



SYNDICALISME HEBDO

2^e cahier du n° 2878 du 14 mars 2002

Des choix, des actes, des résultats

Rapport d'activité

Cfdt
des choix, des actes
45^e congrès
Nantes, mai 2002

Avant-propos

Sommaire

❖ Le changement social en question	P.5
❖ Développer de nouvelles garanties	P.13
❖ Sécuriser la protection sociale	P.22
❖ Prendre en compte les mutations du travail et au travail	P.29
❖ De l'action dans l'entreprise à l'intervention sur le cadre et la qualité de la vie	P.33
❖ Renforcer la régulation en Europe et dans le monde	P.38
❖ Une organisation forte et efficace	P.44
❖ Rapport financier	P.54

2^e cahier du n°2878 du 14 mars 2002

Directeur de la publication : Michel Caron

Coordination, direction artistique :
Service Communication

Conception et réalisation :
Stratéus et Cicero

Crédit photos :

Christian Avril, p. 46

Philippe Cibille, p. 28

Olivier Culmann, p. 9, 13, 18, 20, 27, 37, 43

Frédéric Fournier, p. 10, 11, 14, 16, 19, 30, 34, 50

Antoine Pouly, p. 6, 24, 31, 41, 49

Impression : RotoFrance

N°CPPAP 00905 S 05551

ISSN : 00397741

Un rapport d'activité couvre la période écoulée entre deux Congrès. Celui-ci s'attache donc à traduire l'action de la Confédération entre le Congrès de Lille et celui de Nantes.

Le rythme interne de la vie de l'organisation et la périodicité des congrès, pour indispensables qu'ils soient, ont cependant quelque chose d'artificiel. Ils découpent le temps et figent son mouvement dans un cadre temporel, si ce n'est arbitraire, en tous cas pas nécessairement connecté avec le rythme de la chronique sociale, économique ou politique, telle qu'elle s'est historiquement et concrètement déroulée. Les trois ans écoulés doivent être mis en perspective dans un cadre temporel plus large pour en permettre toute la compréhension.

Sous cet angle, le point d'amorce est à situer en amont du Congrès de Lille, au minimum dans le deuxième semestre 1997, pour ne pas remonter plus loin. C'est non seulement le changement de contexte politique avec la majorité issue des élections législatives, mais aussi le changement de conjoncture économique avec l'accélération de la croissance à partir du deuxième semestre de l'année. C'est aussi la conférence d'octobre 1997 avec ses effets d'onde de choc sur les relations entre les acteurs du système social français, Etat, patronat et syndicat.

Introduction

Le Congrès de Lille a été un moment fort de la vie de la CFDT. L'organisation consolidée, y a affirmé ses orientations, ses choix fondamentaux.

Au cours des trois années écoulées, la CFDT a eu comme objectif de les mettre en œuvre. Elle a eu à cœur de faire vivre sa conception d'un syndicalisme d'adhérents, démocratique, autonome, qui a clairement fait le choix de la démarche réformatrice et contractuelle au service de la transformation sociale.

C'est ce qui a été traduit dans le Plan de travail arrêté par le BN. Son fil conducteur visait, dans un monde qui ne cesse de se transformer, à faire progresser de nouvelles garanties, et pour y mieux parvenir, à faire de la CFDT une force capable d'assumer des choix, de les traduire en actes. Il a fixé les thèmes et les étapes qui permettraient ces avancées. De nouvelles revendications sont venues compléter, renforcer les plus anciennes. Dans le même mouvement, le changement d'échelle s'imposait, dans les moyens qui nous étaient nécessaires, pour mener à bien nos ambitions.

Le temps du Congrès est un moment essentiel dans le fonctionnement démocratique de l'organisation, car il est celui de l'évaluation collective de la manière dont le Bureau National a traduit les orientations de Lille, dans les positions affichées, les décisions prises, les réflexions engagées ou menées à leur terme, les actions décidées. Le rapport d'activité, en permettant de mesurer le chemin parcouru, les changements intervenus, les obstacles rencontrés, les succès enregistrés, ouvre ainsi la porte aux objectifs de l'organisation pour la prochaine mandature.



Des choix, des actes, des résultats

Le **CHANGEMENT SOCIAL** en question

Le préambule du plan de travail mettait l'accent sur les défis auxquels la CFDT devait répondre pour être aux rendez-vous de la prochaine décennie.

Il précisait que la CFDT « voulait construire un syndicalisme coproducteur du contrat social, reconnu comme un corps intermédiaire indispensable à la vie démocratique, à la construction de rapports sociaux d'un nouveau type, où le conflit n'est pas une fin en soi, mais un élément

de rapport de forces dans une culture du contrat ». L'actualité allait nous donner l'occasion de faire avancer nos orientations. Lorsque le patronat a lancé l'idée de la refondation sociale avec les organisations syndicales, nous avons décidé de saisir cette opportunité parce qu'elle était au centre de nos préoccupations sur la modernisation des relations professionnelles et l'élaboration d'un nouveau contrat social.

Le pari de la refondation sociale

✚ Un contexte peu favorable

Et pourtant, le contexte n'était pas porteur. Depuis la conférence d'octobre 1997, dont nous avons pu mesurer, au fil des mois, les effets à long terme et sur tous les sujets, le CNPF, devenu le Medef, et le gouvernement se livraient à un bras de fer permanent autour des 35 h, qui rejaillissait sur les relations professionnelles. La première tentative du gouvernement de financer les exonérations de cotisations sociales liées à la RTT, par un prélèvement sur les organismes sociaux, a cristallisé l'opposition unanime et commune des 5 confédérations et ravivé la menace du Medef de se retirer des organismes sociaux. Parallèlement, celui-ci proposait de « réfléchir aux contours d'une nouvelle construction sociale », alternant ainsi menaces de rupture et propositions pour rénover les relations sociales. Dans ce repositionnement largement improvisé, cette stratégie à peine élaborée, le Medef a trouvé une porte

de sortie au bras de fer sans issue l'opposant au gouvernement. Il a changé de pied et s'est repositionné sur le terrain des relations avec les organisations syndicales. Sans naïveté, sans sous-estimer la complexité du contexte et les lectures contradictoires, le BN a décidé d'exploiter la crise ouverte pour en faire le levier des évolutions souhaitables. Avec un double objectif : poser les premiers jalons du nouveau contrat social et établir dans le même temps les règles et les modalités de la négociation sociale, passage obligé pour dégager des équilibres dynamiques et satisfaisants pour tous. Nous avons clairement refusé de courir le risque de voir notre système social, privé de l'action et de la responsabilité des acteurs sociaux, dériver vers un modèle dérégulé ou administré.

Percevant le défi lancé à l'ensemble du mouvement syndical français, le BN a fait le choix d'un travail inter-syndical visant à créer une dynamique des 5 confédérations. Il a débouché le 26/01/00 sur une déclaration commune. Elle précisait les thèmes sur lesquels, pour les confédérations, le dialogue devait s'engager. Lors de la première réunion plénière avec le Medef le 3 février 2000, cette position commune a permis aux organisations syndicales de peser pour que soient reprises, dans le relevé de décisions, les questions qui leur paraissaient prioritaires. Le programme de négociations a été arrêté, le processus des négociations interprofessionnelles engagé.



Fort des réflexions et des propositions accumulées par nos congrès sur la rénovation des relations professionnelles, le CN de février 2000 a validé le choix du BN, affiné notre stratégie et fait entrer les organisations de plain-pied dans une confrontation sociale d'un type nouveau.

Un défi relevé par la CFDT

✚ Saisir l'occasion, pour le mouvement syndical, d'accroître sa légitimité et sa représentativité

Le CN d'avril 2000 a fait l'analyse que le système français de représentativité syndicale est à bout de souffle, que ses règles sont contestées. La légitimité du syndicalisme repose sur le nombre d'adhérents et l'audience électorale. Or, ces éléments ne sont pas pris en compte par le système actuel, avec le principe de l'unicité de signature et le droit d'opposition qui a alimenté une culture d'opposition aux accords. Un changement de système doit favoriser une culture d'engagement, renforcer la légitimité des acteurs, et ainsi celle des accords.

Il s'agit donc de renforcer la représentativité des acteurs, fondée sur une confiance renouvelée des salariés. Ces objectifs, nous les avons largement fait connaître.

✚ Clarifier les rapports entre législatif et contractuel

Deuxième objectif : définir les pouvoirs de l'Etat et des acteurs sociaux, comme nous l'avons exprimé à Lille dans la résolution sur la démocratie, sans défiance à l'égard du législatif, sans conflit de légitimité entre les acteurs. La loi est, pour la CFDT, la pièce maîtresse de la définition des grandes orientations, mais pour développer la démocratie sociale, il faut définir, entre l'entreprise et l'Etat, l'entreprise et le marché, un espace qui reste à structurer dans les relations contractuelles. Un espace où les acteurs sociaux organisent leur confrontation et garantissent des équilibres satisfaisants entre les intérêts des uns et des autres.

Abandonner cet espace, c'est prendre le risque de dériver vers un système anglo-saxon où la négociation est circonscrite au mieux à l'entreprise et où l'Etat a

seul la responsabilité de la cohésion sociale. Chemin sans issue parce qu'il favorise les rapports de force locaux sans principe de cohérence globale, creusant ainsi les inégalités. Le face à face Etat/individu entame la capacité réformatrice de la société. La reconnaissance des partenaires sociaux et de leur rôle est, au contraire, un élément fondamental de la construction de la démocratie sociale, qui est au cœur de la démarche de la CFDT.

✚ Passer des droits formels pour tous, aux droits réels pour chacun

Face à l'évolution de la société, des entreprises, du travail, face à la diversité grandissante du salariat et de ses aspirations, la CFDT a clairement acté, dans ses congrès, la nécessité de construire les éléments d'un nouveau contrat social. Un contrat qui ne laisse pas une partie des salariés sur le bord de la route, qui prenne en compte la diversification des situations, sans conduire à l'éclatement de l'existence de garanties pour tous.

Fournir un paquetage tout prêt, identique pour tous, se révèle en effet non seulement peu efficace, mais aussi producteur d'inégalités. Il convient donc, de décliner des droits collectifs en applications personnalisées, adaptées à la situation de chacun. On donnera ainsi une chance supplémentaire d'assurer l'effectivité des droits pour tous, car le seul fait que ceux-ci existent ne fait pas qu'ils produisent mécaniquement les effets recherchés.

Ce sont ces objectifs qui nous ont guidés dans les négociations pendant deux ans.

Représentation et légitimité : les propositions de la CFDT

- Un scrutin fondant la représentativité sur l'élection dans les entreprises, le même jour ou dans la même période, sur liste syndicale, dans un jeu électoral ouvert à tous les syndicats légalement constitués, avec un scrutin à un seul tour.
- Ces nouvelles règles permettraient de garantir à tous les salariés, dont ceux des TPME, le droit à la représentativité et à la négociation collective. Les négociateurs désignés par les syndicats et confirmés par les salariés se trouveraient renforcés par cette double légitimité.
- Les accords, pour être validés, devraient être signés par des organisations représentant au total au moins 50 % des salariés. Ils seraient à durée définie.

Deux ans après, un bilan en demi-teinte

✚ Des acquis : des droits individualisés dans un cadre collectif

- Avec le PARE, la CFDT a fait triompher l'orientation qu'elle porte depuis 10 ans en faveur des politiques actives pour l'emploi.

Inversant les logiques jusque-là à l'œuvre, le PARE ne réduit plus « la réparation du dommage subi » à la seule indemnisation. Réparer, c'est aussi, à égalité, aider le chômeur à retrouver un emploi. Pour cela, pas de formule standard, mais une démarche personnalisée garantie par des droits collectifs, un accompagnement qui permet au chômeur de ne plus être seul dans sa recherche d'emploi et qui implique la responsabilité des institutions. Et bien sûr la fin de la dégressivité et l'augmentation des indemnités.

- La négociation sur les retraites complémentaires a été l'occasion de populariser la résolution arrêtée à Lille, faisant de la durée des cotisations le critère principal d'accès à une retraite complète, de permettre l'exercice de choix individuels réels quant au moment et aux modalités de passage à la retraite, d'affirmer la nécessité d'une réforme globale de nos systèmes de retraites par répartition pour garantir un bon niveau de remplacement pour tous.

- L'affirmation du rôle des acteurs est présente dans l'accord « santé au travail » signé le 18 décembre 2000 qui redonne aux représentants des salariés une place dans un système jusque-là aux mains des seuls experts, et remet à l'ordre du jour une question depuis trop longtemps négligée. Avec ces 3 accords, ont avancé les droits et la protection des chômeurs, des salariés et des retraités.

✚ Les voies et les moyens de la négociation collective au milieu du gué

La déclaration commune de 4 confédérations et des organisations patronales signée par la CFDT le 19/07/01, sur les

voies et moyens de la négociation collective, après de longs mois de négociation, laisse un goût d'inachevé. Elle consacre l'idée de la représentation collective à organiser dans les branches, et concerne donc aussi les PME. Elle réaffirme le niveau de la branche comme lieu « structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise » sans écarter les ambiguïtés sur son articulation avec l'entreprise. Le principe de l'accord majoritaire dans l'entreprise est confirmé, mais pas dans les branches, où il n'y a aucune perspective d'une mesure de la représentativité. Le texte reconnaît cependant la nécessité de poursuivre la réflexion sur les règles de validation des accords à ce niveau. Il propose enfin des modalités d'articulation entre la loi et la négociation, largement inspirées de nos orientations. Au total le BN a, non sans réserve, décidé la signature de ce texte avec la volonté d'utiliser ses points d'appui, pour progresser vers des solutions plus audacieuses à l'avenir et engager la concertation avec les pouvoirs publics. Mais, par ailleurs, les négociations entamées avec l'Upa ont abouti depuis le 12 décembre 2001 à un accord signé avec l'ensemble des confédérations syndicales, qui trace la voie de la généralisation et du renforcement du dialogue social dans les branches et les régions, en développant des formes adaptées au monde de l'artisanat.

✚ La formation professionnelle continue : un échec (provisoire ?)

Malgré des avancées non négligeables pour les salariés, telles l'augmentation du taux de participation financière des entreprises de moins de 10 salariés favorisant l'accès des salariés de ces secteurs, le principe de la validation des acquis professionnels, la négociation FPP s'est soldée par un échec.

**Critère
principal
pour l'accès
à une retraite
complète :
la durée de
cotisation**



La négociation a achoppé sur l'interprétation différente faite par les parties patronale et syndicale de la loi Aubry II, sur l'articulation entre temps de travail et temps de formation, et sur la prédominance de l'accord interprofessionnel sur les accords de branche. La CFDT a considéré que le dépassement de ces blocages appelle des clarifications, sans lesquelles il ne sera pas possible d'arriver à une conclusion positive sur un dossier essentiel pour les salariés.

❖ Le paritarisme à la Sécu : toujours suspendu ?

Le Medef, en se retirant des organismes de protection sociale, a mis en œuvre la menace brandie il y a deux ans. Les affrontements fréquents sur les champs de responsabilité de l'Etat et des partenaires sociaux, et plus précisément sur les prélèvements sur la Sécu des ressources destinées au Forec, ont conduit le choix patronal. La CFDT a, pour sa part, refusé la politique de la chaise vide et fait le choix d'assumer ses responsabilités à tous les niveaux dans la gestion des Caisses.

❖ La refondation, révélateur de l'état du paysage syndical

Au-delà de ce bilan sur le contenu des accords, la refondation a mis aussi en relief les jeux d'acteurs, et une fois encore les spécificités des relations sociales françaises.

- En 3 ans, les divergences syndicales, que la refondation n'a pas créées mais révélées, ont éclaté avec violence, et sur des enjeux de fond. Divergences pérennes ou sporadiques qui remodelent le paysage à chaque dossier, mais dans lequel apparaissent des constantes :
 - celles d'abord sur l'analyse même des enjeux de la refondation. FO n'a jamais voulu de celle-ci. La CGT consciente de l'enjeu de la représentativité, désireuse de s'impliquer, est restée très marquée par son attachement à la loi ;
 - celle des divergences de principe sur la philosophie du PARE et la réforme des retraites où FO et la CGT se rejoignent. Sur la validation des accords, sur la représentativité, l'analyse de la CGT est proche de celle de la CFDT. Terrain sur lequel FO, CGC et CFTC se retrouvent. Alors, certes, les organisations syndicales ne sont pas plus divisées qu'hier, mais leurs divergences sont un



handicap majeur. Elles ont tiré vers le bas l'image du syndicalisme et des résultats qui, sans cela, auraient pu être plus importants.

