinationaux. Adhérente à l'UITA (Internationale de l'alimentation) et à la FIET (Internationale des employés et techniciens), notre fédération est sollicitée pour intervenir auprès des directions d'entreprises, voire des gouvernements. Les rachats de sociétés, les implantations d'entreprises nous obligent à remplir notre rôle de syndicalistes au-delà des frontières. Nous sommes sollicités par les groupes étrangers de nos branches et nous avons des contacts avec des syndicats étrangers qui sont pour nous un apport important. Oui à l'adhésion à la CISL.

M. ROUSSELOT (UCC). Dans de nombreux pays, la syndicalisation des cadres évolue. En Italie, en Belgique se créent des organisations spécifiques, tandis que le DGB allemand, le TCO de Suède, la Grande-Bretagne développent des programmes de syndicalisation ou regroupent des syndicats de cadres. Le Japon, les USA, le Brésil mènent des actions dans ce sens et prennent des initiatives qui ont d'étonnantes similitudes : maîtrise des technologies, qualifications, gestion des entreprises, internationalisation. Autour de ces questions s'organisent des échanges.

Les problèmes sur lesquels nous intervenons (normalisation, mobilité, équivalence des diplômes...) doivent se traiter

dans un cadre large, même si l'Europe est une priorité, afin de peser sur les évolutions du monde.

G. RONNE (Agroalimentaire Fougeres). La crise des grands projets politiques et syndicaux est réelle. Mais lorsque Edmond Maire, dans une interview à « Libération », substitue à ce vide la construction de l'Europe et le chômage zéro, il se trompe. Ne proposer aux collectifs syndicaux désemparés que la gestion de nos difficultés occidentales, c'est abandonner la réflexion. On ne peut construire un havre de paix, de richesses et de démocratie dans un océan de misères. Et ce repli sur notre société occidentale créerait des ghettos.

Seule une démarche intégrant Nord et Sud peut nous aider à résister nos problèmes et à définir un projet mobilisateur. Aussi faut-il relativiser les débats sur l'adhésion à la CISL et l'Europe : ce ne sont que des outils pour nos travaux futurs.

G. DANTIN (FGMM). Notre action internationale s'articule autour de trois axes. D'abord la solidarité en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie, le plus souvent dans le cadre des relations Nord / Sud, soit de façon bilatérale, soit s'élargissant dans la Fédération internationale de la métallurgie : Afrique du Sud, Pologne, Chili. Ensuite l'aide au niveau de la formation, et de la structuration des syndicats (Brésil, Tunisie). Enfin, actions sur les problèmes économiques et industriels de nos branches et de nos groupes industriels menées dans le cadre des fédérations européennes et internationales de la Métallurgie.

L'action que nous menons, la place que nous tenons au niveau international pourraient s'accroître avec l'adhésion à la CISL.

M. GAGNAIRE (FGA). Notre fédération est pour l'adhésion à la CISL. Trois raisons pour cela. La première : la dimension internationale de notre action est importante et cette action se fait avec des syndicats tous affiliés à la CISL. Deuxième raison : l'arme alimentaire. Traduire en acte notre discours sur la paix passe par un investissement dans la construction d'un syndicalisme mondial capable de se battre pour fixer des règles assainissant les concurrences et évitant l'utilisation de l'arme alimentaire à des fins de guerre ou de déstabilisation de pays. Troisième raison : le choix d'un syndicalisme qui veut avoir des adhérents, mener des actions, obliger patrons et pouvoirs publics à négocier, pour transformer en profondeur la vie des individus.

R. ANSART (Chimie Chauny, URI Picardie). La CFDT, qui joue un rôle important avec la CES en Europe, doit continuer à peser à tous les niveaux et marquer de son empreinte l'ensemble du globe. Cela passe par l'adhésion à la CISL. Pour défendre nos valeurs, rien ne nous servirait de rester recroquevillés sur nous-mêmes en France et en Europe.

L'Europe 92 : du côté des salariés, on en est aux discours frileux, voire de refus (CGT en particulier). La CFDT doit redoubler d'efforts et mobiliser les salariés sur des revendications à dimension européenne. Notre plan de formation régional intégrera en 1989 cette dimension. En juin, nous rassemblerons 70 responsables pour préparer une sorte de convention sociale européenne.

J.-Y. CREZE (Métaux Brest). Depuis plus d'un an, la Confédération a fait beaucoup de propagande sur l'adhésion à la CISL. Par contre peu de débats dans les organisations, comme la FGMM et l'URI Bretagne, que je connais, alors que de nombreux moyens sont mobilisés et utilisés par la Confédération pour les activités internationales.

Il s'agit de ne pas oublier les conditions de création de la CISL durant la période de guerre froide. Nous ne prônons pas le repli sur soi ou même sur l'Europe. Nous avons donc déposé un amendement sur une autre méthode. Les rôles et les buts que le secteur interna-

Pour défendre nos valeurs, rien ne nous servirait de rester recroquevillés sur nous-mêmes, en France et en Europe.

tional fixe à la CISL peuvent être joués et atteints par la CES. Celle-ci doit pouvoir répondre à des questions sur le non-alignement, les blocs, l'aide au tiers monde. Adhérer à la CISL, c'est empêcher la CES de prendre toute sa dimension.

J.-M. BOULLIER (SGEN). En 1986, notre conseil fédéral s'est prononcé pour l'adhésion à la CISL, à une majorité relativement large. En débat, la question de savoir s'il fallait que la CFDT s'affilie à une internationale. Réponse : oui. Pas pour le plaisir de siéger, mais pour l'efficacité, pour que nos positions soient prises en compte, et pour donner un plus aux relations bilatérales, en particulier pour les pays en voie de développement.

La CMT est devenue une coquille vide et les évolutions de la CISL montrent que nous pouvons y entrer, et pas à reculons. Cette adhésion doit être le démarrage d'un travail continu pour confronter nos options à celles des autres membres, faire passer les nôtres. La CISL représente une diversité internationale. Le manque d'enthousiasme pour l'affiliation ne s'explique-t-il pas par la difficulté de perception du projet de la CISL ?

P. FAVEAUX (Interco Meurthe-et-Moselle). La politique internationale de la CFDT est difficile à maîtriser pour un syndicat. Les tenants et aboutissants ne sont pas toujours évidents. Bien souvent, ce sont les structures professionnelles qui, en lien avec les syndicats locaux, interviennent sur le champ international. Il faut renforcer notre intervention sur le plan européen : sortir du général pour aller vers le précis. Mais quand il s'agit d'entrer dans le détail, on sent un flottement.

Une session sur l'Europe, qui s'est tenue en Lorraine, a révélé une inquiétude des militants et leur demande de discussions rapides sur des points précis dans les fédés et les URIs.

CISL : son dernier congrès a montré des évolutions allant dans le bon sens. Nous pèserons mieux sur les orientations de la CISL en étant dedans.

J.-F. DUPONT (SGEN Essonne). Revenant sur les amendements que nous avions proposés à la résolution, nous désirons intervenir sur deux points : l'Europe, l'endettement du tiers monde.

Construction de l'Europe : la perspective du marché unique européen représente un risque.

Les contre-feux nécessaires ne sont envisagés que sous l'angle social, alors que la CFDT doit aussi se prononcer sur les aspects économiques européens. Nous n'admettons pas le fait accompli de l'économie de marché pour notre pays, encore moins au niveau européen.

Pays du tiers monde : nous pensons que la CFDT doit agir plus fermement en faveur d'un moratoire général de leur endettement. Les pays capitalistes développés en sont les premiers responsables, avec les politiques de leurs réseaux commerciaux et financiers.

H. CHEVOLLEAU (Agroalimentaire Nantes). L'expérience des actions que nous menons montre que nous nous passons fort bien de la CISL pour réaliser une activité internationale efficace avec les pays les plus pauvres. Il nous semble aujourd'hui plus important de développer et de valoriser ces activités que d'obtenir un stratosphérique dans la CISL, et en conséquence dans les séminaires internationaux ; plus important aussi de réaliser un syndicalisme européen efficace qui pèsera dans la CISL, plutôt que de penser la changer en y entrant. La CISL, peut-être plus tard, mais aujourd'hui c'est prématûr.

P.-B. CATELAN (FGTE). Le secteur des transports est très soumis aux choix politiques. Depuis 30 ans, les politiques des transports sont basées sur le libéralisme vantant les avantages de la concurrence. Outre le fait, contesté, que la concurrence doit être le moteur d'une politique des transports, rappelons que cette concurrence est faussée par les intérêts privés, qui s'ingénient à empêcher une harmonisation de ses conditions. Il s'ensuit que la politique des instances communautaires n'a pas conduit à l'harmonisation souhaitée. Les travailleurs font les frais de cette situation, dominée par le profit maximum.

CISL : oui, car elle regroupe la plupart des grandes organisations avec lesquelles nous travaillons, mais en gardant des interrogations sur son fonctionnement et le type de syndicalisme qu'elle développe.

A. BARBERTEGUY (URI Midi-Pyrénées). L'URI est satisfaite du projet d'adhésion à la CISL. Les rapports avec l'UGT espagnole seront meilleurs, dans le cadre de travaux communs entre régions où se retrouvent CFDT, FO, UGT Catalogne. Nous souhaitons également un

renforcement entre l'UGT espagnole et la CFDT.

Nous voulons construire l'Europe, mais l'Europe du Nord domine et l'Europe du Sud se démarque ; même dans la CFDT, nous le ressentons. Nous souhaitons une prise en considération des difficultés des régions du Sud, une prise en compte dans les dossiers de nos propositions sur la construction européenne, une concertation avec les organisations syndicales régionales.

M.-G. DURAND (SGEN Sup. Recherche Grenoble). L'acte unique européen, c'est 1993 ; c'est proche, si l'on constate que les conséquences prévisibles ne sont pas encore présentes dans les esprits, même ceux des chercheurs participant à des programmes européens. Cette participation est vue plus comme une source de financement complémentaire que comme une opportunité d'action.

Ignoré par les salariés, l'acte unique peut être la pire des choses. Repris dans un projet de société comme le propose la CFDT, ce peut être un formidable levier de transformation. Vision utopique ? Non si les militants de la CFDT s'investissent pour faire des propositions concrètes, tant qu'il en est encore temps, c'est-à-dire d'ici à deux ans.

M. DORNIER (URIR Basse-Normandie). Le peu de temps qui reste avant l'échéance de 1993 nous conduit à accélérer la réflexion sur ses conséquences sociales. En effet les mesures économiques et financières vont bon train, alors que les projets de politique sociale sont timides, voire inexistant. Le patronat annonce l'accélération des fusions et restructurations, mais s'oppose aux propositions de la CES en matière sociale.

La prise de conscience de la nécessité de construire l'espace social européen ne suffit pas. Le temps nous presse ; il faut maintenant dégager des moyens, créer des solidarités, engager des actions. De même qu'il a fallu conquérir les avancées sociales dans nos pays, c'est par nos propositions et nos luttes que nous pourrons construire l'Europe sociale et l'imposer.

G. SNOECK (Transports Nord Pas-de-Calais). Les transports sont touchés de plein fouet par 1992, ainsi que notre région. Lancé de longue date, notre travail s'est accentué depuis deux ans. Nous avons mis en avant trois points principaux :

En Europe, il faut aller du général au précis.

Nous pèserons mieux sur les orientations de la CISL en étant dedans.

L'Acte unique dans un projet de société, comme le propose la CFDT, peut être un formidable levier de transformation.

L'adhésion à la CISL est un acte d'adaptation du syndicalisme.

La CISL : c'est le choix entre parler et agir. Or, il est temps d'agir.

Il est indispensable que la CFDT soit présente sur la scène internationale.

paux : tunnel sous la Manche, transmanche ; TGV ; ouverture des frontières qui se conjugue avec avancées sur les technologies nouvelles et les nouveaux modes d'exploitation. Pour ce travail précis, nous retenons trois aspects : conditions de travail et de vie ; qualifications et formation ; emploi, avec deux secteurs très sensibles, les transitaires et déclarants en douanes, d'autre part les douaniers.

Nous avons mis en place un groupe dans l'URI, dit Groupe 92. Nos contacts se développent avec le CSI, qui s'étend sur toute notre frontière. Nous avons élargi nos travaux au DGB, la CSC et la FGTB. Ils montrent à l'étranger une CFDT crédible. Il ne faut pas bricoler avec l'international.

J. TADEL (URI Rhône-Alpes). Notre congrès régional s'est prononcé massivement, et sans ambiguïté, pour l'adhésion à la CISL. Mise en place d'un CSI : nous sommes aujourd'hui sur un projet d'un CSI Piémont - Rhône-Alpes, bloqué par FO comme le précédent qui était plus large.

Nos échanges avec la CISL du Piémont se poursuivent. Nous avons mis à plat les situations économiques et sociales de nos régions. Il nous intéressait de savoir le pourquoi et le comment de l'amélioration de la situation économique du Piémont. Nos échanges s'intensifient pour un projet commun dans le cadre du projet Commett.

1992 : nous réfléchissons sur l'Europe des régions avec plusieurs questions. Quelles stratégies territoriales ? Dans quel sous-ensemble européen situons-nous notre région ? Atouts et faiblesses de notre région dans la perspective européenne ?

S. BEGORRE (URIR Ile-de-France). 97 % de nos adhérents se sont prononcés, après débats, pour l'adhésion à la CISL, lors de la préparation de ce Congrès.

Je tiens à souligner l'importance de la présence des retraités à la CES par la participation au comité des pensionnés, récemment créé, et leur intérêt pour le développement d'une protection sociale européenne. Je veux insister également sur le désir que nous avons de donner une nouvelle dimension à nos échanges avec les pays du tiers monde. Nous avons du temps à y consacrer et pouvons aider soit au plan national (alphabétisation...), soit sur le terrain.

P. ROYER (SGEN Vienne). Nous approuvons pleinement et sans aucune crainte l'adhésion à la CISL, ainsi que la participation à la CES. C'est un acte d'adaptation du syndicalisme, c'est-à-dire un facteur d'évolution de notre Organisation. Pour autant, les grands problèmes posés au sein des relations Nord-Sud n'ont jamais pu être résolus lors de grandes messes, ou à travers de grands projets.

Nous croyons davantage à des actions d'échanges, de participation active sur des projets locaux concrets, de syndicat à syndicat. Comme nous le faisons en Poitou-Charente avec le syndicat Solidarnosc. Un peuple ne peut se développer que s'il acquiert l'instruction et la formation professionnelle. Défendre les libertés syndicales, aider à la formation, favoriser dans les pays en voie de développement les acquis sociaux que nous avons eus avec nos syndicats, voilà ce que nous demandons à la CFDT au sein d'un syndicalisme international.

G. BREDEL (Syndicats maritimes de Normandie). Nous sommes bien placés pour mesurer chaque jour la perte d'efficacité de l'action syndicale hexagonale. Pour les pêches, les décisions sont prises à Bruxelles. Nous avons réussi, avec bien du mal, à mobiliser le patronat et le ministère. Mais comme nous, ils sont isolés sur cette préoccupation. L'échec de la mobilisation pour le conflit Transmanche P and O est un autre exemple. Il aura des répercussions sur les marins français.

Europe : il faut avancer progressivement pour obtenir des conventions de branche, textes de référence complétés par des avenants, c'est-à-dire les conventions nationales, lesquelles petit à petit seraient améliorées dans le sens de l'harmonisation.

CISL : c'est le choix entre parler et agir ; or, il est temps d'agir.

A. MARIOTTI (SGEN Haute-Corse). Pour nous, venus d'une petite région de Corse, le Grand Marché est surtout la déréglementation des transports, avec une activité économique centrée sur le tourisme. Face à cela, nous avons besoin d'échanges bilatéraux avec les organisations syndicales de notre berceau naturel, la Méditerranée, pour faire des propositions communes dans les domaines social, culturel, économique.

Nous devons nous atteler à renforcer l'intervention de nos

URI sur ce terrain. C'est pour nous la seule manière de donner une réalité concrète à nos pratiques syndicales et à notre volonté de construire un véritable espace européen. Un bon exemple en est le travail réalisé avec le secteur confédéral Jeunes, qui nous a permis de rencontrer les jeunes du DGB à Berlin.

N. KRAEMER (INTERCO Moselle). La question est de savoir s'il est indispensable d'adhérer à une internationale pour contribuer à l'émancipation des travailleurs dans le monde ? Oui à un travail dans les secteurs professionnels, oui à un travail concret sur le terrain, à un travail au niveau CES. Mais faut-il pour autant prendre une affiliation globale à l'une des trois internationales ?

La CMT : nous l'avons quittée, elle était trop liée à l'Eglise et au Vatican. La FSM : trop liée aux pays de l'Est, la question n'est pas envisagée. Reste la CISL : il faut savoir que cette internationale a été créée avec le concours de la CIA américaine. Il faut établir clairement pour tous que la CISL est une organisation libre, indépendante. Nous estimons donc que l'adhésion à la CISL est prémature. Avant d'adhérer, recherchons un consensus en notre sein.

L. BROUARD (Syndicat parisien des finances). L'argumentation de la Confédération en faveur de l'adhésion à la CISL repose sur son évolution positive, ses moyens d'action et le fait que nombre d'organisations européennes en sont adhérentes. Oui, la CISL a évolué, nous ne sommes plus au temps de la guerre froide. Mais quand on examine de plus près la réalité de la CISL, on est frappé par la diversité de ses membres.

La plupart de nos interlocuteurs syndicaux dans le tiers monde sont en dehors. Et quand on lit les résolutions de son dernier congrès, on est surpris par la généralité des propos tenus. Malgré ces réserves, nous sommes pour l'affiliation parce qu'il est indispensable que la CFDT soit présente sur la scène internationale, et nous devons lui apporter ce qui fait notre originalité.

Notre syndicat était mandaté pour voter oui à l'adhésion sur la base de nos deux amendements, qui n'ont pas été intégrés et débattus. Le débat se réduisant à dire oui ou non à la CISL, nous appelons le congrès à voter l'amendement des métiers de Brest.

La réponse d'Albert Mercier

Je voudrais souligner la qualité de vos interventions. Elles nous ont informés sur l'action que vous menez, elles nous ont donné leur opinion sur la politique de la CFDT et sur l'évolution dans vos secteurs de la situation née de la politique européenne, née de l'interdépendance de l'économie mondiale. Cette qualité de vos apports a été remarquée par beaucoup de nos invités internationaux.