- La CFDT s'est trouvée dans une position singulière, assumant souvent seule, des choix à ses yeux fondamentaux. Ce ne fut pas un choix délibéré. Prise dans l'œil du cyclone à plusieurs reprises, en butte à la désinformation, à la mauvaise foi, accusée parfois de complicité avec le patronat, elle a en fait tenu le cap de ses orientations, agi en fonction de ses objectifs, des résultats qu'elle recherchait. Mais elle n'a jamais pris son parti de cet isolement, pas plus qu'elle n'a pris son parti du fossé qui s'est, à certains moments, élargi avec le gouvernement sous le coup de comportements et d'accusations difficiles à admettre. Elle a écouté, expliqué, tenté de convaincre. Elle a fait le choix de ne pas exacerber les désaccords. Ce fut le cas particulièrement avec la CGT. Malgré les difficultés et les confrontations, malgré la difficulté de la CGT à concrétiser la volonté de changement affirmée à son congrès, et les problèmes que lui pose la surenchère de SUD, nous avons veillé à ce que les relations ne soient jamais interrompues.

Nous avons continué les contacts pour mieux comprendre, mieux expliquer les conceptions de chacun. Nous n'avons jamais laissé passer les possibilités de coopération quand elles se présentaient.

✚ Le monde patronal en plein paradoxe

La logique de la refondation sociale, la pression que nous avons exercée, l'ont obligé à abandonner le terrain du tout entreprise – dont il proclamait, en 1998 et 1999 qu'il était le seul efficace – pour investir à nouveau celui de la négociation interprofessionnelle.

Sa stratégie, sous-tendue par son bras de fer avec le gouvernement, non dénuée d'arrière-pensées, a souvent pollué débats et enjeux. Par ailleurs, à plusieurs reprises, les composantes du patronat (MEDEF, CGPME, UPA) ont fait entendre leurs discordances, et des contradictions internes à ces organisations ont éclaté, les décisions prises ici se heurtant aux résistances là. S'il y a eu impulsion du sommet, l'attentisme des relais, surtout fédéraux, est patent. Dans les régions on assiste, en revanche, à l'amorce d'un mouvement pour décliner les accords et dynamiser la politique contractuelle.

Le monde patronal est cependant sorti de son atonie, a retrouvé de la voix. Une voix, des propositions qui sont le reflet des intérêts qu'il porte. Mais le ressort de la négociation collective réside bien dans la confrontation, l'affrontement parfois de ces deux logiques, et dans la capacité des acteurs à assumer pleinement celles-ci, à tous les niveaux.

✚ Le gouvernement : de l'indifférence à la guérilla

Du PARE aux retraites, en passant la Sécu, et plus précisément l'assurance maladie, sa présence ou son absence ont pesé lourd.

Présent dans la coulisse ou sur le devant de la scène, il a vécu la refondation sociale comme une machine de guerre antigouvernementale et libérale visant à contester ses prérogatives et sa légitimité.

Au-delà des provocations du Medef, de ses menaces, de ses arrière-pensées qui ont alimenté cette lecture parmi les membres du gouvernement et de la gauche

plurielle aussi bien que chez certains observateurs, le gouvernement et sa majorité parlementaire se sont enfermés dans une attitude d'indifférence ou d'opposition, au travail engagé par les partenaires sociaux, non sans reprocher à la CFDT de jouer un jeu qui ne devait pas – à leurs yeux – être le sien.

Le gouvernement, imprégné d'une culture qui survallorise le politique aux dépens des acteurs de la société civile, caractéristique bien française, a par ailleurs privilégié, pendant ces 3 années, la gestion de sa majorité plurielle plutôt que la construction des équilibres sociaux.

Primeur à la gestion de la majorité plurielle

Il s'est, au total, révélé réticent au développement autonome de la négociation collective et à la modernisation des relations professionnelles.

Le BN a tenu avec constance le cap sur nos choix stratégiques, en particulier au moment du conflit entre l'Etat et les signataires de l'accord sur l'assurance chômage (cf. déclaration du BN d'août 2000). Il a déploré l'absence délibérée de concertation et de dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Cette situation, le Premier ministre l'a en quelque sorte reconnue en initiant en 2001 des rencontres avec les organisations syndicales.

L'Etat employeur défaillant dans l'exercice de la négociation collective

- Les choix de la CFDT, quant aux buts et aux moyens du changement social valent aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public. Dans ce dernier domaine, un double échec a marqué la mandature : celui de l'accord cadre sur la RTT, que la CFDT était la seule à vouloir signer, sur lequel le gouvernement a finalement refusé de s'engager, et celui des négociations salariales 2001. Deux échecs symptomatiques car ils portaient sur une priorité politique du gouvernement – la RTT – et sur le cœur de la politique contractuelle développée depuis 4 ans sous l'impulsion du groupe des 4 (CFDT, CFTC, CGC, UNSA) – les salaires.

Ainsi, l'Etat employeur qui a voulu les 35 heures dans le secteur privé, qui furent à l'origine d'un exceptionnel développement du dialogue social, s'est montré incapable de conduire dans de bonnes conditions un processus identique avec ses agents. Ce qui a abouti, d'après le ministre de l'époque, à un « non accord, non conflictuel ». C'est-à-dire à une navigation au gré des vents.

- Ces deux échecs ont démontré l'indigence des lieux et des pratiques de négociation dans les fonctions publiques et particulièrement dans la fonction publique Etat. La négociation est en fait considérée par l'Etat comme un préalable aux décisions du gouvernement et non comme un accord entre représentants des employeurs et du personnel. Elle n'est pas obligatoire. Le gouvernement peut n'y recourir que lorsqu'il le juge opportun, ou contraint par un conflit.



Il peut aussi changer les règles du jeu en cours de partie. Au total, l'Etat employeur s'est révélé incapable de gérer les relations sociales, autrement qu'au gré des rapports de forces, des réflexes de clientèle, d'une stratégie trop souvent électoraliste qui sacrifie les réformes de fond, entrave l'action du syndicalisme de proposition, et donne au final une prime au conservatisme, à la surenchère, accentue les inégalités de traitement.

Des points d'appui pour l'avenir

Des avancées, des blocages, un bilan global contrasté, voire contradictoire si on se limite aux effets immédiats des événements survenus depuis Lille. C'est en mettant ces résultats en perspective, en intégrant leurs effets différés à moyen et plus long terme, qu'il conviendra

d'en analyser et d'en mesurer la réelle portée. On peut d'ores et déjà penser que la montée en puissance dans le débat de la réforme de l'Etat, l'inscription dans ce même débat de questions certes controversées mais jamais véritablement posées jusqu'alors, comme le rôle des partenaires sociaux, la place de l'Etat dans la Sécurité et les changements sociaux, l'articulation entre la loi et les accords, la légitimité et la représentativité des acteurs, les conditions de la validation des accords, constitue en soi une avancée non négligeable. On peut mesurer que le centre de gravité s'est déplacé, les lignes de front ont bougé. Les positions tenues, les choix engagés et assumés par la CFDT, y ont largement contribué.

Le BN considère par ailleurs que cette nouvelle occasion donnée à la CFDT de traduire ses choix en actes, lui aura permis de s'affirmer dans le jeu social et dans les organismes sociaux et de renforcer sa cohésion interne, grâce à la multitude de débats et de rencontres organisés sur chaque grand thème en discussion.





Des choix, des actes, des résultats

Développer de **NOUVELLES** **GARANTIES**



Sécuriser l'emploi par la RTT

Comme cela avait été décidé à Lille, la réduction du temps de travail avec l'emploi comme objectif majeur s'est intensifiée pendant ces trois dernières années. Cette volonté de généraliser la RTT a mobilisé toute la CFDT. Dans les branches et les entreprises, la CFDT s'est saisie des Lois Aubry I et II pour mettre en place la RTT grande échelle.

✚ Une expérimentation sociale sans précédent dans le privé

- Au total, il n'y a jamais eu autant de négociations à tous les niveaux. C'est un fait sans précédent au niveau du dialogue social en France : 193 accords de branches et 30 avenants supplémentaires, 65 000 accords d'entreprise couvrant 175 000 établissements (dont 45 000

comptant moins de 50 salariés) et 50 000 entreprises passées à 35 h par application directe d'un accord de branche. Environ 9 millions de salariés sont à 35 h ou 32 h. L'effet emploi est estimé à 380 000 emplois créés ou sauvegardés.

- Dans les PME-TPE, un nouveau dialogue social s'est amorcé par le mandatement, par la mise en place de commissions paritaires locales. La CFDT, première organisation syndicale mandataire avec 23 000 mandatés, s'est implantée ou a renforcé sa présence dans ce secteur.

Dans la dernière étape de la mise en place de la RTT pour le secteur privé, le gouvernement a décidé de donner la possibilité aux petites entreprises de ne pas réduire le temps de travail jusqu'en 2004, en pratiquant des heures supplémentaires. La CFDT a contesté ces mesures qui brouillent le message des 35 h pour tous et renforcent les inégalités entre salariés des grandes et des petites entreprises.

Pour l'année 2000

Source : base des accords d'entreprises, ministère de l'Emploi et de la Solidarité

✚ Répartitions des accords signés dans les entreprises		
	par le DS selon les organisations syndicales (60 % des accords)	par des salariés mandatés, selon le syndicat mandant (40 % des accords)
CFDT	55,3 %	42,5 %
CGT	47 %	15,6 %
CFE-CGC	27,3 %	2,8 %
FO	35,3 %	14,9 %
CFTC	23,4 %	25,5 %
Autres	11,9 %	1,0 %

✚ Les insuffisances de la politique contractuelle dans le public

En matière de réduction du temps de travail, une énorme avancée a été effectuée dans le privé. En revanche, la négociation RTT a marqué les insuffisances de la politique

contractuelle dans les fonctions publiques, début 2000, avec le non-accord sur la RTT dans les trois fonctions publiques.

Face à cette situation, la CFDT n'a eu de cesse de dénoncer le refus obstiné du gouvernement d'entrer dans des négociations associant RTT/organisation du travail/emplois/qualité du service public.

L'UFFA et les organisations de la CFDT, avec l'appui du BN, ont fait pression pour la mise en place de la RTT négociée. Une semaine d'action a été menée du 28 mai au 1^{er} juin 2001 pour exiger partout la négociation et mobiliser les militants de terrain : affiche encartée dans l'hebdo, tracts, conférences de presse nationale et locales, etc. Elle s'est traduite au plan fédéral et territorial par des rassemblements et des interventions auprès des préfets et des élus.

Ainsi, dans les trois fonctions publiques nous avons combattu l'instauration de la RTT par décret, et nous avons fait la démonstration que des accords pouvaient concilier mise en place de la RTT et meilleure gestion des emplois :

- la fonction publique hospitalière (45 000 emplois créés) ;
- la fonction publique territoriale ;
- et dans la fonction publique d'Etat : au ministère de la Défense (plus de 2 000 embauches prévues), au ministère de l'Environnement (500 emplois créés), le personnel ATOSS de l'Éducation nationale (où, pour la première fois, et même si l'accord n'aborde pas le problème de l'emploi, un processus de négociation a été mis en place et décliné au plan local), mais aussi, au ministère de la Jeunesse et des Sports et dans les services du Premier ministre ;
- en outre, un accord a été signé par la CFDT au ministère de l'Intérieur sur la politique de l'emploi, des effectifs et des compétences. C'est une première dans la fonction publique de l'Etat, qui a permis de sortir par le haut des blocages sur la RTT et de prolonger au-delà du 1^{er} janvier 2002 une approche contractuelle sur les questions d'emploi.

Au total, la RTT a été un puissant révélateur de l'incapacité du gouvernement à négocier et à initier un mouvement de rénovation des relations professionnelles dans son champ de responsabilité. La CFDT, inquiète de la panne des relations sociales dans les fonctions publiques, a soutenu la nécessité d'ouvrir « une négociation sur la négociation », comme l'a désignée lui-même le ministre de la Fonction publique. Elle s'est efforcée de faire prendre en compte ces propositions par la mission confiée à M. Fournier par le ministre, sur le dialogue social dans la fonction publique en 2001.

❖ Des moyens d'ampleur pour une RTT à grande échelle

L'engagement d'une ampleur exceptionnelle de la CFDT déjà constaté à Lille, s'est poursuivi à tous les niveaux de l'organisation. Devant un enjeu sans précédent et une étape à ne pas manquer, dès la fin de l'année 1999, la CFDT décide de se donner les moyens de l'action : c'est la « RTT grande échelle ».

Des moyens pour l'action

- Moyens financiers : mise en place notamment de 300 contrats de financement URI/fédérations/syndicat pour des moyens collectifs efficaces et pour mieux accompagner les mandatés.
- Moyens humains : désignation, par exemple, d'un Monsieur RTT qui a tourné dans toutes les régions pour échanger sur les moyens et outils existant dans les organisations et pour aider à dépasser les problèmes rencontrés, ainsi que 100 points d'accueil et de renseignement téléphonique (numéro indigo).
- Des outils de communication et d'information :
 - campagne de communication lancée en février « Ne laissez pas les 35h se faire sans vous » (affiches, autocollants, dépliants, cartes contacts, dossiers de presse...) ;
 - réalisation de 2 guides du négociateur RTT (pour Aubry I et pour Aubry II) ;
 - numéro spécial d'*Actualité Juridique* ;
 - le TEQ « RTT le tour de la question » qui a concerné 10 000 personnes interrogées sur la RTT un an après un accord d'entreprise.
- Des méthodes : l'accompagnement des mandatés, la formation syndicale (adaptation des formations négociateur RTT, formations spécifiques pour intervenir dans les TPE). Au niveau des URI : mise en place de référents et responsables RTT dans toutes les régions, rassemblements régionaux de mandatés... L'organisation par les fédérations de réunions de négociateurs, de délégués syndicaux et la mise en place de moyens pour le suivi des accords...

Sécuriser les parcours professionnels

Face aux mutations du travail et aux exigences croissantes de mobilité professionnelle, la CFDT a cherché à développer de nouvelles garanties, assurant la sécurité des parcours professionnels.

... Face aux restructurations : anticiper et assurer un droit au reclassement

Les dernières vagues de plans sociaux et l'émotion qu'elles ont suscitée ont conduit la CFDT à réaffirmer ses revendications face aux restructurations.

Le PARE : la CFDT a obtenu

- La généralisation à tous les demandeurs d'emploi, dès leur inscription, de l'accompagnement personnalisé pour faciliter leur retour à l'emploi.
- L'amélioration de l'indemnisation par la suppression de la dégressivité.
- L'accès au régime d'assurance chômage d'un plus grand nombre de salariés précaires et de jeunes, et le soutien à l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée.
- La mobilisation des moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs (offres d'embauche, formation, bilan, suivi individualisé, etc.).

C'est tout le sens de la campagne « zéro chômeur » engagée en 2001. Au-delà du simple respect des procédures, et d'un renforcement de l'information consultation des délégués syndicaux et des élus en amont de toute décision, la CFDT exige une réelle obligation de résultat dans le reclassement de tous les salariés privés d'emploi et dans la ré-industrialisation des zones concernées.

C'est, forte de cet objectif, que la Confédération a organisé le 19 octobre 2001 un rassemblement national de 200 délégués d'entreprises concernées. Il faisait suite à des initiatives locales organisées par les fédérations et unions régionales. Il a marqué un point d'étape fort pour préciser les orientations en matière de reclassement.



... Le PARE : garantir un retour le plus rapide possible à l'emploi

Conformément aux orientations du congrès de Lille, la délégation CFDT a défendu deux objectifs au cours de la négociation sur le renouvellement de la Convention Unedic :

- l'amélioration des conditions d'indemnisation ;
- la consolidation des politiques actives en faveur de l'emploi et de la formation.

Fondamentalement, le PARE a permis également d'inverser les logiques : désormais la responsabilité des institutions (ANPE et ASSEDIC) est engagée et non plus celle des demandeurs d'emploi.

Dans ce dossier, la CFDT a été au centre de controverses



Le PARE : l'occasion d'une nouvelle dynamique pour l'accueil des chômeurs

En appui aux objectifs fixés à Lille pour la dynamisation de l'organisation des chômeurs dans la CFDT, le PARE en tant que tel a constitué une excellente occasion de redéfinir les relations entre la CFDT et les chômeurs. Le réseau CFDT a assuré :

- des permanences de proximité : plus de 100 000 chômeurs sont passés dans les permanences de la CFDT pour un renseignement, un conseil, une écoute, un soutien ;
- des liens étroits entre les militants et/ou les administrateurs ASSEDIC, ANPE, CPAM, CAF, etc. ;
- le renforcement de notre partenariat avec les structures d'insertion par l'économique (COORACE, Emploi pour tous, FNARS...) : réunions d'information et de travail, notamment en amont et pendant toute la durée des négociations sur le PARE ;
- des campagnes d'information ciblées en direction des chômeurs, notamment le dépliant « le PARE : le bon plan pour retrouver un emploi » diffusé à plus de 50 000 exemplaires ;
- et au niveau européen, trois rencontres entre chômeurs avec la CSC belge et l'UGT espagnole.