Problèmes européens

Des craintes ont été exprimées sur le développement des inégalités, une certaine régression sociale. Préoccupation légitime et bienvenue, car il est temps pour le mouvement syndical européen d'élaborer des propositions qui obligent les gouvernements et la Commission à traiter des problèmes que vont rencontrer les travailleurs.

Socle social

Nous avons en tête à la CFDT qu'il faut des textes législatifs porteurs de minima, afin d'aller vers l'harmonisation. Ce n'est pas la voie facile, car la décision appartient à chacun des Etats de la CEE et il y a des vétos qui s'exercent. Et puis, lutter contre le dumping social ce n'est pas, pour ceux de ces pays ayant une forte tradition conventionnelle, passer obligatoirement par des minima légaux.

Enfin, comment quantifier ces minima ? Le programme de la CES vise à ce qu'il y ait progression partout : il faut obliger chaque Etat à mettre en place des minima et faire confiance aux organisations syndicales des pays pour les comparer et les faire avancer, si besoin est. Certains pays mettront un peu plus de temps que d'autres, c'est vrai. Donnons-leur les moyens pour que ce retard soit le moins long possible.

Adhésion à la CISL

Les organisations qui sont déjà dans des SPI disent que cela ne suffit pas, qu'il faut aussi aller à la CISL pour prolonger. Aujourd'hui, les réponses aux problèmes des travailleurs sont complexes et nous ne pouvons plus, tout seuls, les porter au plan international.

On ne peut non plus continuer à parler des problèmes des pays en voie de développe-

ment sans rechercher la confrontation avec les organisations syndicales de ces pays, là où elles se retrouvent le plus, c'est-à-dire à la CISL. Il s'agit d'élaborer des réponses avec elles, et non pas de la CFDT ou entre syndicats européens.

L'affirmation CISL = CIA est inacceptable. On ne peut à la fois dire que nous partageons beaucoup de choses avec des organisations de la CES et dire qu'elles accepteraient sans rien dire dans la CISL ce que certains affirment ici.

L'AFL - CIO

Des désaccords, nous en avons, mais nous ne pouvons pas l'assimiler à une politique glo-

Albert Mercier quittait, à ce Congrès, ses responsabilités confédérales. Ouvrier métallurgiste, il a été secrétaire général de l'union métal de Franche-Comté (il est né dans le Doubs), puis secrétaire général adjoint de la FGM. C'est en 1976 qu'il avait été élu à la Commission exécutive.



Notre adhésion à la CISL complètera et amplifiera notre action mondiale actuelle, en Europe avec la CES, dans les branches et professions avec les SPI, dans le monde avec la CISL.

bale, que d'ailleurs dans la majorité des cas elle combat. Les Américains ont quitté la CISL, les organisations européennes y ont pris plus de place et l'ont fait évoluer. Les Américains y sont revenus en acceptant ses évolutions, en acceptant sa politique en Amérique Latine. Nous ne pouvons pas dire, comme je l'ai entendu ici, à la fois que les syndicats américains sont bons quand ils sont dans les SPI et qu'ils sont moins bons à la CISL.

Travail avec la CISL

Comme pour la CES, nous devons développer une politique d'échanges bilatéraux qui nous permettra d'aller plus loin avec cha-

que organisation. Les réunions multilatérales réunissent les convergences. Mais celles-ci ne peuvent naître que si nous nous connaissons mieux, et sur ce point, rien ne vaut l'échange bilatéral.

Mener une politique dont beaucoup d'implications sont mondiales, c'est difficile. Je suis heureux que nous n'ayons pas aujourd'hui une adhésion disons « passionnelle », mais une adhésion à partir de notre expérience, de notre ambition, de notre acquis – et il est réel au plan international. Une adhésion qui permette à toutes les organisations CFDT de mesurer à un prochain Congrès tout ce qui a évolué, de mesurer que notre volonté d'efficacité a pu s'accroître dans les années qui vont venir. C'est ce que je vous souhaite à tous. □

Les amendements en débat

Adhésion CISL

Amendement sur les articles 53, 54, 55, 56

L'amendement vise à supprimer les articles 53, 54, 55, 56 et à les remplacer par une nouvelle rédaction : « L'action internationale au-delà de l'Europe ».

Le défenseur de l'amendement, Jean-Yves Crézé, du syndicat Métaux Brest, regrette l'insuffisance du débat contradictoire au sein de la CFDT sur l'adhésion à la CISL : ce débat va donc se résumer, selon lui, à cet amendement. Il s'étonne que le budget international de la CFDT prévoit déjà les conséquences de cet amendement.

Le refus de l'adhésion à la CISL prôné par Jean-Yves Crézé trouve sa justification dans le fait que la CISL n'est pas l'ONU ; la CISL trouve son origine dans la guerre froide et, avec la présence de l'AFL-CIO en son sein, elle ne peut jouer un rôle efficace en direction du tiers monde. En refusant l'adhésion à la CISL, nous ne souhaitons pas pour autant, dit-il, un repli sur l'Europe. Il existe les SPI et la CES qu'il s'agit de renforcer. Ainsi la CES en particulier pourra jouer un rôle mondial.

Jean-Claude Desrayaud défend, au nom de la fédération PTT, les articles 53 à 56 de la résolution internationale consacrée à l'affiliation de la CFDT à la CISL. La CFDT a quitté la CMT en 1979. Elle a participé à la construction de la CES, a multiplié ses relations internationales et plusieurs de ses organisations ont adhéré aux SPI (secrétariats professionnels internationaux). La CES, dont la quasi-totalité des membres sont adhérents à

la CISL, doit devenir l'instrument d'action des travailleurs en Europe.

C'est une vision réductrice de rapprocher CISL et AFL-CIO. « Notre adhésion à la CISL complètera et amplifiera notre action mondiale actuelle, en Europe avec la CES, dans les branches et professions avec les SPI, dans le monde avec la CISL ». Le rapporteur estime que depuis deux ans et demi, tous les éléments du débat ont été fournis et que ce n'est plus l'affaire de spécialistes. Il y a une contradiction entre la dénonciation qui est faite de l'AFL-CIO par les auteurs de l'amendement et l'accord manifesté pour travailler avec les SPI, dont les syndicats de l'AFL-CIO sont membres.

De plus, la CES a des limites dans ses liens avec les pays du tiers monde ; ses positions sur des sujets tels que la dette doivent être élaborées avec les syndicats de ces pays, et cela ne peut se faire qu'au sein de la CISL.

L'amendement est repoussé. Pour : 6 641 ; contre : 12 152 ; abstentions : 3 573.

Par ailleurs, un amendement était en discussion en séance spécialisée. Présenté par le syndicat SGEN de Basse-Normandie, il affirme que l'annulation de la dette des pays en voie de développement est un préalable au développement de ces pays. Il est combattu par la FGMM, qui estime que cet effacement ne résoudra pas le problème et qu'il importe d'abord de donner à ces pays les moyens d'un développement autonome, première condition du remboursement de leur dette. A mains levées, l'amendement est repoussé : 115 contre, 36 pour, 7 abstentions. □

Le texte de la résolution

10. Pour imposer une politique pour la croissance et l'emploi, pour assurer une plus grande solidarité et réduire les inégalités entre le Nord et le Sud, face à l'instabilité et la fragilité de l'économie mondiale aux profondes mutations technologiques, l'action syndicale est nécessaire.

11. La mondialisation des économies et leur interdépendance croissante s'accompagnent de profonds déséquilibres : déficits budgétaires des Etats-Unis, excédents commerciaux japonais et allemands, surendettement du tiers-monde, le tout aux dépens de la croissance et de l'emploi. Les entreprises, elles-mêmes, se mondialisent et jouent souvent ainsi sur l'absence de protection des salariés dans certains pays.

12. D'autres facteurs de tensions s'ajoutent à ces bouleversements structurels :

121. l'enlisement des conflits armés locaux ou régionaux sans perspective de solution politique : Moyen-Orient, Irak-Iran, Sahara Occidental, Erythrée, Amérique centrale...

122. le paradoxe d'une surproduction agricole

dans les pays les plus industrialisés alors que 700 millions de personnes souffrent de la faim ;

123. la permanence des atteintes aux libertés et aux droits de l'Homme, l'impossibilité pour certains peuples de disposer de leur avenir dans de nombreux pays de notre planète.

13. Dans ce contexte, l'efficacité de l'action syndicale et l'intérêt même des salariés français obligent à dépasser les égoïsmes nationaux. La construction d'une Europe indépendante des autres pôles économiques et politiques, point d'appui pour une coopération plus juste et plus grande avec le tiers-monde, est un besoin vital.

14. Notre action internationale est animée par une triple ambition : rendre plus efficace l'action syndicale nationale ; développer une action solidaire ; contribuer au renforcement du mouvement syndical dans le monde.

20. La construction de l'Europe représente un espoir et un risque. Espoir pour préserver et approfondir ce que nous avons de meilleur en commun : une tradition de liberté, un niveau élevé de protection sociale, une certaine qualité de vie. Risque du fait d'une construction européenne qui se réduirait à un marché. La création d'un espace social européen est une condition impérative pour que l'Europe de 1992 soit aussi celle des salariés et des populations.