Après un premier débat au BN en 2001 sur l'état des lieux des liens entre les chômeurs et la CFDT, un deuxième débat en décembre a permis de lancer des pistes d'expérimentation.

et de polémiques, révélatrices des divergences de logiques entre les acteurs : le principe d'activation des dépenses, le traitement personnel qui s'opposerait à l'universalité des droits, la mise en place d'un système à deux vitesses, le caractère obligatoire du PARE, ou encore un affaiblissement du rôle de l'ANPE et des ASSEDIC.

A ce stade, la CFDT toute entière a donc été amenée à expliquer et convaincre sur les améliorations significatives dont le PARE était porteur : tout au long de l'année 2000, plusieurs tracts ont été conçus et largement diffusés, 18 rassemblements de militants ont été organisés entre juin 2000 et décembre 2001, avec la participation de la confédération, un argumentaire, « démêler le vrai du faux », a été réalisé en juin 2000...

Face au refus du gouvernement d'agréer la convention en juillet 2000, le Bureau National a affirmé par une déclaration du 23 août, sa détermination à la voir agréée, appelant le gouvernement au dialogue et à la confrontation constructive. Le BN annonçait qu'il était possible de déboucher sur des positions satisfaisantes et conformes aux préoccupations des uns et des autres, tant sur la clarification des relations financières que sur les relations entre le régime de l'assurance et le régime de la solidarité, ou que sur les missions de contrôle dévolues au service public de l'emploi.

Finalement, l'ensemble de ces démarches ont permis de déboucher sur la signature de la convention instituant le PARE le 17 octobre 2000 et son agrément le 4 décembre.

Mais ce feuillet a mis en évidence deux points de blocage :

- l'espace d'innovation potentiel des partenaires sociaux au regard de celui conféré au législateur ;
- le fondement, lors de la signature d'un accord, des règles de représentativité des acteurs et leur légitimité.

► Réussir le PARE

La présidence de l'UNEDIC revenue à la CFDT et assurée par Michel Jalmain depuis avril 2001, ainsi que de nouvelles présidences d'ASSEDIC (14 présidences et vice-présidences sur 31 au total), sont arrivées à point nommé pour la mise en œuvre du PARE.

Le guide *Réussir le PARE en 10 actions* à destination des militants a été diffusé à 1 200 exemplaires. Une « valise PARE » comprenant tous les textes, les outils de bonne appropriation et utilisation des nouvelles mesures, a été diffusée à plus de 500 exemplaires auprès de toutes les fédérations, URI, UD et UIS, ainsi qu'aux représentants CFDT dans les conseils d'administration des ASSEDIC.

Ces derniers ont été régulièrement informés et trois rassemblements nationaux ont été organisés en

février, juin et décembre 2001 pour échanger sur les pratiques syndicales au service du PARE et suivre sa mise en œuvre, les expériences réussies, les initiatives CFDT...

❖ Les déroulements de carrière au cœur de la politique salariale

Conformément au plan de travail confédéral, un groupe de travail s'est réuni sur les politiques salariales en France et en Europe. Cette réflexion a été accentuée par l'instauration des garanties mensuelles liées à la RTT qui ont considérablement complexifié la question des minima.

Déroulement de carrières, classifications : une priorité pour les bas salaires

- A l'issue des travaux du groupe de travail du Bureau National et d'un débat en septembre 2001, il a été décidé que la question des déroulements de carrière et notamment des négociations sur les classifications, doit être placée au cœur des politiques salariales. Ce doit même être une priorité pour les plus bas salaires car l'installation durable des salariés dans des emplois mal rémunérés est encore plus inadmissible qu'hier. C'est bien tout le sens de la campagne sur le Smic en 2001 : « le Smic c'est un minimum, pas question d'y rester toute sa vie ».

- Au-delà du salaire, d'autres éléments peuvent entrer dans la rémunération, notamment la participation, l'intéressement et l'épargne salariale, mais ils concernent principalement, aujourd'hui, les salariés des grandes entreprises. Le plan de travail confédéral avait retenu ce point, et plus généralement, l'évolution des modes de rémunération et du contrôle syndical sur les investissements comme un axe majeur de l'action syndicale. C'est pourquoi, s'appuyant sur la nouvelle loi sur l'épargne salariale du 19 février 2001, le BN et le CN ont dégagé des axes pour l'action syndicale :

- l'accès à l'épargne salariale : un moyen de réduire les inégalités, un moyen pour augmenter le revenu des salariés ;
- la nouvelle loi : un levier pour exercer une influence sur l'affectation des sommes épargnées et sur les choix d'investissement faits par les organismes gestionnaires, donc pour peser sur les pratiques sociales des entreprises.

Ces orientations ont trouvé un premier prolongement dans la déclaration du 29 janvier 2002 co-signée par la CFDT, la CGC, la CFTC et la CGT. Elles y ont fait connaître les « principes d'une démarche syndicale ». Ceux-ci visent à favoriser les solutions qui permettent de sécuriser l'épargne des salariés et de la maîtriser, en même





temps qu'à agir pour qu'elle ne concurrence pas les dispositifs existant en matière de salaires ou de retraites. Les organisations se sont engagées à créer un comité intersyndical de l'épargne salariale, qui aura entre autres objectifs de labelliser, sur la base d'un cahier des charges, des organismes gestionnaires. Un *Guide de négociation de l'épargne salariale* a été réalisé et diffusé en février 2002.

❖ Face aux mutations du travail, garantir l'accès de tous à la qualification professionnelle

- L'activité sur la formation professionnelle continue a été principalement marquée par la négociation pour l'adaptation du système de formation, 5^e volet de la refondation sociale. La confédération a appuyé sa réflexion et ses propositions sur un diagnostic du système de formation et sur un audit des pratiques syndicales dans ce domaine. Pour cette négociation, le BN a arrêté le mandat de négociation de sa délégation :
 - accroître l'accès des salariés à la formation par un soutien à la demande de formation : c'est le « passeport formation », qui vise à garantir un temps d'activité en formation à tous les salariés ;

- une meilleure validation des acquis de l'expérience pour mieux faire jouer l'ascenseur social ;
- l'obligation pluri-annuelle de négocier la formation dans les branches comme dans les entreprises. La négociation au niveau de la branche devant notamment porter sur des solutions adaptées pour les salariés des PME-TPE et sur l'insertion, la formation et l'embauche des jeunes.

Smic et garantie mensuelle

Instaurées pour assurer le maintien et l'évolution du niveau de salaire des « smicards », les garanties mensuelles ont conduit à un nouveau niveau de salaire minimum mensuel chaque année, applicable en fonction de la date de réduction du temps de travail de chaque salarié.

Ainsi, nous avons été confrontés à plusieurs niveaux de Smic, qui créent des inégalités entre salariés au Smic à 35 h et donnent un prétexte au patronat pour ne pas négocier les salaires minima (complexité des négociations et incertitudes sur le mode et le calendrier de retour à un seul Smic). La CFDT a fait pression auprès du gouvernement pour que soit fixée une seule garantie mensuelle, dès maintenant, et pour retourner le plus rapidement possible à un seul Smic.

Ces positions ont été rendues publiques lors d'une conférence de presse le 15 décembre 2000. Malgré des avancées certaines pendant les discussions, sur l'augmentation des cotisations pour les entreprises de moins de 10 salariés, la validation des acquis de l'expérience pour l'accès à la qualification professionnelle et la mise en place d'un plan de développement concerté, la négociation n'a pu aboutir dans son ensemble.

- En revanche, un accord présenté sous forme d'avenant à l'accord du 3 juillet 1991 a été conclu le 6 juin 2001, avec l'ensemble des organisations syndicales sur le contrat de qualification adulte. Il retient pour l'essentiel les propositions de la CFDT : l'ouverture du contrat de

qualification adulte à l'ensemble des demandeurs d'emploi (et pas seulement aux chômeurs indemnisés par les ASSEDIC) et la rémunération minimale au niveau du Smic. Il ouvre également la possibilité de conclure un contrat de qualification adulte en CDI ou CDD.

Sur la validation, la CFDT a poursuivi les échanges avec les pouvoirs publics dans le cadre de la préparation de la loi de modernisation sociale. Elle devrait fixer de nouvelles modalités favorisant l'accès et les procédures de validations des acquis de l'expérience. La CFDT a également initié un groupe de travail avec l'UNSA sur les compétences.



Dans l'emploi, lutter contre la précarité

Confrontée au développement des temps partiels imposés et des contrats courts, des situations de salariés cumulant bas salaires, temps partiel et/ou contrat à durée déterminée, limitant ainsi fortement les possibilités « d'en sortir », l'action de la CFDT s'est développée avec constance.

✚ A travers des négociations RTT

La négociation d'un accord (ou la déclinaison d'un accord de branche) ont souvent permis de transformer des contrats à temps partiels, contrats courts ou emplois aidés, en emplois plus stables et/ou à temps complet, en particulier dans les PME-TPE.

✚ Dans la fonction publique

L'accord signé le 10 juillet 2000 par la CFDT et 5 autres organisations syndicales ouvre la perspective d'une réelle résorption de l'emploi précaire et une meilleure gestion de l'emploi public : titularisation des agents en situation précaire, transformation des crédits de rémunération en emplois réels et adaptation des conditions d'emploi et de recrutement des fonctionnaires, de façon à éviter le recours à de nouveaux agents précaires, ce qui reste à concrétiser.

✚ Pour une meilleure insertion des handicapés dans l'emploi

Depuis le Congrès de Lille, la CFDT a accentué son action pour l'insertion des handicapés.

✚ Par la mobilisation des saisonniers

La Confédération s'est aussi attachée avec les organisations de la CFDT à la situation des saisonniers, qui connaissent des conditions de travail difficiles et dont les droits ne sont pas toujours respectés. En 2000, la CFDT a conduit une première campagne intitulée « Saisonniers, vos droits ne sont pas en vacances » renouvelée en 2001 en associant davantage d'organisations : plus de 500 militants se sont mobilisés dans les principales zones touristiques de France, plusieurs mil-

liers de saisonniers sont passés dans les nombreuses permanences et les caravanes itinérantes. Plus de 100 000 cartes et guides ont été distribués. Par ailleurs, plusieurs de nos propositions ont trouvé un débouché auprès des ministères principalement concernés (Tourisme et Logement) grâce à la participation du 1 % logement

✚ Pour la pérennisation des emploi-jeunes

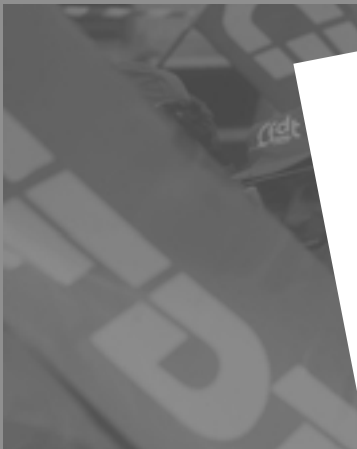
Concernant les emplois-jeunes, la CFDT et les organisations concernées ont donné la parole à plus de 3 000 jeunes salariés par une enquête TEQ. La restitution a été réalisée dans le cadre de nombreux rassemblements, qui ont permis de rencontrer plusieurs milliers de jeunes en emplois jeunes. Ce travail d'écoute a permis d'affiner les revendications CFDT et de conduire une campagne revendicative mettant l'accent sur la syndicalisation de ces jeunes et sur les droits à conquérir. Une plate-forme revendicative a été réalisée suite à un travail avec les principales fédérations concernées (INTERCO, SGEN, FEP, FTILAC FUPT et Santé Sociaux) centrée sur la pérennisation des activités et l'avenir des jeunes.

Handicap et emploi

- Une enquête TEQ a été réalisée auprès de 1 500 travailleurs handicapés qui a permis de leur donner la parole et de mettre en évidence leur aspiration à une plus grande égalité face au recrutement mais aussi dans l'accès à la formation, aux promotions, etc.
- La signature du protocole sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat le 3 octobre 2001.
- La mobilisation du réseau des militants siégeant dans les institutions traitant du handicap (réunions, rassemblement).
- La réalisation du guide *Négocier l'emploi des personnes handicapées dans les PME-TPE*.
- L'accès à la présidence de l'AGEFIPH, assurée par Rémi Jouan, depuis le 18 septembre 2000.



Des choix, des actes, des résultats



Sécuriser la **PROTECTION SOCIALE**

Réformer les retraites pour sauver le système par répartition

- Le Congrès de Lille a fixé des orientations précises : la nécessité d'anticiper le devenir des retraites pour ne pas le subir, de conforter le système par répartition en le refondant, de rendre les régimes de base progressivement plus contributifs afin d'établir un lien plus direct entre les cotisations versées et les retraites perçues, de la nécessité de passer de la notion d'âge de la retraite à celle de durée de carrière, de mettre en place des mécanismes correctifs (pour tenir compte des aléas de la vie, de la conciliation vie professionnelle et vie familiale et de l'entrée tardive dans la vie active), de prendre comme base de calcul des cotisations et des pensions tous les éléments de salaire, y compris les primes, dans le public comme dans le privé.

- Dans le prolongement de ces orientations, et sur la base d'un diagnostic lucide de la situation, le BN de mars 1999 et le CN d'avril 1999 ont voulu que l'organisation s'approprie les termes du débat et se place en situation de partager les positions. Pour y parvenir et susciter le débat, un certain nombre de moyens et de réalisations ont été mis en œuvre en direction des organisations : tenue de plus de 1 000 forums/débats au cours desquels toutes les organisations ont été rencontrées, organisation de réunions/échanges avec tous les exécutifs de fédérations et de régions, élaboration d'outils mis à la disposition des structures (transparents pour animer des réunions, argumentaires pour débattre au sein des syndicats...), diffusion de tracts et tenue de réunions d'information avec les salariés dans les entreprises, rédaction de dossiers de presse.

- Cette action déterminée nous a permis d'affiner nos positions en matière de retraites, de faire partager le diagnostic et de réaffirmer les objectifs que poursuit la CFDT dans le cadre d'une réforme du système par répartition. Le premier de ces objectifs : que la réforme soit globale, solidaire, progressive et équilibrée. Cela suppose d'obtenir le droit à la retraite pleine et entière dès lors qu'un salarié a cotisé durant 40 ans, en privilégiant la durée de carrière sur la notion d'âge pour l'accès à la retraite à taux plein. Deuxième objectif : garantir à tous ceux qui cotisent, un taux de remplacement décent au moment de faire valoir leurs droits. Troisième objectif : garantir un meilleur service aux futurs retraités que sont les salariés, ce qui passe notamment par un rapprochement Arrco/Agirc. Enfin, dernier objectif : obtenir des droits nouveaux pour décider de sa retraite.

- Forte de cette réflexion, la Confédération s'est saisie de toutes les occasions qui se sont présentées pour faire prévaloir les analyses et les propositions de la CFDT :

- en avril 1999 d'abord, au moment du rapport Charpin ;
- en janvier 2000 ensuite, dans le cadre du débat au CES autour du rapport Teulade ;
- début 2000, en publiant un ouvrage sur les retraites dont les co-auteurs sont J.-M. Toulisse et J.-L. Le Duigou ;
- en mars 2000 également, au moment de l'intervention télévisée du Premier ministre, la CFDT ayant à cette époque approuvé la création du Fonds de réserve des retraites (doté de plusieurs centaines de milliards et censé amortir à partir de 2020 les effets financiers du choc démographique) tout en émettant deux regrets : que ce fonds ne bénéficie pas d'une alimentation pérenne qui rendrait plus crédible son efficacité et que les positions du gouvernement concernant l'avenir des retraites des fonctions publiques soient restées si prudentes et floues ;

Les retraites complémentaires

La négociation sur les régimes complémentaires a donné lieu à une longue passe d'armes. La délégation CFDT a opposé un refus catégorique à la volonté patronale de ne prendre en compte qu'un seul paramètre pour réformer le système (celui de l'allongement de la durée de cotisation) et à sa menace de ne pas reconduire l'ASF. La journée d'action et de mobilisation intersyndicale a contraint le Medef à revoir sa position et reprendre la négociation sur des bases plus constructives. L'accord du 10 février 2001, passé entre les organisations patronales, la CFTC et la CFDT, assure le rétablissement des cotisations ASF, maintient le pouvoir d'achat pour les bénéficiaires des retraites complémentaires pour les 2 ans à venir, garantit le paiement d'une pension à taux plein à partir de 60 ans sans abattement, et entérine le rapprochement des caisses de retraites et des régimes Arrco et Agirc. Étaient ainsi écartées sans ambiguïtés, les propositions patronales initiales visant à allonger la durée de cotisation.



– dans la foulée de la mise en place par le gouvernement du Conseil d'Orientation des Retraites, en participant activement à ses travaux.