21. L'Europe de 1992 ne saurait se concevoir avec des politiques de régression sociale qui agravaient les écarts de niveaux entre salariés et les inégalités de développement entre régions. Au contraire, il est nécessaire de renforcer sa cohésion économique et sociale, fondée sur la justice et la solidarité.

Il est urgent de réaliser un espace social européen législatif et conventionnel, facteur de progrès pour tous les travailleurs, par les moyens suivants :

211. élaboration d'un socle social minimum légal précisant les garanties sociales et collectives dont tout travailleur européen doit être doté en matière de conditions d'emploi, de protection sociale et de formation professionnelle ;

1. Renforcer notre action internationale

2. Europe

212. association de la CES à l'élaboration du volet social accompagnant les propositions de décision communautaires ayant un impact social ;

213. relance d'un « dialogue social » opérationnel avec le patronat européen sur les thèmes de la formation continue, des normes et du temps de travail ;



3. Coopération au développement du tiers-monde

4. Libertés, paix et démocratie

- 214.** instauration de droits d'information, de consultation et de négociation dans les sociétés ou groupes à l'échelle européenne ou transnationale ;
- 215.** confrontation au plan des branches sur les conséquences du marché intérieur dans chaque secteur professionnel, puis choix des thèmes devant donner lieu à négociations.
- 216.** comme elle a su le faire à Stuttgart, l'action que mène la CES pour faire aboutir ses revendications requiert aussi des initiatives qui impliquent les travailleurs et leurs organisations syndicales. En ce sens, la CFDT mettra tout en œuvre pour favoriser de nouvelles convergences d'action dans la CES d'ici 1992.
- 22. Il est nécessaire de réaliser une relance européenne concertée** pour la croissance et l'emploi, de coordonner les politiques économiques et industrielles, d'étendre les domaines de coopération entre l'Etat et les entreprises. La CES doit y être associée. Il faut renforcer le système monétaire européen – le SME – promouvoir l'ECU comme monnaie de paiement et avancer vers la mise en place d'institutions monétaires communes.
- 23. Pour autant, l'Europe n'est pas coupée du reste du monde.** Répondre aux drames de la faim, de la maladie ou de la guerre que connaissent tant de pays du Tiers monde est une raison fondamentale du choix de l'Europe pour la CFDT.
- 24. En effet, l'Europe peut contribuer à relancer la croissance mondiale,** favoriser les exportations du Tiers monde, surmonter le problème de son endettement, faire progresser la stabilité monétaire et donc stabiliser les recettes des pays en développement, assurer une politique d'emplois et de revenus des pays les moins avancés et permettre une autosuffisance alimentaire. C'est le sens des interventions syndicales pour améliorer la convention CEE / ACP.
- 25. Dans les relations avec les pays de l'Est, l'Europe ne peut se contenter de rapports économiques nécessaires, en faisant l'impasse sur la démocratie et les libertés.**
- 26. L'Europe peut donc impulser de nouvelles régulations internationales,** être un facteur de paix et de solidarité. Réussir un espace économique, social et politique européen est bien pour la CFDT un axe stratégique, une priorité.

- 30. Le mouvement syndical doit se donner pour objectif** d'établir entre le Nord et le Sud des politiques de coopération fondées sur des solidarités fortes. Crise de l'endettement, baisse des prix des matières premières, insécurité et dépendance alimentaire sont autant de problèmes graves qui nécessitent des réponses urgentes.
- 31. L'intervention du FMI dans les pays endettés** se traduit le plus souvent par une dégradation dramatique de la situation sociale (emploi, conditions de vie et de travail, aggravation des inégalités). Les formules de traitement de la dette (rééchelonnement, moratoire, annulation partielle ou totale) doivent avoir pour objectifs le développement des pays du Tiers monde. Toute intervention du FMI doit être organisée en concertation avec les forces économiques et sociales des

- 40. Centrale des libertés, la CFDT a mené et poursuivra un combat inlassable en faveur de la démocratie, des droits de l'Homme, des libertés, des droits des peuples à l'autodétermination et de la paix.**
- 41. La liberté syndicale est une liberté fondamentale** et l'existence d'un syndicalisme libre et démocratique, une condition du progrès social.
- 42. La CFDT intensifiera son action dans les domaines suivants :**
- 421.** solidarité et coopération pour que vive un syndicalisme indépendant et authentique en Pologne, en Afrique du Sud, aux Philippines, comme en Haïti, ou au Chili... ;
- 422.** soutien au droit à l'autodétermination des peuples en lutte pour leur liberté et leur indépendance ;
- 423.** volonté de faire progresser la paix par des avancées plus rapides vers un désarmement simultané, progressif, équilibré et contrôlé des armements stratégiques, chimiques ou conventionnels. L'accord entre les Etats-Unis et l'URSS pour l'élimination des missiles nucléaires de portée intermédiaire basés en Europe, premier du genre de l'ère nucléaire, peut amorcer une modification positive des relations entre les superpuissances. Notre action internationale continuera de manifester notre solidarité avec les peuples victimes de guerre.

LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

50. Crée en 1973, la CES ambitionne d'être l'instrument d'action des travailleurs d'Europe. Interlocuteur reconnu de la Commission des communautés européennes, la CES éprouve des difficultés à surmonter ses faiblesses dans l'action, à choisir des priorités et à engager une démarche résolue pour contribuer à l'édition d'un espace social européen. Cependant, son congrès de Stockholm l'a montré, des volontés d'action s'affirment et des potentialités existent en son sein.

Il est temps que la CES, à quatre ans de 1992, passe à la vitesse supérieure, affirme davantage sa cohésion et sa crédibilité, obtienne des progrès sociaux tangibles. Pour cela, il faut aussi donner, dans sa stratégie, une plus grande place aux CSE et aux CSI.

LES COMITÉS SYNDICAUX EUROPÉENS

51. Instruments professionnels de la CES, les CSE doivent s'efforcer de générer un espace de relations contractuelles au niveau des branches dans la perspective du Marché Intérieur. Cela suppose un engagement plus important des fédérations nationales membres des CSE, y compris bien sûr, celles de la CFDT et, pour certains CSE, une amélioration de leur capacité d'action.

LES COMITÉS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX

52. Instruments interprofessionnels récents de la CES, les CSI peuvent assurer une plus grande prise en charge et une meilleure coordination de l'action syndicale interrégionale par-delà les frontières nationales. Ils doivent favoriser l'action internationale des travailleurs des régions européennes notamment sur les problèmes d'aménagement et de formation.

LA CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES

53. Si l'Europe reste notre terrain d'action prioritaire, l'interdépendance et la fragilité de l'économie mondiale appellent des initiatives rapides. Nos fédérations, par leur adhésion aux SPI, disposent d'instruments pour coordonner leur action en particulier face aux agissements des multinationales et aux politiques que le patronat développe au plan mondial. Pour ce qui concerne la CFDT ne dispose pas, au niveau confédéral, de relais pour nous aider à concrétiser nos ambitions de solidarité, ni d'instruments capables de favoriser une coordination et d'impulser une action syndicale à l'échelle de la planète.

54. La CISL est un cadre unitaire de rassemblement. Pluraliste, démocratique, non inféodée, elle est présente dans 96 pays à travers les cinq continents en particulier dans les pays les plus industrialisés. La CISL est une véritable force syndicale internationale de plus de 85 millions d'adhérents, à laquelle sont associés les SPI et qui défend des valeurs de

liberté, de démocratie et de solidarité.

Au sein de la CISL, la CFDT œuvrera à son évolution positive, avec les autres organisations syndicales.

55. L'affiliation à la CISL représente pour la CFDT un atout supplémentaire. Elle doit permettre :

- de défendre et d'étendre les libertés syndicales dans le monde ;
- d'accroître notre coopération avec le tiers-monde ;
- de peser sur les institutions internationales ;
- d'offrir des perspectives et des débouchés à notre action nationale et européenne.

En se proposant d'entrer dans la CISL, dans une démarche similaire à celle qui a vu la plupart des fédérations CFDT s'affilier aux SPI, la CFDT répond aussi aux sollicitations des grands syndicats européens.

56. C'est pourquoi, le 41^e Congrès confédéral décide de demander l'affiliation de la CFDT à la CISL internationale.

60. Face aux turbulences du monde, l'action syndicale ne peut trouver son efficacité que dans une démarche novatrice. La CFDT entend repérer les lieux d'intervention les plus appropriés, les partenaires à privilégier, les instruments qui lui manquent pour renforcer une action concrète solidaire. C'est ainsi qu'elle entend donner à son action une dimension internationale forte qui réponde aux aspirations des travailleurs français, ailleurs dans le sens des attentes des peuples du tiers-monde et des travailleurs du monde entier.

□





Ernst Breit (CES) : le social pour réussir l'Europe

Ils sont venus de loin

D'Europe • l'OGB d'Autriche • la CSC et la FGTB de Belgique • l'UGT, ELA/STV et les Commissions ouvrières d'Espagne • le SAK de Finlande • la CGT de Grèce • le CCHS de Hongrie • la CGIL, la CISL et l'UIL d'Italie • la CGT et la LCGB du Luxembourg • LO de Norvège • la FNV des Pays-Bas • Solidarnosc de Pologne (le représentant de la coordination à Paris du syndicat polonais était aussi présent) • la CGT et l'UGT du Portugal • le DGB de RFA • le TUC du Royaume-Uni • LO et TCO de Suède • l'USS de Suisse • la DISK de Turquie (le représentant de la DISK en Europe était aussi présent) • la CSY de Yougoslavie •

D'Afrique et du Moyen-Orient • le COSATU et le NACTU d'Afrique du Sud • l'UGTA d'Algérie • la FGSTE d'Egypte • l'Histadrout d'Israël (le représentant de l'Histadrout en Belgique était aussi présent) • l'UNTM du Mali • l'UMT du Maroc • la FSP pour les Palestiniens • la CNTS pour le Sénégal • la CNTT pour le Togo •

La réalisation du Marché intérieur européen, qui progresse chaque jour un peu plus, exige d'énormes efforts de la part des syndicats et un renforcement de la coopération syndicale. Le Congrès de la Confédération européenne des syndicats de Stockholm nous a déjà fait progresser dans cette direction (...) Le Marché intérieur nous ouvre de nouvelles possibilités de croissance et de travail et nous permet d'équilibrer les intérêts des différents pays et des différentes régions (...) Nous avons besoin d'une politique économique de coopération et génératrice d'emplois. Sinon, la croissance escomptée restera, comme ce fut le cas jusqu'à présent, sans effet sur le marché de l'emploi (...)

Dans tous nos pays, les employeurs privés et publics cherchent à imposer, sous le prétexte du Marché intérieur, une politique salariale restrictive et une réduction des droits sociaux (...)

La puissance économique de l'Europe réside dans la qualité de l'éducation et de la formation de ses citoyens ainsi que dans celle de ses produits et de ses services. Cela ne peut être obtenu que grâce à des conditions de travail et des salaires adéquats, grâce à un niveau social élevé et à des rapports sociaux efficaces. Une telle politique n'est pas incompatible avec la réussite économique, comme le montre l'exemple de la Suède, qui n'est d'ailleurs pas le seul de la Communauté européenne.

Les gouvernements et la Commission des communautés européennes doivent savoir que, sans véritable prise en compte de la

dimension sociale, le projet de Marché intérieur échouera car il ne peut être réalisé s'il rencontre l'opposition des salariés et de leurs syndicats (...)

Si le dialogue social et les échanges entre syndicats, employeurs et Commission doivent avoir un sens, alors il faut que ce dialogue soit contraignant et engage toutes les parties (...)

Je pense que le dialogue social pourrait, dans un premier temps, se concrétiser sous forme de conventions-cadre. Il pourrait, cependant, s'avérer nécessaire de donner des possibilités analogues aux comités sectoriels de la CES.

Pour la reprise du dialogue social, prévue en janvier, je demande donc à la Commission d'inscrire à l'ordre du jour l'élaboration d'une charte sociale pour l'Europe et des propositions concrètes pour encourager la formation professionnelle. La CES envisage de soumettre d'ici là des propositions. J'en appelle au président Jacques Delors pour qu'il fasse usage de son autorité afin que le dialogue social débouche sur autre chose qu'une simple réunion-alibi.

Chers camarades, la CFDT a grandement contribué au renforcement de la coopération des syndicats en Europe. Je voudrais tous vous en remercier au nom de la CES. J'aimeerais, d'autre part, remercier tout particulièrement et à titre personnel Edmond Maire, qui a écrit une page importante de l'histoire syndicale française et européenne. Nous n'oublierons pas. (Ernst Breit, président du DGB, président de la CES). □

Chine (Fédération des syndicats)

Nous vous souhaitons de nouveaux succès dans la lutte pour les droits et intérêts légitimes des travailleurs et la paix mondiale. Que l'amitié et la coopération puissent se développer entre nos deux organisations syndicales.

Espagne (Commissions ouvrières)

Beaucoup de vos réflexions sont proches des nôtres, notamment sur le chômage et le Marché intérieur en 1993. La dimension européenne de l'économie nous oblige à lutter pour un espace social européen et à construire un puissant mouvement syndical européen, démocratique et unitaire.

Hongrie (Conseil central des syndicats hongrois)

Aujourd'hui, un pays ne peut pas résoudre seul, dans son cadre national, les problèmes économiques et sociaux. Les échanges d'expériences utiles permettent de rechercher ensemble des solutions à la plupart de nos problèmes communs.

Italie (CGIL)

Notre intérêt pour votre Congrès est particulièrement vif étant donné le travail en commun entrepris au cours des dernières années entre la CFDT et la CGIL.

Il y a une impérieuse nécessité à élaborer un programme commun à tout le syndicalisme européen pour définir dès maintenant la physionomie du syndicalisme de l'an 2000.

Japon (Rengo)

Nous saluons votre Congrès. Il a à son ordre du jour des sujets très importants, notamment sur le plan international. Le renouvellement des activités internationales de la CFDT constitue un événement historique pour tous les travailleurs français et du monde entier, pour le renforcement du syndicalisme libre et démocratique.

Mali (UNTM)

Notre présence à ce Congrès montre que les travailleurs et le peuple malien, en lutte contre les difficultés de toutes sortes, ne sont pas oubliés des camarades de la CFDT. Nous y voyons donc un acte d'encouragement, de soutien solidaire devant l'effort nécessaire déployé dans la lutte contre la nature pour se l'approprier et contre la famine.

Maroc (CDT)

Notre centrale suit vos discussions riches sur la thématique du syndicalisme actuel. Nous souhaitons que vos projections concernant l'avenir renforcent la lutte pour la libération de l'Homme, sa prospérité matérielle et morale dans un système économique juste, qui appuie la paix mondiale et ouvre de nouveaux horizons.

Portugal (CGTP)

Nous manifestons notre disponibilité pour approfondir nos rapports, surtout maintenant que nous approchons de 1992. Nous devons trouver les meilleures formes d'actions convergentes pour faire face aux tentatives des gouvernements conservateurs et du patronat de mettre en cause les avancées sociales.

Philippines (KMU)

Les travailleurs et les syndicats sont confrontés au défi majeur que constitue la réponse à donner aux stratégies capitalistes et gouvernementales d'exploitation des travailleurs. Aux Philippines, ces attaques vont jusqu'à l'assassinat de militants syndicaux. Cela rend d'autant plus nécessaire une solidarité internationale étroite.

Québec (CSN)

Le syndicalisme français, comme celui de la plupart des pays industrialisés, connaît des problèmes pour accroître le nombre de ses adhérents et pour faire sentir son influence à tous les niveaux de la société.

A votre Congrès, vous faites preuve de votre capacité de faire face aux défis, avec vos qualités de toujours : dynamisme, ouverture d'esprit, respect profond de la démocratie et du pluralisme.

Pologne (Solidarnosc)

Depuis la naissance de notre mouvement, la CFDT a été constamment présente dans notre travail et notre destin. Nous sommes liés par notre attachement commun à la liberté, à la démocratie et à la justice sociale. Nous menons une lutte commune pour la dignité et les droits de l'Homme dans le monde entier (**Lech Wałęsa**).

Nous savons que les libertés syndicales sont bafouées dans d'autres pays, non communistes, en Afrique, en Asie et en Amérique Latine. Seule la solidarité internationale peut permettre d'obtenir les libertés syndicales, indissociables des libertés politiques. (**Zbigniew Bujak, Władysław Frasiniuk, Barbara Labuda**)

Nous vous remercions pour toutes les actions entreprises pour la défense de notre syndicat, et pour toutes vos aides. Nous sommes convaincus qu'il n'y aura pas de progrès économiques sans progrès dans le domaine syndical et social. (**Jerzy Zdrada, Solidarnosc de Maloposka - Cracovie**)

Yougoslavie (CSY)

Nous avons des attitudes proches sur les questions du renforcement de la détente, des relations économiques internationales plus justes, de l'écart entre les pays développés et les pays en voie de développement, de la protection du milieu de travail et de vie. Ces questions imposent la recherche de voies et

Messages du monde



l'UGTT pour la Tunisie • l'UNTZA pour le Zaïre •

D'Amérique • la CSN, le CTC et le FTQ pour le Canada • la CUT pour le Brésil • la CUT du Chili • la Fenastras du Salvador • la CATH d'Haïti • l'ATC du Nicaragua •

Des organisations syndicales, régionales (la CES), continentales (l'OUSA, organisation de l'unité africaine) et mondiales (la CISL et la CIS, Conférence internationale des syndicats arabes, étaient présentes) •

Des institutions européennes et internationales étaient également représentées • le BIT • la CEE • le CES (Comité économique et social européen) • le Conseil de l'Europe • la Fondation Friedrich - Ebert • l'OFAJ (organisation franco-allemande de jeunesse) • le TUAC (commission syndicale consultative auprès de l'OCDE).

Des organisations liées aux problèmes internationaux avaient aussi envoyé un représentant • Amnesty International • le CCFD • le Mouvement Anti-Apartheid ■

Messages d'en France

Les invités français

Organisations syndicales • CGC • CGT • FGAF • FEN • messages de FO • PSA • UNEF-ID • MGF •

Associations d'immigrés et de solidarité • Fédération des travailleurs africains en France • Amicale des Algériens en Europe • Ligue des droits de l'Homme • Messages du Conseil des associations immigrées en France et de SOS Racisme •

Organisations de jeunesse • JOC-JOCF • MRJC •

Organisations éducatives, familiales et du cadre de vie • PEEP • Ligue de l'enseignement • COORACE • CSCV • CSF •

Organisations de tourisme et de loisirs • VVF • CECOREL • Fédération Léo-Lagrange • IN-VAC • ANCV •

Organisations liées à la protection sociale • FNMF • FNMIP • APF •

Divers • Crédit mutuel • ISST de Strasbourg et de Sceaux • APEC ACO ■

de formes nouvelles dans l'activité syndicale internationale.