- Tout au long de la négociation sur les retraites complémentaires conduite par les partenaires sociaux dans le cadre de la refondation sociale. Nous avons également su nous saisir de cette occasion pour continuer à donner de la visibilité à notre positionnement global sur le dossier des retraites, pour populariser ce positionnement et obtenir, au final, un certain nombre d'avancées quant aux principes à partir desquels les signataires de l'accord se proposent de conduire la réforme. Ont ainsi été posées les bases d'une réforme à venir du régime général.

- Au total, le travail réalisé durant la mandature a permis aux positions CFDT de gagner en visibilité et en lisibilité, d'être mieux identifiées, et de susciter un large débat interne qui a fait progresser la compréhension et l'appropriation de ces positions par toute l'organisation.

La dépendance : vers une prestation universelle et porteuse d'égalité

En matière de dépendance, une nouvelle étape a été franchie avec le rapport SUEUR. Ses conclusions, dont le principal point est la création d'une allocation remplaçant la Prestation Spécifique Dépendance, attribuée plus largement, et mieux financée, a été favorablement accueillie et soutenue par la confédération, ainsi que le projet de loi qui en a découlé. A ainsi vu le jour l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (APA). Se substituant à la PSD, ce nouveau dispositif a permis de

transformer l'allocation d'aide sociale en prestation légale, sous condition de ressources et du degré de dépendance. Ses mérites essentiels : répondre aux principes d'universalité, d'égalité et de polyvalence, engager le travail sur la professionnalisation des intervenants, et être financé en partie par la CSG. L'augmentation du nombre de bénéficiaires (de 150 000 à 600 000) constitue un résultat positif que la CFDT a également salué.

La réforme de l'assurance maladie amplifiée, malgré les obstacles

Entre 1999 et 2001, et dans le prolongement des choix opérés en 1995, l'assurance maladie aura largement mobilisé l'organisation, qu'il s'agisse de la mise en place de la Couverture Maladie Universelle, de l'organisation, de la qualité ou du financement du système de santé, ou encore des relations entre les pouvoirs publics et la CNAM. La présidence de la CNAM, occupée par J.-M. Spaeth, aura constitué un levier d'intervention utile dans ce contexte.

- Un certain nombre de progrès ont été engrangés au cours de la mandature passée. Au premier rang de ces acquis figure la CMU, voulue par la CFDT et mise sur les rails par la loi de juillet 1999. Si ses modalités d'application ne sont pas exemptes de critiques, la finalité de la CMU correspond bien à notre objectif premier : garantir l'accès aux soins pour tous. Autre avancée importante : le principe d'universalité reconnu à la CSG. La vocation de cette dernière à financer des mesures à caractère universel qui relèvent de la solidarité nationale a été confortée, limitant ainsi les effets pervers d'un financement pesant de façon excessive sur l'emploi salarié. De même, il est désormais admis que les difficultés rencontrées par l'assu-

rance maladie ne sont pas exclusivement comptables : elles tiennent à une série de facteurs touchant à la fois le fonctionnement et les modes de décision, la qualité des soins, la manière de garantir cette qualité et d'y accéder, que les soins soient de ville ou hospitaliers. Ce début de prise de conscience, salutaire, mérite d'être amplifié et conforté. En outre, depuis 5 ans (et *a fortiori* entre nos deux congrès), il n'y a eu ni augmentation des cotisations, ni baisse des remboursements. Pour la première fois, les assurés sociaux et les patients n'ont donc pas fait les frais d'une réforme de l'assurance maladie.

- En revanche, ces résultats positifs ne doivent pas cacher les désaccords qui se sont amplifiés entre le gouvernement et les partenaires sociaux :
 - par rapport à la responsabilité octroyée aux uns et aux autres dans la politique conventionnelle avec les professionnels de santé ;
 - désaccord également autour du « plan stratégique » de la CNAM, tant sur sa légitimité à émettre des propositions de réorganisation du système de soins que sur le contenu de ces propositions ;
 - à propos de la CMU, quand le gouvernement a consi-



déré comme nul et non avenue le protocole signé entre la CNAM, la mutualité et les organismes de prévoyance, et soutenu par la CFDT ;

– sur la manière dont le gouvernement a utilisé les taxes jusqu'alors allouées au financement de la protection sociale et une partie des excédents du régime général, pour financer sa politique d'exonérations de cotisations sociales. Nous n'avons cessé de rappeler combien la consolidation des systèmes de protection sociale devait être fondée sur la transparence des financements mis au service d'une véritable stratégie.

• S'ajoutent à ces désaccords, les divergences de vues avec certains représentants des professionnels de

Un paritarisme renoué plutôt qu'un système étatisé

santé ou entre partenaires sociaux. La CSMF a refusé la voie du dialogue conventionnel, préférant en appeler en permanence à l'Etat. Les clivages entre cette organisation et MG France sont apparus nettement lors du mouvement des médecins généralistes. La CFDT a approuvé l'accord passé entre la Cnam et MG France, qui a débouché sur un résultat équilibré entre la satisfaction d'une partie des revendications des médecins et l'intérêt général des assurés sociaux.

Du côté des organisations syndicales, FO est restée, tout au long de la période, fortement opposée à la stratégie de la CFDT. Elle a réussi par moment à fédérer les autres confédérations dans le G7, regroupement résultant d'un compromis avec la CSMF. La CGC a été surtout

❖ Bilan des présidences des caisses de Sécurité Sociale 2001

	CFDT		CGC		CFTC		FO		CGT	
	2001	Avant	2001	Avant	2001	Avant	2001	Avant	2001	Avant
CPAM	52	40	20	26	9	8	27	24	8	0
URCAM	10	4	2	0	0	0	1	1	1	0
UGECA	3	1	2	0	2	0	2	1	0	0
Rég. Als. Mos.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Maladie	66	46	24	26	11	8	30	26	9	0
CRAM	4	2	1	1	1	1	7	5	1	0
CRAV Strasb.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
CAF	19	15	19	23	33	33	20	19	5	2
URSSAF	5	2	9	3	6	1	7	1	6	0
CGSS (DOM)	2	0	0	0	0	0	2	3	0	0
Totaux	97	66	53	53	51	43	66	54	21	2
	FNM		UDAF		PATRONAT		DIVERS		TOTAUX	
	2001	Avant	2001	Avant	2001	Avant	2001	Avant	2001	Avant
CPAM	7	2	0	0	5	29	0	0	128	128
URCAM	4	0	0	0	1	16	3	1	22	22
UGECA	0	0	0	0	4	11	0	0	13	13
Rég. Als. Mos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Maladie	11	2	0	0	8	56	3	1	164	164
CRAM	0	0	0	0	1	7	0	0	15	15
CRAV Strasb.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
CAF	0	0	24	10	2	21	0	2	122	122
URSSAF	0	0	0	0	73	99	0	0	106	106
CGSS (DOM)	0	0	0	0	0	1	0	0	4	4
TOTAUX	11	2	24	10	84	184	3	3	412	412

préoccupée de se démarquer de la CFDT, la CFTC a cherché une impossible unanimité des confédérations. Quant à la CGT, décidée à réinvestir dans la gestion de la Sécu, elle n'a pas toujours vraiment tranché sur l'expression de la solidarité de gestion.

- Cela a conduit le BN à procéder à un bilan d'étape de la réforme de l'assurance maladie. Il s'est ainsi prononcé sur une série de mesures et de propositions destinées à parfaire la réforme :

- Parallèlement, un travail s'est engagé début 2001 avec 4 puis rapidement 13 organisations (professionnels de santé, fédérations mutualistes, syndicats). Plus connu sous le nom de « G 14 », ce groupe a réussi en quelques mois à produire des réflexions, visant à renouveler les relations entre les producteurs de soins (les professionnels), les financeurs (les caisses d'assurance maladie) et l'Etat. Un colloque du G 14 a été organisé en juin 2001 à Paris sous l'intitulé « vers un système de responsabilités partagées ». Dans la foulée, la CFDT s'est inscrite dans la concertation lancée par le gouvernement en 2001 et traduite par le Grenelle de la Santé.

- La CFDT a eu à faire face au départ du Medef des conseils d'administration des caisses de Sécurité Sociale. Mise devant le fait accompli, elle a fait entendre sa voix pour rendre visibles ses choix :

- le choix de la démocratie sociale d'abord. Ce choix découle d'une conviction forte : entre l'Etat, pleinement légitime dans la sphère du politique, et l'individu, la représentation sociale fait sens. Le paritarisme à la française en est une pièce maîtresse ;

- le refus d'une étatisation pure et simple de la Sécurité Sociale, avec l'Etat pour seul pilote. Nous nous sommes attachés à jeter les bases d'un paritarisme renoué, en invitant l'Etat à se recentrer sur ses missions centrales et à laisser à des gestionnaires compétents et responsables le soin de mettre en œuvre ces missions. Une délégation de responsabilité, que nous continuons d'appeler de nos vœux ;

- le choix de s'attacher à maintenir notre présence et d'assumer nos responsabilités dans les caisses.

Avec 97 présidences, la CFDT obtient le quart des présidences des 412 caisses de Sécurité Sociale et conforte donc ses positions dans la Sécurité Sociale, notamment dans la branche Assurance Maladie.

L'ensemble des difficultés liées à la Sécurité Sociale ont, néanmoins, eu le mérite de favoriser la structuration du dialogue social au niveau territorial.

Le Bureau National, lors des 2 sessions de décembre 2000 et mars 2001, a adopté 3 orientations

- **Une rénovation des relations conventionnelles**
Un cadre conventionnel renoué permettrait de vraies innovations en terme de réseaux de soins, de démographie, de restructurations de spécialités, de mise en place de procédures de responsabilisation tant des professionnels que des assurés, le développement de la prévention, etc. D'autres formes de rémunération pourront apparaître autres que le seul paiement à l'acte. Des conventions « cadre » au plan national seraient appelées à être déclinées, enrichies régionalement

- **Une décentralisation accrue**
Le développement du niveau régional est désormais un processus irréversible dans le domaine de la santé. Les régions semblent mieux adaptées que le niveau central pour traiter la dimension territoriale des politiques de santé publique, impliquer les acteurs locaux y compris à un niveau infra régional. Une simple déconcentration n'offre pas d'espaces de négociation suffisants aux acteurs locaux. Il faut donc réfléchir sur ce que pourrait impliquer une réelle régionalisation en termes y compris de transferts de compétences.

- **Une modification et une simplification des structures de l'assurance maladie**
Le premier objectif doit être la qualité du service rendu par les caisses tant aux assurés qu'aux professionnels. Pour cela, il faut faire évoluer les structures de l'assurance maladie. La proposition est d'instaurer au niveau de chaque région une instance régionale unique du régime général, regroupant à la fois les compétences actuelles de l'assurance maladie sur le volet hospitalisation et celles concernant les soins de ville. Revendiquer une pleine délégation de gestion implique aussi de faire évoluer le statut de la CNAM pour qu'elle puisse exercer des missions renforcées.

La politique familiale : vers de nouveaux droits

- Au cours de la tenue annuelle de la conférence famille, par notre action au sein de la branche famille (CNAF ou CAF locales), nous avons eu l'occasion d'exprimer nos orientations en matière de politique familiale :

- respect des choix des personnes de fonder ou non une famille et d'en décider les échéances, la composition, et les contours ;
- place centrale occupée par l'enfant ;
- possibilité laissée aux parents d'assumer leurs responsabilités dans l'éducation des enfants via une véritable conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

C'est, guidée par ces orientations, que la CFDT a développé son action, qui a contribué à l'obtention de droits et de garanties importants pour les parents : attribution de congés personnels ou de congés enfants malades, allongement à 2 semaines du congé paternité et intégration de ce dernier dans les accords d'entreprise et dans les conventions collectives, développement de structures d'accueil pour la petite enfance afin d'élargir et d'améliorer l'offre de garde et de la rendre accessible à tous.





Des choix, des actes, des résultats

Prendre en
compte les
MUTATIONS
DU TRAVAIL
et au travail

Comprendre les mutations du travail

A Lille, la CFDT avait relevé l'importance des évolutions des formes du travail et de la vie au travail, celle de la diversification des aspirations et des comportements des salariés. Retenus dans un chantier du Plan de Travail, ces thèmes ont été travaillés par plusieurs groupes, et leurs conclusions soumises au BN.

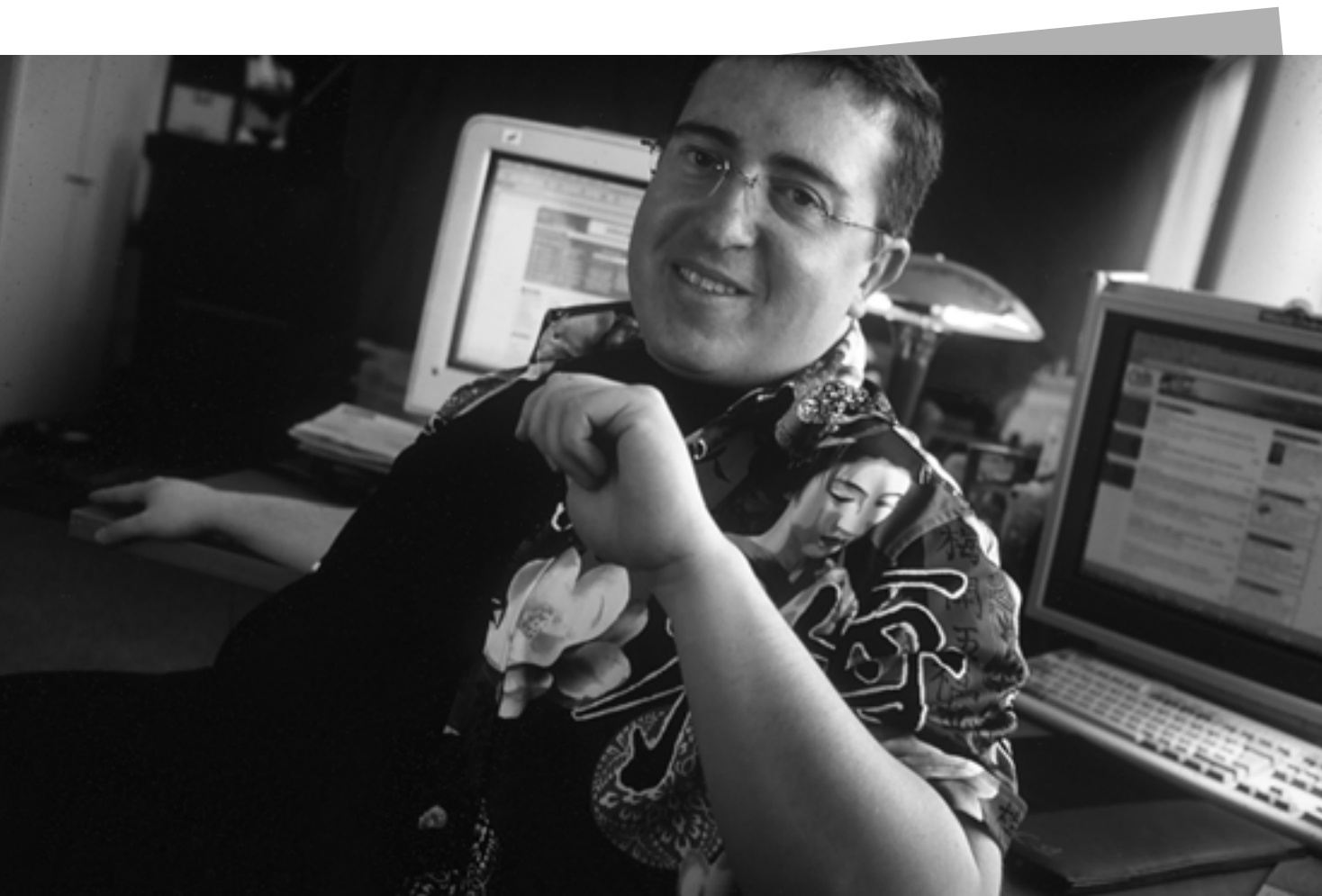
Celui-ci a concentré sa réflexion sur les conséquences de ces phénomènes pour les salariés et leur emploi :

Une protection sociale de plus en plus déconnectée du contrat de travail

- conséquences dues au développement de la sous-traitance et de l'externalisation d'une partie de leur production. A la suite de ce débat, le BN a décidé que la CFDT saisirait toutes les opportunités pour développer la négociation inter-entreprise entre donneurs d'ordre et sous-traitants, sur les garanties sociales. Dans ce but, la CFDT agit pour la multiplication d'institutions locales de négociation et de concertation, ce qui implique l'organisation locale d'employeurs (comme sur le site du chantier naval de Saint-Nazaire avec la mise en place d'une commission paritaire et un CHSCT intégrant toutes les entreprises du site) ;

- conséquences sur le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Sur ce point, pour le BN, il faut développer une veille syndicale par la mise en place d'un réseau de correspondants TIC dans chaque organisation. Il a aussi décidé de poursuivre ces travaux sur deux axes : d'une part, sur l'utilisation et le renforcement du rôle des IRP (CE, CHSCT, DP), et d'autre part, sur la promotion de nouveaux droits, en faisant des TIC un enjeu de négociation, notamment pour ce qui concerne l'organisation du travail ;

- conséquences sur la modification du lien salarial. Les contrats de travail atypiques se développent, la relation de subordination entre le salarié et son employeur change, et plus particulièrement la protection sociale est de plus en plus déconnectée du contrat de travail. C'est sur ce terrain précisément que le BN a choisi de poursuivre une réflexion. Elle devra aboutir sur des propositions concernant les nouvelles relations qu'il convient d'établir entre ces deux éléments.