Le TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE)

Depuis votre dernier congrès, le TUAC a bénéficié (comme auparavant) d'une active

contribution de la CFDT à ses travaux cherchant à influencer la politique des gouvernements de l'OCDE.

Les efforts des syndicats visant à donner une dimension sociale au marché unique doivent être accompagnés de démarches parallèles pour développer la solidarité avec les travailleurs des autres pays industrialisés et du tiers monde. □

Amnesty International, section française

Votre organisation appelle à un combat inlassable en faveur des libertés et des droits de l'Homme dans le monde. Nombreux sont les militants et responsables syndicaux victimes des violations des droits de l'Homme.

Sur le terrain, nous avons des objectifs communs et nous sommes donc des partenaires. Notre indispensable action commune pour le respect des droits de l'homme continuera et s'amplifiera.

Harlem Désir, président de SOS Racisme

La CFDT depuis sa création a su opposer, dans le monde du travail comme dans la société, les traditions de solidarité du syndicalisme à la démagogie raciste. Ensemble, nous nous sommes retrouvés ces dernières années à travers nos prises de positions communes. Ensemble, plaçons l'année 89 sous le signe de la conquête de l'Égalité des Droits.

USOENC, Nouvelle-Calédonie

En mai 1985, l'USOENC a décidé de la signature d'un protocole d'accord avec la CFDT, du fait du non-dirigisme de la CFDT sur les décisions de l'USOENC. En créant et mettant à notre disposition le secrétariat DOM/TOM, la CFDT a permis de rapprocher les représentants des différentes régions d'Outre-Mer. L'USOENC souhaite bonne chance à Jean Kaspar.

Confédération intersyndicale de Mayotte (CISMA)

Nous nous réjouissons de la marque de confiance, de solidarité et de fraternité qui nous unit. A l'instar des vaillantes organisations syndicales du monde, et en particulier de la CFDT, nous poursuivrons le combat des travailleurs pour leur émancipation, la justice sociale dans le monde, en Europe et en Outre-Mer. Plein succès au Congrès CFDT.

Inter-professionnel de l'archipel de St-Pierre-et-Miquelon (IPA/SPM)

Dynamisme, pluralité d'idées, programme pour l'avenir, nous partageons dans leur

grande majorité les décisions et orientations que nous proposons pour les années à venir le Bureau national. Merci à Edmond Maire pour ce qu'il a fait et nous a apporté pendant tant d'années.

Confédération A TIA I MUA, en Polynésie

A TIA I MUA, qui signifie « Debout et en avant », n'oubliera jamais le soutien inconditionnel de la CFDT durant les durs événements passés (grèves de 86 et 87).

Les camarades de la CFDT resteront pour nous des références que nous n'oublierons jamais. Merci Edmond, Pierre, Albert et les autres. Bon courage Jean, Nicole et tous les autres.

Centrale démocratique martiniquaise des travailleurs

Nous voyons l'importance de ce Congrès pour votre organisation et la nôtre, dans un contexte de luttes en France, en Martinique et en Haïti, où nous soutenons avec vous la CATH. Luttes et longues marches à la conquête de la démocratie, où nos deux organisations coopèrent (formation, organisation). Nous comptons sur la poursuite de cette coopération active CFDT/CDMT.

Amicale des Algériens en Europe, région de l'Est

L'histoire nous a maintes fois unis dans les luttes que nous avons menées, avec la volonté d'améliorer le sort des travailleurs et d'arracher, vaille que vaille, des droits et combattre des injustices. Nous apportons ici le témoignage sur la disponibilité et l'engagement de votre syndicat aux côtés de l'immigration en général et algérienne en particulier.

Fédération des travailleurs africains en France

La CFDT a été constamment au côté des immigrés pour une lutte soutenue contre la xénophobie, le racisme et le fascisme. Nous demandons le concours de toutes les bonnes volontés, des militants CFDT, pour l'abrogation de la loi humiliante, inhumaine, de Pasqua-Pandraud du 9 septembre 1986. Vive la solidarité Français-immigrés et bonne chance au camarade Jean Kaspar. □

Statuts : amendement du syndicat cheminots Côte-d'Or

Le syndicat des cheminots de la Côte-d'Or souhaitait voir modifier l'article 19 des statuts confédéraux en y ajoutant un alinéa qui stipulait : « La liste des candidats présentée par le Bureau national sortant est établie dans l'ordre déterminé par le vote au Bureau national, elle doit comporter les noms de l'ensemble des candidats soumis au vote du Bureau national ». Cela revenait, pour l'avenir, à faire élire la commission exécutive directement par le congrès, dessaisissant ainsi le Bureau national de sa responsabilité d'élection et de contrôle de la Commission exécutive.

C'est François Guntz qui combattait l'amendement, estimant que celui-ci « était de circonstance et lié au débat concernant le renouvellement de l'actuelle CE ». Pour lui, « ce n'est pas parce que les décisions prises ne conviennent pas à quelques-uns », dont il était, qu'il fallait « tenter de les changer en modifiant les règles collectivement adoptées ». Règles basées, rappelons-le, sur la

notion de majorité et qui donnent une cohérence à l'ensemble des statuts confédéraux.

Le rapporteur, Noël Mandray, reprenait l'argumentation développée dans Syndicalisme-hebdo n° 2 229 et estimait qu'il était « dangereux d'hypothéquer l'avenir » et de décider aujourd'hui « qu'un petit morceau de réforme, dont nous ignorons si nous pourrons lui donner une cohérence d'ensemble, répondrait à nos exigences de démocraties ». Estimant qu'il ne fallait pas s'engager « dans des voies qui pourraient se révéler des impasses », Noël Mandray appelait le congrès à repousser l'amendement.

L'amendement était repoussé après un vote par mandats. Pour : 8 474. Contre : 12 086. Abstentions : 1 151. □

CNAS : la modification des prestations grèves reportée

Après étude des dossiers grève des dix dernières années, le comité de gestion de la CNAS (Caisse nationale d'action syndicale) avait proposé en avril 1988 une modification des prestations versées en cas de grève ou de lock-out. Le Conseil national avait adopté de nouvelles règles (voir Syndicalisme-hebdo n° 2 231) applicables au 1^{er} janvier 1989. Il était, sous forme de résolution, demandé au congrès d'approuver les décisions du Conseil national.

Un intervenant jugeant insuffisante la décision du Conseil national a demandé au congrès de ne pas voter la résolution. Un autre intervenant en a au contraire souhaité l'application, estimant que la décision correspondait à la situation syndicale actuelle et aux possibilités financières de la CNAS. Devant la complexité des arguments invoqués pour ou contre,

le rapporteur demandait finalement au congrès d'accepter que les choses restent en l'état jusqu'à la décision que prendrait un prochain Conseil national s'inspirant des débats du congrès. Cette demande, soumise au vote à main levée, était largement acceptée. □



L'intervention de Jean Kaspar

C'est, et vous le comprenez bien, avec émotion que je m'adresse à vous, militants et responsables, qui tenez entre vos mains l'avenir de la CFDT (...) Nos changements se sont réalisés au prix de débats, par moments difficiles, mais, et c'est cela notre fierté, dans le strict respect de nos règles statutaires et démocratiques. Au vu du débat du Congrès, j'ai la profonde conviction que la CFDT a des ressources et des potentialités tout à fait extraordinaires (...) Mon état d'esprit, au seuil de cette nouvelle étape de ma vie militante, peut se résumer en deux mots. Ouverture et fermeté.

Ouverture pour développer notre capacité de débat et être à l'écoute des organisations. Ouverture pour comprendre les mutations et les évolutions, pour travailler avec d'autres acteurs. Ouverture enfin à l'Europe et au Monde (...)

Fermeté pour défendre l'autonomie de notre organisation (...) Fermeté à l'égard de ces groupuscules qui veulent utiliser notre organisation pour des stratégies qui lui sont extérieures (...) Fermeté à l'égard du gouvernement et du patronat pour qu'ils prennent en compte nos propositions. Fermeté enfin pour défendre les libertés, la démocratie et la dignité de chaque personne.

A un moment où certains spéculent sur le déclin du syndicalisme, en lui opposant la réussite individuelle et le « chacun pour soi », notre Congrès montre que d'autres voies

s'ouvrent à l'imagination, à l'intelligence, à la volonté et à l'action. Les voies que vous avez ouvertes, ce sont celles de la solidarité et de l'action collective (...) Notre Congrès a permis d'approfondir notre démarche d'adaptation (...)

Bref, nous avons tracé de nouvelles frontières pour notre syndicalisme avec une grande ambition pour la société. Cette ambition se nourrit des valeurs fondamentales du mouvement ouvrier qui sont émancipation, solidarité, liberté, démocratie, justice et paix (...)

Rien n'est définitivement gagné

Notre société peut en effet continuer à glisser insensiblement sur la pente du repli sur soi et d'un individualisme effréné. Elle peut aussi continuer à s'enrichir, à se développer en laissant sur le bord de la route de plus en plus d'hommes et de femmes (...) Cette voie sera en effet inéluctable si le syndicalisme baisse les bras et laisse au patronat et au gouvernement, quel qu'il soit, le champ libre (...) C'est l'insuffisance d'action et d'initiative qui est dangereuse pour une société.

Une légitimité à reconquérir

(...) Cette légitimité, nous devons la conquérir à la fois auprès des chefs d'entreprises, qui voient dans le syndicalisme un obstacle, et chez les salariés, qui s'interrogent sur son utilité (...)

Notre ambition pour la société se nourrit des valeurs fondamentales du mouvement ouvrier : émancipation, solidarité, liberté, démocratie, justice et paix.

Le syndicalisme ne doit pas se contenter d'être « la mauvaise conscience de son siècle », qui élève la voix à chaque fois que l'injustice se manifeste (...) Ce n'est pas sur nos intentions que nous serons jugés par les salariés, mais sur notre capacité à concrétiser et à apporter des réponses à leurs revendications et à leurs aspirations.

Notre identité nous donne de sérieux atouts

Notre identité, c'est d'abord une organisation syndicale qui veut comprendre son temps, qui veut saisir la signification des changements et des mutations qui s'opèrent dans la société, pour s'enrichir du neuf qui émerge et accroître son efficacité (...)

Ce qui fonde notre identité, c'est à la fois le refus du dogmatisme, l'ambition que le syndicalisme définisse lui-même le champ de son intervention et de ses compétences. Oui, c'est l'autogestion qui caractérise le mieux le sens de notre démarche (...)

Notre stratégie n'est pas exclusive

Nous devons apprendre à travailler avec d'autres et créer les conditions d'une plus grande convergence entre les organisations syndicales, ainsi qu'avec les associations (...)

Nous voulons saisir toutes les occasions pour améliorer les rapports intersyndicaux et agir pour passer d'un pluralisme de division à un pluralisme créateur, plus coopératif, capable d'accroître notre efficacité dans le débat national mais aussi sur le plan européen (...)

Un regard lucide

L'horizon national ne suffit plus pour appréhender les mutations qui nous bousculent, qu'elles soient économiques, sociales ou culturelles (...) Il nous faut aussi la lucidité et le réalisme, pour construire une stratégie de transformation qui ait prise sur les réalités.

Un enjeu décisif : la modernisation des entreprises et des rapports sociaux. Elle doit être la résultante de négociations multiples qui prendront en compte : l'emploi, la qualification, le service rendu (...) Il nous appartient donc de bousculer l'immobilisme social du patronat, du gouvernement et des partis politiques, pour que l'emploi soit au centre de la problématique économique, sociale et politique de notre pays (...)

Gagner ensemble

La conscience du besoin d'évolution est aujourd'hui partagée par l'immense majorité des militants et des adhérents. Reste à organiser et à planifier notre démarche dans le temps. Ce sera long, difficile parfois, mais nous pouvons gagner parce que la CFDT, au-delà de ses débats nécessaires, est rassemblée sur l'essentiel, à savoir une certaine idée du syndicalisme qui allie l'action à la proposition, avec des militants bien dans leur peau.

Nous aussi, nous devons nous moderniser. Tenir compte du réel, mieux travailler ensem-

ble avec des structures efficaces et complémentaire. Aller toujours plus loin dans la démocratie (...) Elaborer des objectifs revendicatifs en rapport avec la réalité du salariat (...)

Je voudrais saluer en votre nom à tous, les militantes et les militants que l'on n'a pas vus à notre Congrès (...) Ceux et celles dont on ne parle pas, mais qui donnent vie à nos décisions et à nos orientations. Ils sont notre force et notre richesse (...) Ceux qui ont marqué des générations de militants. Des hommes comme Paul Vignaux, Eugène Descamps, qui, avec bien d'autres, ont contribué à faire de notre CFDT ce qu'elle est aujourd'hui.

Des camarades quittent, à l'occasion de notre Congrès, le BN et la CE. Je voudrais les remercier tous. Aimé, Brigitte, Julien, André, Michel, Pierre, Arlette, Edmond, Christian, Albert, Marie-Christine, Paul, Loïc, Denis et Daniel. Merci de votre action. Nous avons vécu ensemble des moments passionnnants, difficiles aussi. Merci à chacun (...)

Merci à vous tous, merci à Edmond

Nous mesurons que si la CFDT a une place particulière sur l'échiquier syndical et dans la société, c'est pour une partie importante à Edmond que nous le devons (...) Son combat, c'est celui de la construction d'un syndicalisme autonome de toutes forces politique, religieuse ou philosophique. D'un syndicalisme profondément laïc, une véritable alternative à l'attraction qu'ont constituée, à un certain moment, le PC et ses organisations satellites. Je retiendrai aussi d'Edmond sa capacité d'écoute, sa capacité à intégrer et sa volonté de se fondre dans le collectif.

Edmond a eu avec son époque un rapport de « complicité conflictuelle » (...) Complicité dans la capacité à comprendre notre époque et à exprimer ses besoins, à qualifier ce qu'elle devient et le choix qu'il faut prendre. Conflictuelle, car comprendre cette époque n'a jamais signifié pour lui être d'accord avec tout, avec l'air du temps ; mais au contraire savoir aller à contre-courant, ne pas accepter les effets de mode (...)

Edmond nous a appris que pour changer la société, il faut être dedans... sans pour autant s'y enliser, en être prisonnier. J'ai la certitude que l'Histoire retiendra cette réalité et je crois pouvoir dire, en votre nom à tous, que nous sommes fiers d'avoir eu un secrétaire général comme toi, Cher Edmond.

Dans cette période où je me suis préparé à cette responsabilité nouvelle, Edmond a fait le maximum pour que je prenne ma tâche dans de bonnes conditions. Pour cela aussi, merci Edmond. Mon honneur, notre honneur sera de poursuivre l'approfondissement du sillon que tu as largement tracé. Je le ferai en ce qui me concerne à ma manière, avec mon style, avec ma personnalité, avec la volonté de réussir avec vous.

Il y a des mots qui, dans leur simplicité, leur dépouillement, traduisent mieux qu'un long discours ce que l'on ressent. Ce mot, c'est merci ! Merci Edmond ! Merci à vous tous ! □

La CFDT est rassemblée sur l'essentiel : un syndicalisme qui allie action et proposition avec des militants bien dans leur peau.

Oui, c'est l'autogestion qui caractérise le mieux le sens de notre démarche.

Edmond Maire nous a appris que pour changer la société, il faut être dedans... sans pour autant s'y enliser, en être prisonnier.

Le Bureau national

Le Congrès a procédé à l'élection du nouveau Bureau national. Mandats retirés : 22 463 ; abstentions : 451 ; votants : 22 012 ; blancs et nuls : 654 ; exprimés : 21 358 ; majorité absolue : 10 680.

COLLÈGE DES FÉDÉRATIONS

NOMS	PRÉNOMS	VOIX	AGE	PROFESSION D'ORIGINE	FONCTION SYNDICALE
BERTRAND	Marguerite	21 358	53	Vendeuse	Secrétaire générale Services
GOUX	Hélène	21 358	42	Professeur	Secrétaire nationale SGEN
NOUVELOT	Bernadette	21 358	45	Étalagiste	Secrétaire fédérale FUC
JALMAIN	Michel	21 177	39	Dessinateur	Secrétaire général FNCB
LECHEVIN	Bruno	20 992	36	Agent EDF	Secrétaire général-adjoint FGE
DANTIN	Gérard	20 795	45	Technicien supérieur	Secrétaire général FGMM
KHELIFF	Jacques	18 681	35	Technicien	Secrétaire général FUC
DUPONT	Marc	17 861	36	Educateur spécialisé	Secrétaire général Santé
NODIN	Jacques	17 139	41	Secrétaire administratif	Secrétaire général Interco
GAGNAIRE	Marc	16 866	40	Conseil agricole	Secrétaire général FGA
DESRAYAUD	Jean-Claude	16 387	40	Technicien	Secrétaire général PTT
PERNET	Michel	14 563	45	Ingénieur équipement	Secrétaire général FGTE
PETITJEAN	Alain	14 354	38	Ouvrier d'Etat	Secrétaire général FEAЕ

COLLÈGE DES RÉGIONS

NOMS	PRÉNOMS	VOIX	AGE	PROFESSION D'ORIGINE	FONCTION SYNDICALE
BRESSAUD	Christiane	21 358	43	Enseignante	CE régionale Bretagne
PUJO	Evelyne	21 358	39	Technicienne	Secrétaire générale Franche-Comté
QUANTIN	Marie-Claude	21 358	42	Professeur collège	CE régionale Champagne-Ardennes
HENRY	Bernard	20 040	43	Dessinateur	Secrétaire général Pays de Loire
CHAUZY	Jean-Louis	20 024	41	Employé	Secrétaire général Midi-Pyrénées
GUNTZ	François	18 798	41	Electro-mécanicien	Secrétaire général Alsace
MOUNIER VEHIER	Robert	17 843	45	Technicien géomètre	Secrétaire général Rhône-Alpes
OTHELET	Jean-Paul	17 249	40	Aide-fromager	Secrétaire général Lorraine
BONTEMPS	Jacky	17 218	37	Technicien	Secrétaire général Ile-de-France
REGEREAU	Michel	16 527	36	Employé municipal	Secrétaire général Bretagne
TOULISSE	Jean-Marie	14 911	41	Employé	Secrétaire général Nord-Pas-de-Calais
APARICIO	Jean-Claude	12 482	46	Aide chimiste	Secrétaire général Provence-Côte d'Azur
SIMONIN	Jean-Paul	11 811	34	Jardinier	Secrétaire général Auvergne