La réflexion que le BN a menée aussi sur l'impact de la féminisation du salariat a conduit à une double approche que la CFDT entend privilégier : celle d'une démarche spécifique pour réduire les inégalités et celle d'une démarche intégrée pour une approche mixte des enjeux sociaux. C'est ce qui a guidé son action et notamment :

- le rassemblement Actuelles qui a réuni plus de 2 000 femmes en mars 2000, a été construit autour « des femmes au cœur des changements du monde du travail » ;
- dans le cadre de la campagne « equal pay » de la CES, la confédération a piloté un séminaire national inter-syndical sur les inégalités de rémunérations hommes femmes ;
- notre action auprès du gouvernement, notamment nos interventions au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, ont fortement contribué aux récentes évolutions législatives (loi du 9 mai 2001) : nouveaux leviers pour la négociation sur ce thème (de façon spécifique et de façon intégrée dans l'ensemble des négociations obligatoires), autorisation du travail de nuit, incitation à la mixité dans les élections professionnelles, mixité des jurys dans la fonction publique.



Faire progresser la santé et la sécurité au travail

Que ce soit l'effet des nouvelles organisations du travail ou à l'occasion d'affaires comme le sang contaminé ou l'amiante, les questions de la vie au travail ont repris plus d'importance dans l'ordre des priorités syndicales.

✚ L'accord Santé au Travail : une opportunité pour l'action préventive

Vingt-cinq ans après l'accord de 1975 sur les conditions de travail, et sous l'impulsion de la directive européenne de 1989 sur la santé au travail, la CFDT a provoqué et conclu un accord national interprofessionnel sur la Santé au Travail. La CFDT et ses organisations ont vu dans cet accord l'ouverture d'espaces d'interventions à l'action des CHS-CT. Par ailleurs, la création de commissions paritaires locales doit fournir aux salariés des petites entreprises un lieu d'impulsion de l'amélioration de leurs conditions de travail. Toutes les organisations de la CFDT sont mobilisées pour réussir la mise en œuvre de cet accord : réunion des correspondants, expé-

rimentations régionales soutenues par des financements européens pour l'application du volet prévention de l'accord. Des observatoires régionaux de santé au travail, institués par cet accord et associant partenaires sociaux, compétences médicales, para-médicales et techniques, sont déjà effectifs dans plusieurs régions.

✚ L'amiante : un levier pour une réparation plus juste des maladies professionnelles

La CFDT a pris une part active dans la reconnaissance des maladies liées à l'amiante qui a débouché sur des résultats concrets :

- mise en place d'un système de retraite anticipée pour les salariés des entreprises de la transformation de l'amiante ;
- revalorisation de la réparation pour les malades de l'amiante.

A partir du dossier de l'amiante, nous allons pouvoir mettre en lumière la nécessaire remise à plat de l'indemnisation de l'ensemble des maladies professionnelles et accidents du travail.

...✂ Violence et harcèlement moral : l'action auprès des individus et sur les organisations du travail

La montée du débat autour du harcèlement moral dans les entreprises a révélé un malaise à propos des méthodes de management et des relations dans les collectifs de travail.

Face au développement de la violence au travail, essentiellement dans les activités tertiaires de contact avec des clients ou des usagers, un guide *Contre la violence au travail* réalisé en 2001 et s'appuyant sur les expériences militantes, fournit des pistes d'actions face à un problème difficile, qui met souvent en jeu des incivilités et des organisations du travail déficientes.

Harcèlement moral

Le 30 mars 1999, le Célidé, en lien étroit avec la confédération, a organisé une rencontre nationale rassemblant 250 élus de comités d'entreprise sur ce thème. Depuis, plus de 2 000 militants ont participé à des rassemblements régionaux ou fédéraux sur ce sujet. L'ensemble de ces rencontres a conduit à la réalisation du guide *Contre le harcèlement moral au travail* permettant de cerner les différentes situations et de donner des clefs pour l'action.

...✂ Sécurité et risques industriels : une prise en charge accrue

La catastrophe de Toulouse le 21 septembre 2001 a ravivé avec force la nécessité de développer une expertise syndicale sur les risques industriels et une prise en charge des questions de sécurité professionnelle par l'organisation.

Le groupe de travail confédéral associant les URI et les fédérations principalement concernées, poursuit ses travaux autour de 3 axes prioritaires :

- peser sur l'amélioration des dispositions législatives et réglementaires ;
- définir l'outillage nécessaire pour les équipes syndicales (sensibilisation, support d'information...) ;
- conduire des chantiers réels : actions syndicales concrètes sur la réparation des dommages (Toulouse) et l'amélioration de la prévention sur des sites exposés.

Parallèlement, la CFDT participe activement aux groupes ministériels : au ministère du Travail sur la prévention des risques industriels, au ministère de l'environnement, et dans la commission d'enquête parlementaire destinée, au-delà de l'accident survenu à Toulouse, à mieux prévenir les risques industriels.

...✂ Une harmonisation européenne croissante

La CFDT a activement participé aux travaux des différentes institutions européennes (notamment à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) qui impulsent de plus en plus les normes et les pratiques dans les pays membres.



Des choix, des actes, des résultats

De l'action dans
l'ENTREPRISE
à l'intervention
sur le
CADRE DE VIE



Après Lille, le BN a souhaité que le Plan de travail confédéral intègre la nécessaire intervention du syndicalisme face aux mutations de la société. Deux objectifs ont été fixés : choisir des angles d'attaque où l'expérience et la capacité d'intervention des organisations confédérées puissent être effectivement mobilisées, intervenir dans le débat public sur ces questions.

L'enjeu du développement durable

La Confédération s'est investie dans la question du développement durable. Elle participe au collectif de préparation du sommet mondial sur le développement et l'environnement, aux réunions organisées par la CES, la CISL, le TUAC, particulièrement sur les changements climatiques et la mise en œuvre du protocole de Kyoto sur les risques environnementaux. La trame de nos interventions dans les instances internationales découle des priorités adoptées par le BN sur la protec-

tion de l'environnement et la consommation d'énergie. Un dossier dans SH, des réunions dans les FD et les URI ont permis de diffuser la réflexion sur ce thème dans l'organisation. Par ailleurs, N. Notat a été signataire du *Manifeste pour un développement durable* publié par l'association Convictions.

Dans ce cadre, le BN a souhaité que la réflexion soit relancée sur les problèmes d'environnement dans toutes leurs dimensions.

Les travaux du groupe Energie, Environnement et développement durable et du groupe recherche ont permis au BN d'être saisi de ces questions à deux reprises.

- Sur « les nouveaux enjeux de la politique énergétique », il a permis d'actualiser nos positions et approfondir nos réflexions autour des questions du nucléaire, des économies d'énergie, des énergies renouvelables. Ce travail a été suivi d'une série d'interventions confédérales dans les régions Rhône-Alpes et Bretagne, et dans la FCE et la FGMM.

- D'autre part, la délégation Environnement et cadre de vie et le groupe recherche ont travaillé sur la thématique des risques : les changements climatiques, la lutte contre l'effet de serre, le transport maritime à partir du naufrage de l'Erika, la crise de la vache folle et les

OGM, la mise en place de l'agence santé/environnement et de l'institut de recherche de sûreté nucléaire.

- Les positions prises par l'organisation sur l'ensemble de ces travaux ont été diffusées par le biais de SH, du *Magazine*, de *Nouvelles*, de la *Revue*,

ainsi que lors de l'USE de 2001 dont le thème était « La société face à la recherche sur le vivant ». Elle ont aussi contribué à nourrir les interventions de la CFDT dans les instances internationales et au CES où le rapport de G. Capp (de la délégation CFDT) sur la Sécurité alimentaire a obtenu quasiment l'unanimité (175 voix pour, 1 abstention).

La lutte contre les discriminations amplifiée

- Aller au-delà des apparences, pour mieux percevoir les réalités et les logiques de discriminations, telle a été la base de l'action syndicale. Des régions (comme l'Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA, Pays de la Loire, Nord-Pas-de-Calais, Bourgogne, Haute-Normandie, Languedoc-Roussillon), des fédérations (Services, PSTE, INTERCO, FGA) ont, chacune à leur manière, engagé

des actions tournées vers l'accès à l'emploi, l'insertion, l'évolution professionnelle, qui ont fait de la CFDT un acteur à part entière.

L'outil pédagogique *Racisme et xénophobie, comprendre pour agir* a été vulgarisé, 70 animateurs formés animent des sessions auxquelles ont participé plusieurs dizaines de militants.

- L'année 2000 a vu la naissance d'un partenariat inter-syndical avec l'UGT espagnole et portugaise et la CISL italienne. Il avait comme objectif l'insertion sociale des femmes immigrées. Il a fait l'objet d'une recherche universitaire largement diffusée dans l'organisation et mise à disposition sur le web.

- La Confédération est engagée dans le fonctionnement du GELD (Groupe d'études et de luttes contre les discriminations) depuis sa création. Face à son évolution, en partie liée au transfert des politiques publiques en la matière (gestion du numéro vert 114, lien avec les Codac), nous œuvrons pour qu'il demeure un lieu de confrontations et d'évaluation des politiques entre syndicalistes, associations, chercheurs et pouvoirs publics.

- La CFDT s'est engagée dans le débat, et a agi pour la transposition, en 2001, de deux directives européennes : une sur les discriminations en général,

l'autre sur les discriminations dans l'emploi. Elle a participé aux préparations nationale et européenne de la conférence de Durban sur le racisme.

- Elle a lancé une réflexion sur l'immigration, associant des structures de l'organisation, des universitaires, des personnalités qualifiées et des représentants des pouvoirs publics, qui a donné lieu à un débat du BN en décembre 2001.

Fort de son savoir-faire et de son expérience tirés de sa présence dans les différents lieux de travail, la CFDT a ainsi acquis une légitimité à intervenir sur ce thème dans les politiques de la ville, du logement, de l'habitat, de laïcité et de multiculturalisme.

Les organisations dans l'action

L'Union départementale de Loire-Atlantique a lancé une enquête en direction des sections syndicales d'entreprises pour mesurer la présence de salariés étrangers, d'origine étrangère ou des DOM-TOM. Elle a été précédée d'un long travail de sensibilisation et suivie à la fois de prise en charge syndicale concrète et de questionnement de tous les acteurs qui, dans l'environnement, pèsent sur cette situation.

Des chartes et des déclarations ont été signées avec nos partenaires en Ile-de-France, Rhône-Alpes ou PACA, où la participation de la CFDT à la CODAC (commission départementale d'accès à la citoyenneté) a été déterminante dans l'action développée. La nécessité d'associer, au niveau territorial, les acteurs locaux et professionnels est une composante indispensable de cette démarche.

Urbanisation de la société : de nouveaux espaces pour l'intervention syndicale

80 % de la population française habite dans des zones urbaines, dans une société post-industrielle, qui vit des bouleversements dans les choix individuels en matière de logements, de transports, de temps sociaux par exemple, où la ségrégation, cause de plus d'exclusions et d'inégalités, touche beaucoup plus de quartiers, où la montée de l'insécurité et des violences concernent de plus en plus de salariés y compris dans leur travail.

Plus de deux années de réflexions et de confrontations du groupe de travail confédéral sur la dimension urbaine de la société, avec plusieurs organisations (INTERCO, SGEN, FNCB, Services, PSTE, Ile-de-France, Rhône-Alpes) et en partenariat avec l'UNSA, ont consolidé ou fait émerger des lieux ou des espaces pour l'intervention syndicale et mis en évidence les nouveaux défis qui s'imposent à tous face aux évolutions de la cité, espace de construction de la citoyenneté.

✚ Le logement : de nouveaux droits

Il y a là aujourd'hui la source de bien des inégalités, qui nourrit ses propres logiques d'exclusion, avec des conséquences sur l'égalité des chances à l'école, les possibilités d'accès à l'emploi, entraînant des violences.

- La CFDT a revendiqué d'être associée aux démarches et initiatives des politiques de la ville. Elle a accueilli favorablement la démarche des politiques qui, depuis quelques années, tentent de mieux prendre en compte la dimension économique et de l'emploi, et de rechercher les niveaux d'action adaptés et non plus uniquement centrés sur les seuls quartiers déjà trop stigmatisés.

- Elle a agi pour faire du 1 % un levier de l'action syndicale. Les conventions signées avec l'Etat en 1997 et 1998 et reconduites en 2001 ont permis la mise en œuvre concrète sous forme de droit, l'aide à la mobilité professionnelle, à l'amélioration de son logement, le cautionnement de loyer. La CFDT a agi pour que ces droits nouveaux puissent bénéficier à des publics prioritaires (salariés de TPE non cotisantes, jeunes à la recherche d'un premier emploi, chômeurs). Une convention complémentaire a engagé le 1 % dans une politique de construction permettant d'élargir l'offre locative de logements aux salariés, de renforcer la mixité sociale dans les zones urbaines.

✚ L'accès aux services publics ou privés : de nouvelles problématiques

Le groupe de travail confédéral a dégagé des pistes sur la nécessaire adaptation de ces services face à l'évolution de la demande, des besoins des citoyens ainsi qu'à celle des espaces urbains, considérant que l'Etat pour sa part, devait prioritairement s'attacher à définir et à garantir l'existence, la qualité, l'accès à tous, en particulier des plus démunis, à ces services.

✚ La lutte contre l'insécurité et les violences prise en charge

L'actualité interroge quotidiennement sur ce champ toute la société. Le mouvement syndical ne peut s'y soustraire. Insécurité et violence mettent en cause la santé physique et morale des salariés qui y sont confrontés du fait de leur métier, et font peser des risques évidents sur la cohésion sociale et la démocratie. Refusant de céder au tout répressif et sécuritaire, de plus en plus d'équipes CFDT, dans les services, la fonction publique, les transports, se sont efforcées d'apporter les réponses syndicales adaptées en direction des victimes : écoute, aide morale et matérielle, recherche des responsabilités, action de CHS-CT, actions de prévention. Elles l'ont fait en évitant, dans leurs expressions, tout amalgame et angélisme envers les auteurs de ces violences.

Un numéro de *La Revue* a été consacré à ces questions.

A la RATP

Le syndicat CFDT de la RATP est engagé depuis plusieurs années sur le dossier des violences urbaines, du fait de la progression continue des agressions de tous types dont sont victimes les chauffeurs. Il a participé à la réflexion et à la mise en place des dispositifs de prévention et de sécurité qui existent aujourd'hui à la Régie. Il est notamment à l'origine de la création de la structure de soutien psychologique destinée aux agents victimes d'agressions.



✚ La révolution des temps

Le développement des 35 h, la féminisation du salariat, l'augmentation du nombre des retraités, les cessations anticipées d'activité, aussi bien que les contrats précaires, remettent en cause le temps de travail comme référent unique autour duquel tout se construit. C'est l'espace temps des salariés qui se transforme en profondeur avec ses conséquences sur l'accès aux services dans la ville, les transports, les loisirs. La demande des salariés évolue. Les femmes en particulier ont, au cours des négociations RTT, fait émerger avec force la question de l'articulation des temps sociaux. Autant de champs nouveaux qui s'ouvrent et nous ont conduits à repenser les contenus et les formes de notre action.

Des vacances pour tous

- Les évolutions sociales ont des répercussions sur les pratiques de vacances, de loisirs et leurs aspects. Les 35 h modifient les habitudes des vacanciers, mais pour autant ne diminuent pas les inégalités. 40 % des personnes ne partent jamais en vacances.

La persistance des situations d'exclusion, la précarité de l'emploi, les bas salaires, l'exclusion des salariés des TPME des aides en matière de vacances, sont parmi les causes les plus importantes de cette situation.

- L'action de la CFDT a visé à favoriser le droit aux vacances pour le plus grand nombre, et pour des vacances répondant aux souhaits des salariés et de leurs familles. Elle a abouti à la loi du 12/07/1999, qui donne la possibilité aux salariés des TPME, par la négoc-

iation, d'accéder aux chèques-vacances. Cette loi met fin à 20 ans d'une inégalité qui touchait plus de 7,5 millions de salariés. Pour l'ANCV, elle doit être l'occasion de recentrer son action sur son rôle social et de renouveler le partenariat avec les organisations syndicales.