COLLÈGE PRÉSENTÉ PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

NOMS	PRÉNOMS	VOIX	AGE	PROFESSION D'ORIGINE	FONCTION SYNDICALE
KASPAR	Jean	18 701	47	Electro-mécanicien	Membre CE sortante
CHUPIN	Alain	17 740	41	Agent technique EDF	Secrétaire général FGE
SPAETH	Jean-Marie	17 392	43	Électronicien	Membre CE sortante
MASSON	Jean-René	16 322	40	Adjoint cadre hospitalier	Secrétaire général Santé
TROGLIC	Jean-François	14 753	41	Instituteur	Membre CE sortante
NOTAT	Nicole	13 785	41	Institutrice	Membre CE sortante
JACQUIER	Jean-Paul	13 259	48	Technicien agricole	Membre CE sortante
MANDRAY	Noël	12 134	52	Électricien	Membre CE sortante

QUATRIÈME COLLÈGE (UNION CONFÉDÉRALE DES CADRES)

NOM	PRÉNOM	VOIX	AGE	PROFESSION D'ORIGINE	FONCTION SYNDICALE
CROQUETTE	Daniel	16 558	44	Ingénieur	Secrétaire général UCC



L'ensemble du Bureau national élu au Congrès. Au premier rang, de gauche à droite : Marie-Claude Quantin, Jean-Paul Othelet, Bernadette Nouvelot, Daniel Croquette, Alain Chupin, et Jean-René Masson.

Au deuxième rang : Alain Petitjean, Gérard Dantin, Evelyne Pujo, Jean-Paul Jacquier, Michel Jalmain, Jean-Louis Chauzy, Jean-Marie Spaeth, Bruno Lechevin, Christiane Bressaud et Bernard Henry.

Les 35 élus du Congrès

Au troisième rang : Michel Pernet, Jean-Marie Toulisse, Jacky Bontemps, Jean-François Troglis, Jean Kaspar, Marguerite Bertrand, Nicole Notat, Hélène Goux, Marc Gagnaire, Jacques Kheliff, Jean-Claude Aparicio et Robert Mounier-Vehier.

Au dernier rang, en haut : Noël Mandray, Marc Dupont, Jean-Claude Desrayaud, Jacques Nodin, Jean-Paul Simonin, Michel Regereau et François Guntz.

La Commission exécutive



Photos Mailiac

Jean Kaspar. Secrétaire général. Né le 10 mai 1941 à Mulhouse. Electro-mécanicien aux mines de potasse. Secrétaire général du Syndicat des mineurs de potasse. Secrétaire général de la Fédération des mineurs. Secrétaire général de l'Union régionale d'Alsace. Membre du Bureau national depuis 1974. Élu à la Commission exécutive au congrès de 1982.

Nicole Notat. Secrétaire générale adjointe. Née le 26 juillet 1947 à Chatrice (Marne). Institutrice spécialisée. Secrétaire du SGEN de la Meuse. Membre de la commission exécutive régionale du SGEN Lorraine. Membre du conseil fédéral SGEN. Secrétaire générale régionale du SGEN. Élu à la Commission exécutive à l'occasion du congrès de 1982.

Jean-Marie Spaeth. Trésorier confédéral. Né le 15 août 1945 à Faulquemont (Moselle). Ouvrier professionnel des mines, membre du conseil national de la Fédération des mineurs en 1972, élu secrétaire général en octobre 1976. Devient en mai 1984 secrétaire national de la FGMM. Membre de la Commission exécutive depuis le 40^e congrès en 1985.

Noël Mandray. Né le 4 septembre 1936 à Aix-les-Bains (Savoie). Ouvrier électricien. Secrétaire national de la Fédération unifiée de la Chimie. Membre de la Commission exécutive depuis le 38^e congrès en 1979.

Jean-Paul Jacquier. Né le 21 juillet 1940 à Annaba (Algérie). Technicien agricole. Responsable des syndicats agricoles du Maine-et-Loire. Secrétaire national de la FGA. Membre du Bureau national en 1976. Membre de la Commission exécutive depuis le congrès de 1982.

Alain Chupin. Né le 20 mai 1947 à St-Viaud (Loire-Atlantique). Agent technique EDF. Permanent du bureau de la fédération Gaz-Electricité. Secrétaire fédéral puis secrétaire général adjoint de la FGE. Secrétaire général de la FGE. Membre du Bureau national en 1984.

Jean-François Troglac. Né le 23 novembre 1947 à Pompey (Meurthe-et-Moselle). Instituteur, membre du Comité national du SGEN en 1972, secrétaire national du SGEN 1^{er} degré en 1974 ; membre du Bureau national en 1979 et secrétaire général adjoint du SGEN en 1980. Membre du Conseil économique et social. Membre de la Commission exécutive depuis le congrès de 1985.

Jean-René Masson. Né le 24 novembre 1948 à Quimper. Adjoint des cadres hospitaliers. Permanent à la fédération Santé-Sociaux. Secrétaire général de la fédération. Membre du Conseil économique et social. Membre du Bureau national depuis 1985.

Le Bureau national élu par le 41^e Congrès s'est réuni à Strasbourg, le 25 novembre 1988. Dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires, il a procédé aux votes suivants :

Sont élus membres de la Commission exécutive :

Votants : 35. Alain Chupin : 34 voix ; Jean-Paul Jacquier : 29 voix ; Jean Kaspar : 35 voix ; Noël Mandray : 30 voix ; Jean-René Masson : 33 voix ; Nicole Notat : 31 voix ; Jean-Marie Spaeth : 34 voix ; Jean-François Troglac : 31 voix.

Sont élus aux fonctions suivantes :

Secrétaire général : Jean Kaspar, 35 voix. Secrétaire générale adjointe : Nicole Notat, 26 voix. Trésorier : Jean-Marie Spaeth, 35 voix.

La répartition suivante des responsabilités politiques entre les membres de la Commission exécutive a été adoptée par 24 voix pour - 4 voix contre et 7 abstentions.

Jean Kaspar : Politique internationale ; Nicole Notat : Politique action revendicative ; Jean-Marie Spaeth : Politique de protection sociale ; Alain Chupin : Politique économique - Communication Image - Fonctions publiques ; Jean-Paul Jacquier : Politique d'Emploi - Formation, Travail ; Noël Mandray : Politique de formation syndicale - Vie des organisations ; Jean-René Masson : Politique de développement - Pratiques syndicales des militants en entreprise ; Jean-François Troglac : Politique d'environnement - Sociétés et libertés.



La clôture du Congrès par Julien Delaby

Si le Congrès est terminé, la pièce n'est pas vraiment jouée, elle reste même à mettre en scène ». Chargé de clôturer ce qu'il a appellé « une longue semaine de syndicalothérapie », Julien Delaby (ex-secrétaire régional du Nord-Pas-de-Calais) a encouragé les actes plus que les discours. « Notre syndicalisme a de l'avenir, pour peu que nous le fassions avec nos adhérents. Mais nous ne ferons pas l'économie d'un regard lucide sur l'écart existant entre la masse des salariés et les syndicats. Il n'y a pas de victoire durable, si les bénéficiaires du syndicalisme n'en sont pas les acteurs réels. Il est grand temps de moins l'écrire pour mieux s'en servir. Parmi les nombreux débats qui ont jalonné notre Congrès, j'ai retenu une définition intéressante de notre ambition : la CFDT doit donner espoir aux travailleurs pour qu'ils ne vivent pas leur vie comme un échec. Et j'ajouterais que l'aspiration essentielle d'un individu est d'être reconnu utile dans la société où il vit. Nous savons bien aujourd'hui que notre finalité, notre but,

notre ambition de transformation de la société n'a de chance d'entraîner les travailleurs, d'en faire des adhérents, que s'ils voient dans les porteurs de cette ambition des hommes et des femmes capables de gérer le quotidien, de le rendre chaque jour plus vivable. Notre force de conviction doit s'appuyer plus sur la cohérence de nos actes plutôt que sur les envolées de notre discours.

Mais il me faut ajouter une dernière touche à notre ambition : celle d'un syndicalisme joie de vivre, bien dans ses godasses, heureux de construire, de transformer nos vieilles sociétés. Dans un enthousiasme qui redonne le goût de vivre aux paumés, qui provoque l'intérêt des jeunes. Nous aurons alors trouvé les moyens de rendre crédible le slogan de notre Congrès : Nombreux et solidaires ».

Pour Julien, au BN depuis 1976, rien ne semble avoir entamé sa détermination de syndicalisme. C'est avec émotion qu'il a rendu hommage à Edmond, Albert, Marie-Christine, Loïc, Pierre et les autres qui, comme lui, cèdent la place aujourd'hui. □