Le 28 juin 2001, la CFDT avec les quatre autres confédérations et l'UNAT (Union Nationale des Associations de Tourisme) ont signé une déclaration commune, qui engage tous les signataires à mettre en commun les moyens dont ils disposent pour favoriser l'accès aux vacances pour tous. C'est un événement majeur en faveur d'une politique sociale des vacances. C'est un point d'appui au sein des CE pour dépasser les affrontements entre organisations syndicales et mener des actions communes dans ce domaine.

Au total, des passerelles nouvelles entre notre action syndicale quotidienne dans l'entreprise et celles que nécessitent les évolutions de la société ont été lancées, des progrès ont été réalisés, dans l'adaptation de nos pratiques syndicales, dans les formes et le contenu de nos actions, qui restent à amplifier.

L'UNCOVAC

Créée il y a plus de 30 ans l'Union des Comités pour les Vacances (UNCOVAC) en partageant et mettant en œuvre par ses activités, les ambitions et propositions en matière de vacances et de tourisme de la CFDT, demeure pour elle un partenaire avec lequel elle entretient des liens privilégiés. C'est une force, une ressource, un lieu d'échanges au service des équipes CFDT et des CE et assimilés, mais aussi des salariés à qui elle propose une offre de vacances adaptée à leurs moyens et souhaits (villages, voyages, séjours jeunes).



Des choix, des actes, des résultats

Renforcer la **RÉGULATION** en Europe et dans le monde

Le thème de la mondialisation a pris une place, sans cesse grandissante, dans les débats et l'action syndicale depuis 3 ans. Les questions et les inquiétudes qu'elle soulève, les oppositions qu'elle nourrit, ont souvent, faute de vrai débat public, donné lieu à des visions manichéennes et réductrices de ce qui est un des grands défis de ce début de siècle. La

CFDT l'a abordé dans toutes ses dimensions et toute sa complexité, avec le souci de diffuser l'information et de trouver des solutions.

La CFDT l'a dit à Lille : la mondialisation est un fait, un mouvement. Il nous faut prendre la mesure de ses risques, de ses aspects inacceptables aussi bien que des opportunités qu'elle offre.

Pour l'accès de tous à un développement équilibré

Ce qui a guidé la CFDT dans sa réflexion et ses actions, c'est la certitude que la mondialisation ne se réduit pas à la seule libéralisation des échanges commerciaux, et la seule régulation de ces derniers ne peut garantir la prospérité de la planète. La mondialisation concerne aussi, et au même degré, l'environnement et le respect des droits sociaux fondamentaux. C'est la condition pour que tous accèdent au développement sous tous ses aspects.

- Cette analyse nous a conduit à exprimer auprès de la CISL une demande d'intervention plus visible sur ces thèmes et nous avons accueilli avec satisfaction sa décision d'une journée d'action mondiale le 9 novembre 2001. Elle avait comme objectif de faire pression, lors de la réunion de l'OMC à Doha, pour l'ouverture d'un nouveau cycle de négociations qui intègre une vraie stratégie de développement dans les échanges commerciaux. A cette occasion, comme elle l'avait fait avant Seattle, la CFDT a œuvré pour réunir le maximum de forces syndicales françaises. Cinq d'entre elles ont signé une déclaration commune sur la nécessité de mettre de l'ordre dans la mondialisation.

- La Confédération a aussi participé au sommet de l'ONU sur le développement, à Genève en juin 2000, et à la conférence sur les pays les moins avancés, à Bruxelles en mai 2001. Elle s'est également fortement investie dans le suivi de la négociation à l'OCDE sur les principes directeurs à l'intention des multinationales. Celles-ci sont invitées à les appliquer à elles-mêmes, à leurs filiales, leurs sous-traitants, leurs fournisseurs. Pour que ces principes ne restent pas lettre morte, des points de contact nationaux ont été créés. La CFDT a ainsi pu saisir le point de contact national de trois cas spécifiques concernant Marks et Spencer, les entreprises investissant en Birmanie et Bata.

- La CFDT a par ailleurs participé à la campagne pour l'annulation de la dette des pays les plus pauvres en janvier 2000, et contribué à obtenir que les syndicats soient associés au suivi du processus d'annulation.

- Elle a pris une part active dans la Marche mondiale des femmes contre la violence et la pauvreté. Le Sgen, et la Fep, avec l'Internationale de l'Education, se sont investis dans la campagne pour le droit à l'éducation.

- Nous avons aussi continué et amplifié notre participation aux côtés des ONG comme le collectif Ethique sur l'étiquette (ainsi que les fédérations HACUITEX, FEP, FGMM, Services, SGEN) qui a lancé en 2001 une action sur les jouets intitulée « Exploiter n'est pas jouer ». Elle a donné lieu à une conférence de presse de la CFDT.

- Pour avancer aussi vers une action syndicale au plus près des réalités différentes du terrain, et analyser les outils dont le syndicalisme dispose ou qu'il peut développer, la Confédération a organisé au CN d'octobre 1999, conformément au mandat de Lille, une table ronde sur le thème « Nouveau capitalisme et leviers de l'action syndicale ». Elle a été suivie par de nombreuses rencontres décentralisées dans les organisations afin de diffuser l'information et de développer la réflexion. Depuis juillet 2001 la loi sur l'épargne salariale nous donne un levier supplémentaire. Elle permet d'exercer une influence, via des choix d'investissement socialement responsable, sur les pratiques sociales des entreprises.

- Le syndicalisme investit de plus en plus l'espace de la mondialisation pour qu'il devienne un thème de

**Développer
le partenariat
avec des ONG**

négociation très concrète. A l'exemple de la fédération des Services ou de la FGA qui ont conclu des accords cadres avec Danone et Accor, des codes de bonne conduite peuvent être signés dans les multinationales ou les grands groupes.

La maîtrise et la régulation de la mondialisation s'intègrent donc, de façon de plus en plus concrète, dans l'action de la Confédération, des fédérations, des URI, des 650 CE européens.

La coopération syndicale renforcée

L'action de coopération de la CFDT se développe aujourd'hui sur tous les continents, même si c'est de façon inégale. L'Institut Belleville a réalisé, pour une très large part, les actions entreprises. Nous ne pouvons toutes les citer ici. La Confédération agit à la fois dans le cadre de la CISL et de ses organisations régionales (ORIT, ORAF), de la CES, et par des accords bilatéraux.

- Avec l'ORIT, et en partenariat avec la CGT, nous avons, par exemple, apporté un appui privilégié à la défense des droits syndicaux en Colombie, nous sommes intervenus pour orienter la position européenne sur le plan de la lutte contre la guerre civile. Nous avons aidé à la structuration d'une nouvelle organisation syndicale au Pérou. Un dialogue permanent est entretenu avec la CUT du Brésil, Une délégation de la CFDT, conduite par N. Notat, s'est rendue dans ce pays en octobre 2001. Les relations ont été renforcées avec la CUT Chili, plus particulièrement sur la prise en charge des PME. Dans le cadre du Mercosur, nous avons eu des échanges fréquents sur le modèle social européen, et financé le bulletin de la coordination syndicale des pays du cône

Sud, embryon d'une organisation régionale du Mercosur. On peut aussi ajouter la collecte de solidarité, aux résultats très importants, qui a été faite à la suite des cyclones qui ont ravagé l'Amérique centrale et le soutien à la structuration du syndicalisme enseignant en Haïti en collaboration avec la FEP.

Les accords de Cotonou

Les accords de Cotonou conclus entre l'Union européenne et les pays de l'ACP – Afrique, Caraïbes, Pacifique – remplacent les conventions de Lomé. Ils ont pour objectif de mieux articuler les volets commercial, politique et social de l'aide au développement apportée par l'Union Européenne. Ils font une plus grande place que par le passé aux partenaires sociaux et aux acteurs non gouvernementaux dans les politiques de développement.

- La Confédération a développé son intervention en Asie, initiée depuis peu : soutien au dissident chinois Han Dong Feng et à son bulletin, séminaires de formation syndicale au Cambodge avec HACUITEX, formation des 3 dirigeants des 2 confédérations syndicales coréennes sur la RTT.

- Avec l'Oraf, nous avons continué à organiser des séminaires de formation, par exemple sur les privatisations et la réforme du Code du Travail aux Congo Brazzaville et Kinshasa. Deux autres séminaires sont prévus sur la prise en charge des accords de Cotonou.

- Avec la CES, nous avons contribué à la dimension syndicale du Pacte de stabilité dans les Balkans par des actions en Roumanie, en Bulgarie, en Macédoine. Une importante collecte a permis d'aider au redémarrage du syndicat Kosovar. Redémarrage aidé aussi bien par la Confédération que par la FGA, la FGTE, Hacuitex ; avec la FIOM, la FGMM a développé un travail suivi avec les syndicats de ce pays.

- Nous avons bien sûr continué et renforcé notre action en Afrique du Nord et au Moyen-Orient. Impliqués dans la construction d'Euromed, et malgré l'échec de Marseille, nous redémarons la coopération sur d'autres bases dans des relations bi ou multilatérales. Nous avons poursuivi notre aide à l'Université syndicale tunisienne. En Algérie, notre aide à l'UGTA a porté sur la construction d'une assurance chômage, une réflexion sur les privatisations. Lors de la venue du président Bouteflika en France, la CFDT, la CGT et l'UGTA ont publié un communiqué commun dans lequel elles ont, entre autres, réclamé l'annulation de la dette extérieure de l'Algérie.

- Il faut également souligner dans la période si difficile que connaît le Proche-Orient, le renforcement des liens avec la PGFTU palestinienne, à laquelle ont été apportées solidarité financière et aide à la formation lors de la visite d'une délégation conduite par N. Notat en décembre 1999. Au cours de celle-ci, la délégation CFDT a aussi rencontré l'Histadrout israélienne et resserré ses relations avec elle.

- Après les attentats du 11 septembre 2001, la CFDT avec la CGT la CFTC et la CGC, a appelé à trois minutes de silence dans les entreprises. Une analyse détaillée de la situation a été publiée en annexe à *Nouvelles*. Lors du CN d'octobre 2001 une table ronde sur « La situation internationale après les attentats aux USA » a permis d'initier un débat appelé à se diffuser dans l'organisation.

- Dans les DOM-TOM, l'activité de la délégation a consisté essentiellement à aider les organisations à se structurer (80 séminaires de formation ont été organi-



sés), à prendre toute leur place dans leurs régions respectives, à accompagner les évolutions statutaires des DOM-TOM (par exemple à Mayotte) et à aider au développement du dialogue social (dans les Caraïbes, en Nouvelle-Calédonie). La CFDT a ainsi assuré une présence auprès des collectifs, et aidé à la cohérence de l'action. La participation des délégués DOM-TOM à Actuelles, au Forum des comités d'entreprise et aux

universités d'été, permet des rencontres et des échanges fructueux entre les délégués DOM-TOM et les organisations CFDT.

Soutien aux syndicalistes emprisonnés, aides à la formation, l'information, la structuration, aide financière, collecte, dialogue maintenu avec tous, la palette est large des interventions. Elle aussi est l'expression de la solidarité internationale, une des valeurs phare de la CFDT.

L'Europe en construction, l'Europe aiguillon de la mondialisation

- Au lendemain du Congrès de Lille, le 1^{er} janvier 1999, l'Europe s'est dotée d'une monnaie unique. C'est une étape majeure car l'euro est un élément de la citoyenneté européenne et peut favoriser une plus grande intégration. Mais, comme le soulignait le Plan de travail, « au-delà de l'intégration économique, le plus difficile reste à faire : construire une architecture politique, donner plus de consistance à l'espace social ». Trois ans plus tard, on peut dire que le mouvement syndical européen a tenu sa place dans cette aventure, loin d'être achevée. Le 9^e congrès de la CES en 1999 a manifesté sa maturité. La CFDT y avait souligné que le potentiel économique de l'Europe lui per-

mettait de peser dans le concert de la mondialisation pour l'orienter vers plus de régulation.

- Le dialogue social est le principal levier dont disposent les acteurs sociaux européens. Le nombre des acteurs français a d'ailleurs augmenté pendant cette période, avec l'entrée de la CGT à la CES en faveur de laquelle la CFDT s'est prononcée, y voyant un signe prometteur pour l'avenir. Par ailleurs, la CFDT a proposé un partenariat à l'UNSA qui souhaitait entrer à la CES. Son adhésion a été acceptée en mai 1999, comme organisation à part entière, mais siégeant en délégation unique avec la CFDT.

Les avancées du dialogue social

La négociation collective européenne est devenue un objectif premier de la CES. La CFDT a participé à la délégitimation qui a négocié l'accord signé en 1999 sur les CDD. La négociation suivante, sur le travail intérimaire a, elle, échoué. La Commission, après cet échec, a lancé une

initiative législative. En revanche, en octobre 2001, a débuté, pour la première fois à l'initiative des partenaires sociaux, une négociation sur le télétravail. Le dialogue social européen existe, il produit des résultats à la fois interprofessionnels et sectoriels.

Développer la lutte pour l'emploi, donner toute leur place aux droits sociaux

L'année 2000 a été une année européenne importante. Le Portugal et la France y ont successivement assuré la présidence de l'Union européenne. A l'occasion de la présidence française les confédérations françaises (à l'exception de FO) et l'UNSA ont publié un texte commun sur les enjeux de celle-ci. Avec la CES, la CFDT a déployé son action essentiellement dans deux directions : l'emploi et les droits sociaux.

Elle a eu une part active dans l'élaboration et la conclu-

sion du PNAE français et a fortement mobilisé sur cet objectif et sur l'adoption de la Charte des droits sociaux fondamentaux. La campagne a couvert toute l'année et a culminé dans 2 manifestations : une à Porto forte de 50 000 euro-manifestants, (dont 600 CFDT) puis à Nice (70 000 participants dont 15 000 CFDT). Elles ont montré la puissance du syndicalisme européen.

L'adoption de la Charte a constitué un premier résultat de l'action syndicale, la CES et la CFDT dans la CES agiront pour qu'une étape supplémentaire soit franchie.

La fusion Rhône Poulenc et Hoetsch

Elle a été présentée comme un enjeu financier et économique d'importance pour la Chimie européenne. Pour la FCE et son équivalente allemande il fallait aussi qu'elle soit un enjeu social, qu'elle marque un progrès dans le domaine du dialogue social. Travaillant ensemble, en étroite collaboration, au-delà des différences d'histoire, de culture, de fonctionnement, elles ont obtenu au bout de longs mois de négociations la création d'un Conseil de surveillance où 4 représentants des salariés siègeraient aux côtés de ceux des actionnaires. Une première donc, bien avant les décisions sur la Société anonyme européenne. Une innovation sur le fond bien sûr. Sur la forme aussi : le même jour, un tract rédigé en allemand et en français, expression commune des 2 fédérations, était distribué à 40 000 exemplaires, dans les mêmes termes, dans les deux pays, montrant l'existence et le pouvoir d'intervention du syndicalisme européen.

La difficile construction politique

Après la naissance et le développement d'une Europe économique, après l'émergence de l'Europe monétaire, la CFDT et la CES appellent à ce que l'Europe devienne une puissance politique. La CFDT s'est pleinement engagée dans la réflexion sur les institutions. La Confédération a participé au débat sur l'avenir de l'UE lancé depuis Nice tant au niveau européen que national. Une table ronde sur ce sujet a été organisée lors du CN de janvier 2001, qui sera prolongée au CN d'avril 2002. La CFDT a adressé une contribution au groupe « Avenir de l'Europe ». Elle a aussi participé à l'adoption de la résolution de la CES sur l'avenir de l'Europe lors du Comité exécutif d'oc-

tobre 2001, car pour la CFDT les enjeux européens sont décisifs.

Toutes ces questions ne sont plus, comme trop souvent par le passé, affaire de spécialistes. Elles se sont diffusées largement dans toute l'organisation, où chaque dossier pris en charge intègre désormais la dimension européenne. La présence massive et dynamique des

100 000 manifestants, dont 7 000 CFDT, à Bruxelles en décembre 2001, en est la preuve.

Comme par le passé, la CFDT ne manquera aucun rendez vous pour faire progresser l'Europe sociale et pousser à ce que l'UE se dote d'une réelle capacité d'action sur son territoire et sur la scène internationale.





Des choix, des actes, des résultats

Une organisation **FORTE** et **EFFICACE**

Pour être en capacité d'atteindre les objectifs ambitieux qu'elle se donne, la CFDT doit être toujours plus forte, plus efficace et plus attractive. C'est dans cette optique que l'axe 1 du Plan de travail confédéral a fixé le cap du changement d'échelle en terme d'objectifs de syndicalisation, d'adaptation et de renforcement des structures, ou encore de formation syndicale. Ces objectifs de travail ont été engagés. La démarche choisie pour conduire ces travaux a été par elle-même génératrice de changements. Partant du principe que

l'on ne change dans de bonnes conditions et efficacement que ce que l'on connaît bien, la Confédération a fourni un important travail d'analyse, par voies d'audits, d'études ou de sessions de recherche. Les structures qui composent la CFDT ont été étroitement associées à la réflexion et à la construction de solutions. Cette démarche d'implication a généré une véritable dynamique de changement. Bien qu'inscrite dans la durée, elle a d'ores et déjà fourni des résultats tangibles.

Vers un développement à grande échelle

- Pendant la mandature, la CFDT a poursuivi avec succès sa démarche de syndicalisation, les années qui nous séparent du Congrès de Lille constituant une étape importante vers le développement à grande échelle. En 2000, l'organisation enregistre sa douzième année consécutive de progression, ce qui lui permet d'atteindre près de 74 % de progression cumulée depuis 1989. Cette progression est particulièrement forte dans les secteurs du privé. De ce fait, la sociologie de la CFDT se rapproche de celle du salariat, et sa représentativité en sort renforcée. Dans la même logique, le pourcentage de femmes adhérentes (43,5 %) permet à la CFDT d'être plus représentative du salariat.

- La construction d'un syndicalisme à grande échelle pour les salariés des PME/TPE a été l'un des axes prioritaires du Plan de travail. Le développement syndical de la CFDT s'est largement opéré par des nouvelles implantations syndicales dans ces entreprises et surtout dans les petites et moyennes de 50 à 249 salariés. La négociation des 35 h et l'éclatement des grandes entreprises ont amplifié cette tendance. La CFDT, qui arrive le plus souvent en tête dans les élections de délégués du personnel, a été largement choisie pour négocier les 35 h (avec 23 000 mandats). Pour amplifier le mouvement, transformer l'essai auprès des salariés concernés, et fidéliser leur appartenance syndicale, des initiatives se sont développées : accueils de proximité, conseils et tournées dans les entreprises, sections interentreprises, nouveaux services, formations particulières, etc. Pleinement réussi, le rassemblement national des 30 novembre et 1^{er} décembre 2001 rassemblant 2 000 personnes a été l'occasion à la fois d'élaborer une Charte des bonnes pratiques syndicales de la CFDT pour construire un syndicalisme à grande échelle dans les PME/TPE, et de publier une charte revendicative.

- Ces bons résultats constituent un démenti à la « désyndicalisation inéluctable ». Ils sont à la fois le fait de choix d'organisation, de priorités arrêtées, de moyens dégagés et de l'engagement de tous. Augmentés de 40 % par rapport aux 6 années précédentes, les fonds d'organisation et de syndicalisation ont contribué à soutenir l'effort d'ensemble de la CFDT. Les délégations confédérales femmes, jeunes ou PME ont, par leur travail, accompagné auprès de publics spécifiques l'action d'aide aux organisations menée par le service développement organisation formation de la confédération.

- Du chemin reste à parcourir. C'est ce qui a conduit le BN à définir, sur la base d'un audit décrivant les forces

L'action en direction des jeunes

La CFDT a investi dans 6 contrats de développement avec des régions et des fédérations qui ont exprimé le souhait d'accroître leur travail en direction des jeunes. Des postes spécifiques sur le dossier jeunes ont ainsi été créés dans certaines organisations (Bretagne, INTERCO). Ces « relais jeunes » ont permis de dynamiser le travail effectué jusqu'alors sur la syndicalisation en renforçant les synergies avec la délégation Jeunes confédérale (campagne emploi saisonnier, emploi jeune, etc.). La confédération a également mis en place une formation proposée à de jeunes adhérents et portant sur la syndicalisation des jeunes. Deux régions (Picardie et PACA) ont ensuite délocalisé cette formation pour leurs propres adhérents. Par ailleurs, la délégation Jeunes a continué un travail spécifique en lien avec certaines fédérations comme la Santé ou INTERCO pour favoriser la présence de la CFDT dans les écoles professionnelles.



... Les 5 progressions les plus importantes entre 1997 et 2000

Fédérations		URI	
Services	44,41 %	Auvergne	45,90 %
FNCB	43,90 %	PACA	35,30 %
FTILAC	35,90 %	Franche-Comté	35,00 %
Santé	32,80 %	Midi-Pyrénées	33,60 %
Hacuitex	29,70 %	Picardie	32,50 %

et les faiblesses de la démarche CFDT en matière de développement, les axes d'une nouvelle et forte impulsion. En effet, notre implantation reste très nettement insuffisante en particulier chez les jeunes, ainsi qu'au sein des PME, des grands établissements ou des fonctions publiques d'Etat.

La compétence et la cohésion de la CFDT renforcée grâce à la formation syndicale

... Un système de formation réformé pour le rendre plus efficace

- Le Plan de travail a souhaité une CFDT forte de ses ressources et des compétences de ses militants. Dans ce cadre, le changement d'échelle vise à faire évoluer le système de formation syndicale et les pratiques en la

matière. Cela implique de franchir à la fois un seuil quantitatif et qualitatif, en formant davantage de militants, en assurant une adéquation plus efficace entre l'offre de formation et les besoins des responsables et des militants, et en articulant plus étroitement la logique de formation à celle de l'action dans toutes ses dimensions.



– veiller à la cohérence des politiques d'attribution des fonds aux organisations.

✚ Des équipes consolidées par la formation

• Parallèlement, le travail de formation auprès des militants s'est poursuivi, principalement en matière de structuration des syndicats, de conditions de travail, d'aide juridique, de formation de formateurs ou d'accompagnement de la RTT. Plus de 11 000 journées de formation ont ainsi été organisées chaque année. Dans le même temps, de nouveaux « outils » portant sur l'action au sein du syndicat, les conditions de travail, la lutte contre le racisme et la xénophobie, ont été élaborés et mis à disposition des syndicats.

• A cela s'ajoutent les contrats autour du « fonds culturel commun » passés entre la Confédération, les fédérations et les URI. Cette pratique a permis de rencontrer environ 10 000 militants, d'entendre leurs idées, leur perception de la CFDT, ce qu'ils ont à dire du fonctionnement de l'organisation, de ses structures. La condition *sine qua non* pour parvenir à élaborer en commun un état des lieux et trouver les moyens d'améliorer les faiblesses repérées. Les diagnostics, stages et autres journées de réflexion ont permis de mieux identifier les forces vives de l'organisation, la qualité de son tissu militant, et de renforcer tant la cohésion interne que le potentiel d'action et d'impulsion à destination de l'externe de la CFDT.

• Depuis le Congrès de Lille se sont également tenues 3 universités syndicales d'été, traditionnels temps forts de la vie de l'organisation en terme de réflexion, d'échanges et d'écoute. Les thèmes qui ont été évoqués sont les suivants : « Prendre congé du xx^e siècle » aux Menuires en 1999, « Naviguer dans les réseaux, aborder de nouveaux mondes » à Loctudy en 2000, et « La société face à la recherche sur le vivant : le rôle des acteurs », à Gourette en 2001.

• Animé de cet objectif, le BN a acté le principe d'une réforme du système de formation, afin de rendre celui-ci plus performant. Un audit a été réalisé pour pointer les faiblesses du dispositif et esquisser des axes d'évolutions possibles. Dans la foulée, des rencontres avec l'ensemble des fédérations et URI ont permis d'en préciser la faisabilité. Deux débats au CN ont conduit à faire partager la nécessité du changement et à préciser les principes directeurs de la réforme :

- autour de l'accroissement de la maîtrise stratégique de la formation (politiques de formations, de recrutement et d'évaluation) et de la maîtrise financière ;
- autour de la création d'un institut de formation concevant et organisant l'offre de formation.

• Le BN de décembre 2001 a acté ces grands principes. La mise en place de l'Institut de formation a été décidée. Après le congrès, une commission sera créée, avec pour mission de :

- concevoir et proposer au BN les éléments nécessaires à l'élaboration de la politique de formation syndicale ainsi qu'à son évaluation ;

**11 000
journées de
formation
organisées
chaque année**

La mixité en progrès, mais encore insuffisante

• Avec 43,5 % d'adhérentes, la CFDT est représentative du salariat (salariat composé de 45,6 % de femmes). Pourtant, le bilan réalisé par le BN et le CN laisse apparaître une stagnation du niveau de mixité des instances. Dans les exécutifs fédéraux et régionaux, le taux de féminisation est insuffisant : 29 % des responsables URI et 26 % des responsables fédérales sont des femmes. La situation est encore plus problématique concernant les syndicats, c'est-à-dire le vivier de l'organisation : ainsi, des 1 650 syndicats qui constituent la CFDT, moins de 200 sont dirigés par des femmes, soit 12 %.

• Conscient de ce problème, le BN a souhaité prolonger l'action de 1982 et des chartes mixité en donnant à la CFDT les moyens de franchir une nouvelle étape. C'est avec ce souci d'enrichir les structures et les débats, du regard et de l'apport des femmes quant à l'appréciation des situations les plus diverses, qu'ont eu lieu les sessions de Sceaux sur la place des femmes en responsabilité, les débats au sein de la Commission Confédérale des Femmes ou du réseau militant, le débat au CN, etc. C'est également dans la même optique que des modifications statutaires seront proposées au prochain congrès.

Des structures réformées pour gagner en efficacité

❖ Les champs fédéraux : une réflexion avancée et des réalisations en vue

Les évolutions qui traversent le secteur économique, les entreprises et les relations professionnelles interrogent la pertinence de la répartition des champs professionnels entre les fédérations. Une étude comparative, portant sur la manière dont se pose cette question chez six de nos partenaires syndicaux européens, a permis d'alimenter le travail de recherche initié par la Confédération avec les organisations sous forme de sessions. Cette réflexion, dont s'est saisi le BN, a été l'occasion de confirmer les critères qui sous-tendent l'organisation de nos champs : l'activité, l'unité de la branche, la viabilité. Un projet ambitieux a été décidé dans la foulée, à savoir le regroupement d'ici 2005 et dans une même fédération, des secteurs de la culture et de la communication. D'autre part, un travail d'étude sera réalisé dans des conditions similaires qui portera sur le secteur des banques et des assurances. Au-delà, le BN considère qu'il n'y a pas lieu de réformer en profondeur l'architecture des fédérations mais plutôt de résoudre, au cas par cas, les situations litigieuses et de favoriser les relations inter fédérales pour gérer des groupes ou des secteurs partagés.

❖ L'interprofessionnel : une réflexion amorcée

Dans le prolongement du travail sur les fédérations, le BN a décidé d'engager un travail sur l'action revendicative et les formes d'organisation des structures interprofessionnelles. L'objectif poursuivi est double : tenter de comprendre comment, concrètement, sur le terrain, se construisent les relations entre le professionnel et l'interprofessionnel, et évaluer les évolutions engagées.

❖ Les syndicats renforcés

Les syndicats forment l'ossature de la CFDT, la base de sa démocratie et de sa capacité à agir. Notre efficacité collective est donc largement conditionnée par la capacité des syndicats à assurer l'ensemble de leurs fonctions. Leur renforcement a donc constitué un objectif stratégique qu'il reste à poursuivre. A ce titre, la Charte financière, le développement de Gessy, des contrats Pacy (1332) et de Service + (307) apportent une aide concrète dans l'augmentation des moyens, la gestion de la structure et le suivi des implantations.

Un travail d'enquête a, à la fois, permis de mieux connaître la réalité des syndicats et d'étayer le choix des

dispositifs à construire pour les réorganiser. La dynamique engagée s'est traduite par l'évolution de leur nombre (de 2 367 en 1984 à 1 575 en 2001). Si les syndicats de moins de 100 adhérents représentaient en 1992 la moitié des syndicats mais ne regroupaient que 13 % des adhérents, ils ne représentaient plus que 29 % des

syndicats et n'organisaient plus que 4 % des adhérents en 1999. Cette disparition des syndicats de taille dite critique, couplée à l'expérimentation de formes nouvelles de structuration des syndicats constituent un facteur de renforcement et d'adaptation à la diversité des réalités. C'est l'objectif que le BN a fixé avec pour échéance 2004.

L'intégration renforcée des retraités à la vie confédérale

- Au Congrès de Lille, les retraités ont exprimé avec force leur souhait d'occuper toute leur place dans la CFDT et de participer de façon constructive aux débats de l'organisation. Ils ont rappelé qu'ils voulaient développer la CFDT chez les retraités, en donnant la priorité à la proximité. Pour concrétiser cette volonté affichée, deux débats ont eu lieu au BN en 1999. Cinq objectifs ont été fixés par le BN pour favoriser le développement d'un syndicalisme retraité dans la CFDT : donner aux Unions Territoriales de retraités la fonction de structure politique de base, maintenir les Unions Fédérales là où des raisons objectives le justifient, mettre en œuvre un PAC glissant, agir sur les taux moyens de cotisations pour les réunifier autour d'un taux unique égal à 2/3 du

taux d'appel des actifs, favoriser l'intégration des retraités à la vie confédérale (*Magazine*, prestations CNAS, représentation).

- Ces propositions ont été ratifiées, par plus de 68 % des mandats par le congrès de l'UCR en mai 2000. Pour mettre en œuvre cette évolution, la méthode contractuelle a été privilégiée : des protocoles d'accords ont ainsi été signés entre la Confédération, l'UCR et l'ensemble des fédérations dotées d'UFR. L'exercice 2002 sera donc ouvert sur la base des nouvelles structures. Toutes les UTR sont constituées et un plan de formation des trésoriers, en cours, permettra la mise en place de « Gessy retraités ».



La réflexion sur les nouveaux moyens financiers du syndicalisme engagée

- Les réflexions, lancées par le Plan de travail, pour trouver de nouveaux moyens matériels et humains à la hauteur des ambitions de la CFDT ont débouché sur une validation par le BN d'une réflexion politique et de propositions formant une série d'objectifs à atteindre. Ces positions nous ont permis d'intervenir dans le débat public qui a désormais émergé sur le thème de la transparence du financement du syndicalisme.
- Pour la CFDT, il s'agit de reconnaître, légalement, le caractère d'intérêt général des missions rendues par les organisations syndicales confédérées et d'y affecter les

financements correspondants. De plus, nous avons exprimé la nécessité de dégager des moyens pour assurer la négociation collective et la formation des militants dans les branches et dans les entreprises, quelle que soit leur taille, et de conforter la légalité du droit syndical.

- Dans un souci de transparence, la Confédération a tenu à organiser, annuellement et depuis 2000, une conférence de presse portant sur ses comptes, ouvrant ainsi la porte à la généralisation de cette pratique.



L'information et la communication renouvelées

• Nourrir le sentiment d'appartenance, donner des clés de compréhension d'un monde qui bouge et au sein duquel la CFDT côtoie d'autres acteurs, montrer la diversité de l'action syndicale des professions et des territoires : telles sont les axes forts de la politique d'information confédérale. Une information qui, depuis le Congrès de Lille, a fait l'objet de renouvellements marquants, en termes de lignes éditoriales et de mise en page notamment. L'objectif poursuivi était double : refléter l'image d'une organisation en constante progression, souvent en première ligne dans l'actualité sociale, et tenir compte de l'univers médiatique dans lequel sont immergés les lecteurs. Un univers où règnent la rapidité, la réactivité, l'abondance des sources, au sein duquel l'arrivée d'Internet offre de nouvelles opportunités.

• *Syndicalisme Hebdo*, destiné aux militants, a profondément renouvelé sa formule. Changement de rubriques, de maquette, passage à la couleur. Fournir au plus près de l'actualité les analyses, réactions et actions CFDT est devenu le premier défi de l'*Hebdo* qui s'est également efforcé d'améliorer la lisibilité des articles. *CFDT Magazine*, adressé à tous les adhérents, a également changé de formule : articles plus courts, augmentation du nombre des rubriques et des sujets traités. Le tout avec le souci d'une plus grande proximité avec le cœur de cible du *Magazine*, à savoir un lectorat très hétérogène dont le dénominateur commun est l'adhésion à la CFDT. En trois ans, la diffusion de *Syndicalisme Hebdo* et de *CFDT Magazine* n'a cessé de progresser par l'augmentation des abonnements pour le premier, par la progression du nombre d'adhérents pour le second. Ils ont donné à leurs lecteurs, sous la forme de dossiers ou d'éclairages, une information fournie sur tous les dossiers d'actualité comme la politique de santé, le Pare, les retraites, les restructurations, l'Europe, la mondialisation... Sans oublier les autres publications : *Social Actualité*, *Action Juridique*, *La Revue*, *CFDT en Direct*.

• Le site Internet confédéral, intitulé « La CFDT au quotidien », séduit toujours plus de nouveaux internautes. Ciblé grand public, il est remis à jour quotidiennement. Outre les positions officielles de la CFDT, sont réalisés des dossiers thématiques et des informations pratiques. Son enrichissement graphique et l'amélioration de son ergonomie permettent une navigation plus facile et plus rapide. S'il vise le grand public, il est aussi dirigé vers les militants, selon les rubriques et les dossiers, et constitue désormais pour eux une précieuse base de données.

• Les produits du service communication ont accru la lisibilité des positionnements CFDT à l'interne et vers le grand public et ont valorisé les actions CFDT au fil de campagnes telles que les 35 heures, le Smic, le Pare, le droit à la retraite dès 40 ans de cotisation, les saisonniers, Ethique sur l'étiquette, etc., grâce à des outils ciblés et adaptés (brochure, dépliant, tract, tribunes d'expression directe et vidéo...).

Elle a également contribué à organiser et valoriser plusieurs événements comme Actuelles et le rassemblement PME et plusieurs colloques et rencontres (Le capitalisme et les nouveaux moyens de l'action syndicale).

Enfin, le démarrage de la campagne prud'hommes 2002 est l'occasion de renforcer la collaboration avec les fédérations, pour mieux adapter les outils de communication aux différents champs professionnels.

Le service de presse a assuré une forte présence de la CFDT dans les médias, par des communiqués qui ont accompagné toute une série d'événements internes à la CFDT ou ayant un impact sur son action, par les dossiers de presse envoyés aux structures et aux médias lors de chacune de ces conférences de presse.

Des nouveaux produits

Trois nouvelles collections d'ouvrages ont été lancées pour « armer » les militants : la collection « Les guides du négociateur » (*L'insertion des handicapés dans les PME, L'épargne salariale...*), la collection « Compétences syndicales » (*Réussir le Pare*) et « Compétences communication » (*Enquêter auprès des salariés...*), la collection « Nouveaux horizons » (*Développement durable*).

La communication a accompagné la politique de développement avec de nouveaux outils réalisés sur le thème « Adhérez ! Vous avez la parole ».

La Confédération a travaillé avec de nombreuses structures soit pour des campagnes (RTT pour l'UFFA, carte « Zéro chômeur » chez Danone...), des événements (rassemblement Jeunes embauchés SNCF pour la FGTE...). L'unité audiovisuelle a également couvert nombre de congrès de structures et réalisé des outils audiovisuels (pour la FCE par exemple).

Le nouveau logo et sa signature ont été largement repris par les structures, ce qui améliore la visibilité de la CFDT, notamment dans les manifestations (Bruxelles 2001.).

Le TEQ : un dispositif précieux

- L'originalité du dispositif « Travail en questions » consiste à associer un outil de construction revendicative à la prise en compte des questions du travail. Il contribue à développer des pratiques syndicales plus axées sur l'écoute, la relation et la participation des salariés à la vie de la section syndicale. Tous les niveaux de l'organisation connaissent aujourd'hui le TEQ. Ceux qui l'ont plus directement « pratiqué » le jugent enrichissant en termes de pratiques syndicales, responsabilisant pour les militants et instructif quant aux aspirations des salariés et à la construction revendicative.

- Le TEQ, ce sont 40 enquêtes en 5 ans, 8 000 enquêteurs, 85 000 salariés questionnés. A ces chiffres s'ajoutent les centaines de formations, la constitution d'un groupe d'experts pour aider à l'interprétation des résultats, un travail substantiel d'évaluation qualitative retranscrit dans un ouvrage grand public intitulé *Le travail en question : enquêtes sur les mutations du travail*, paru en septembre 2001, de nombreux cahiers revendicatifs créés ou renouvelés, des apprentissages réels de savoir-faire syndicaux.

- Des organisations CFDT, rompues à la démarche TEQ, mènent aujourd'hui des chantiers extrêmement prometteurs en se donnant comme objectif de pénétrer des secteurs en développement, mal connus ou difficiles à atteindre. Les exemples les plus notoires sont le TEQ commun aux fédérations Interco, Santé-Sociaux et Services, mené auprès de 10 000 assistantes maternelles, celui des fédérations FUPT, FTILAC et Services sur les centres d'appel, ou encore celui mené en articulation entre l'Union Confédérale des Cadres et 11 fédérations en direction de ce public.

- Dans la foulée des enquêtes, de nombreuses équipes travaillent à la mise en œuvre de revendications... tandis que d'autres éprouvent des difficultés face à l'exploitation revendicative des résultats. Depuis 1999, ce chantier a évolué, comme l'illustre l'exemple « RTT, le tour de la question » : 200 sections ont interrogé 16 000 salariés sur les effets de la réduction du temps de travail. La rapidité de traitement des données et l'apport méthodologique des formations ont facilité l'analyse et la traduction des résultats en revendications, ainsi que l'exploitation de l'expérience TEQ en matière de développement et de gestion des ressources militantes dans la section.

Des pratiques participatives développées pour une cohésion interne accrue

- De nombreux débats sur l'ensemble des thèmes qui ont traversé la CFDT ont diffusé dans toute l'organisation. Le développement de ces pratiques participatives a permis de faire progresser la cohésion interne de l'organisation et de garder une bonne cohérence de positionnement, malgré les difficultés et les obstacles qui n'ont pas manqué de surgir.

- Il en va ainsi des 1 000 forums/débats sur les retraites, des rassemblements de militants organisés sur le Pare, du débat sur la refondation sociale qui s'est largement diffusé dans toute l'organisation. Sur le thème de la refondation sociale, plusieurs milliers de militants ont participé à des réunions auxquelles des représentants de la Confédération, secrétaires nationaux ou confédéraux, étaient présents. Le recensement effectué en la matière permet de mesurer l'ampleur de ce phénomène participatif : plus de 100 réunions avec participation de la Confédération, qui ont concerné environ 15 000 militants. 21 URI sur 22 ont tenu des réunions avec participation confédérale. Du côté des fédérations, plus de la moitié d'entre elles ont organisé un débat sur la refondation sociale. Les structures sont allées au contact du terrain, ce qui explique en bonne partie la grande cohésion dont l'organisation a su faire preuve dans les périodes les plus tourmentées.

- A l'initiative du Bureau National ont également été constitués plusieurs groupes de travail, chargés à la fois d'enrichir la réflexion de l'organisation sur des questions précises et de créer les conditions nécessaires aux prises de décisions sur ces questions (groupes de travail sur les salaires, les champs fédéraux, l'accueil et les services aux chômeurs, les retraites, etc.).

CONCLUSION

La CFDT a assumé les choix qu'elle avait faits à Lille. Elle les a concrétisés dans des conditions souvent difficiles. Des avancées ont eu lieu, des processus sont en cours, d'autres à achever. Au long de ces trois années, dans toutes les circonstances l'organisation a démontré et renforcé sa cohésion. Ce n'est pas le fait du hasard. Les orientations, largement débattues, ont été portées par toutes les équipes CFDT à tous les niveaux.

La CFDT a consacré ses forces à faire avancer sa conception de la démocratie et du contrat social. Elle a largement contribué à l'émergence des questions sur la fonction de la négociation et sur la place de la société civile organisée dans la construction d'une société. Une société, qui, pour la CFDT, ne doit abandonner, ni au marché, ni à l'affrontement des corporatismes, ni aux individus laissés seuls face à l'Etat ou l'entreprise, l'évolution de sa configuration sociale. La CFDT s'est engagée concrètement dans cette voie, convaincue que les acteurs sociaux doivent assumer toutes leurs responsabilités s'ils veulent que le rôle, qu'ils revendiquent justement, soit reconnu. Elle a ainsi apporté sa pierre au développement de la démocratie sociale, indispensable complément de la démocratie politique. Les avancées que nous avons obtenues sont nombreuses et importantes, pour autant elles restent encore partielles. Beaucoup reste donc à faire.

La CFDT y est prête.



Des choix, des actes, des résultats



Rapport **FINANCIER**



Ce rapport rend compte des opérations de gestion financière qui relèvent de la responsabilité statutaire du Bureau National, la perception et la ventilation des cotisations d'une part ainsi que l'utilisation des différentes parts nationales de cotisations selon leur objet spécifique. Ce rapport présente les résultats des exercices 1998, 1999 et 2000. Le résultat de l'exercice 2001 sera soumis à l'approbation du Bureau National lors de la session de juin 2002 et sera présenté dans le rapport financier du prochain congrès.

Perception et ventilation des cotisations

Principes de la charte financière, rappel

Le syndicat dispose de 26 % des sommes collectées auprès des adhérents avec un minimum garanti par cotisation mensuelle de 2,22 € (14,53 F) en 2000. Le syndicat conserve la totalité de la part de cotisation supérieure au plafond (12,58 €, 82,54 F en 2000). Si le syndicat peut justifier qu'il applique un taux de collecte supérieure à 0,75 % du salaire annuel net de ses adhérents, il conserve la totalité de la partie supérieure au taux statutaire.

La répartition définitive est faite à la clôture sur la base de la cotisation moyenne réelle de chaque syndicat.

Après avoir retenu la part affectée à l'UCC, le SCPVC ventile les sommes collectées entre un fonds fédéral (25,4 %), un fonds régional (19,8 %), les différentes parts nationales (11,4 %). La Confédération (8,8 %) et la CNAS (8,6 %). Les fonds fédéral et régional sont répartis au prorata du nombre de cotisations de chaque organisation.

Les montants collectés et répartis sont donnés dans le tableau ci-dessous. Chaque syndicat a pu vérifier que les sommes perçues par le SCPVC correspondaient à ses règlements. Chaque fédération et chaque région a reçu les documents, lui permettant de vérifier que les sommes collectées auprès des syndicats de son champ ont été ventilées selon les règles de la charte financière.

Perception et ventilation des cotisations			
Valeurs en euros	1998	1999	2000
Syndicats	14 939 531,28	16 223 281,45	17 366 462,74
Fédérations	12 844 512,31	14 037 916,83	15 027 260,67
Régions	10 015 165,99	10 945 688,52	11 717 088,74
Confédération	4 449 937,23	4 863 417,59	5 206 088,19
Presse	4 607 141,49	5 035 178,44	5 390 065,66
SSM	441 641,57	482 671,96	516 654,25
Fonds organisation	718 565,45	785 319,36	840 701,16
CNAS	4 348 877,35	4 752 968,17	5 087 925,35
UCC	625 010,94	675 124,28	736 256,34
TOTAL COLLECTE	52 992 381,61	57 803 565,60	61 890 503,10
Nombre de cotisations mensuelles	5 415 926,00	5 828 646,00	6 220 686,00
Valeur moyenne mensuelle	9,78	9,92	9,95

Les recettes ont progressé de 17 % de 1998 à 2000. Ce résultat provient pour l'essentiel de l'augmentation du nombre d'adhérents, 15 % sur la même période car la cotisation moyenne mensuelle n'a progressé que de 1,7 %. Cette augmentation est inférieure à celle de l'indice de salaire moyen de base (3,8 % sur la même période).

Cette faible progression de la valeur de la cotisation pourrait avoir plusieurs origines, notamment l'adhésion de



salariés plus jeunes, provenant de secteurs à faible rémunération ou la multiplication des salariés à temps partiels.

Toutefois l'écart, trop important pour ne relever que de cette explication, montre également que le niveau des cotisations de chaque adhérent n'est pas réévalué en fonction de l'évolution des rémunérations de chacun. Le manque à gagner sur 1999 et 2000 est de 1,3 million d'euros (8,5 MF) pour l'ensemble de l'organisation.

Le Conseil National d'octobre 2001 a voté des dispositions pour inciter les syndicats à corriger cette dérive qui, si elle se poursuivait, obligerait à revoir certains seuils de la charte financière.

❖ Logistique

Les cotisations sont gérées grâce à un logiciel spécifique Gessy qui est utilisé par 1 317 syndicats, pour mettre à jour le fichier national des adhérents, ce qui représente 93,6 % des adhérents de la CFDT.

Les syndicats qui le souhaitent font gérer les cotisations des adhérents qu'ils enregistrent par un service particulier « Service + ». Cette procédure est utilisée par 340 syndicats, ce qui représente 33 % du nombre total d'adhérents.

Sur les dix dernières années, 255 trésoriers ont été formés chaque année à l'utilisation de Gessy, ce qui représente 23 stages par an.

On peut donc considérer que le système de gestion des cotisations et de fichiers arrive à maturité. L'étape suivante vise à simplifier la déclaration des adhérents et des cotisations perçues sur un site sécurisé, assurant le traitement centralisé de toutes les opérations.

Gestion des parts nationales

Les recettes cotisations gérées du niveau national sont isolées dans des budgets spécifiques afin de pouvoir vérifier que ces recettes sont affectées, conformément à leur objet, tel que défini par la charte financière.

Les résultats des exercices 1998, 1999 et 2000 de ces principaux budgets sont présentés ci-dessous.

Par ailleurs, le souci d'améliorer la communication avec l'extérieur, afin de clarifier le débat sur l'origine des ressources d'une organisation syndicale, conduit à la présentation d'un ensemble agrégeant toutes les recettes, cotisation et subventions diverses, qui sont gérées du niveau national. Cette présentation est donnée en fin de rapport à titre d'information.

✚ Budget confédéral

Ce budget couvre les charges de fonctionnement courant de la Confédération (communication, fonctionnement des instances statutaires, charges de personnel, locaux et matériels) par des recettes stables et garanties, cotisations, vente des agendas, reversement de salaires de conseillers techniques ou de membres du CES et les produits financiers provenant d'une réserve constituée à cette fin.

L'augmentation des recettes, 13 % sur la période, provient essentiellement des cotisations grâce à l'augmentation du nombre d'adhérents.

L'augmentation des dépenses, 29 %, provient pour l'essentiel des dépenses d'information, du fonctionnement des structures (augmentation de la provision pour tenue des congrès) et de la masse salariale qui a augmenté du fait de l'accord RTT ainsi que de la baisse du nombre de permanents mis à disposition.

Le résultat de 1998 a servi à couvrir le déficit du congrès et celui de la presse.

Des dispositions ont été prises et un suivi budgétaire a été mis en place, pour corriger le déficit afin de retrouver une maîtrise politique de l'affectation des recettes

✚ Budget confédéral

Valeurs en euros	1998	1999	2000
RECETTES			
Cotisations	4 449 937,23	4 863 417,59	5 206 088,19
Reversements CES	514 111,00	517 911,40	524 201,85
Conseillers techniques	572 206,14	548 692,40	709 997,00
Agenda	168 029,07	118 757,86	113 887,07
Produits financiers	845 538,96	845 538,96	845 538,96
TOTAL RECETTES	6 549 822,40	6 894 318,21	7 399 713,07
DÉPENSES			
Information	518 621,31	649 285,05	766 900,13
Fonctionnement instances	184 250,54	212 252,52	255 072,48
Fonctionnement général	667 712,06	694 821,29	827 194,83
International	322 307,67	399 196,97	303 829,60
Chargés de gestion	165 381,28	134 270,01	171 328,84
Personnel	2 812 766,43	3 431 017,56	3 901 947,31
Loyers	502 128,11	734 136,26	670 775,68
Informatique	559 950,88	567 590,35	518 326,66
TOTAL DÉPENSES	5 733 118,28	6 822 570,01	7 415 375,53
RÉSULTAT	816 704,12	71 748,20	- 15 662,46

supplémentaires provenant de l'augmentation des cotisations.

Les comptes de la Confédération ont été approuvés par le Bureau National sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil National : Sébastien Bosch, Fédération Santé ; Gilles Dantot, Fédération Construction Bois et Robert Valin, URI Bretagne.

❖ Budget presse

La principale recette de ce budget provient de la « part information » qui représente 9,11 % de la cotisation mensuelle moyenne réelle.

Ces recettes sont complétées par des ventes et abonnements auprès de structures, de militants ou d'adhérents, quelques recettes de publicité ainsi que des subventions provenant du budget confédéral.

En 2000 les recettes de l'activité presse au sens strict étaient de 7,11 millions d'euros (46,65 MF) dont 74 % proviennent des cotisations.

Si l'on ajoute les recettes de CFDT Productions (brochures, affiches et matériel syndical) ainsi que celles de l'unité « audiovisuel » et les recettes de l'agenda, c'est un montant de 8,45 millions d'euros (55,4 MF) que la CFDT a consacré, au niveau national, à l'information de ses adhérents et militants.

Les charges du personnel affecté à la presse ainsi que les frais de fabrication et de diffusion ont dépassé les recettes, créant un déficit en 1998 qui a été comblé par le budget confédéral puis par l'augmentation des subventions apportées par le budget confédéral.

Cette situation a deux origines distinctes :

D'une part l'augmentation des charges d'affranchissement de 50 à 60 % selon les titres en raison de la généralisation des envois à domicile du *Magazine* et de l'augmentation importante des tarifs postaux.

D'autre part, une baisse du nombre d'abonnements pour *La Revue de la CFDT* et *Action Juridique*.

Une réflexion est engagée pour optimiser l'utilisation de ces ressources, dans le cadre d'une approche globale du système d'information de la CFDT, approche incluant l'information écrite et les nouveaux médias.

Les comptes de la presse ont été approuvés par le Bureau National sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil National : Sébastien Bosch, Fédération Santé ; Gilles Dantot, Fédération Construction Bois et Robert Valin, URI Bretagne.

❖ Budget presse

Valeurs en euros	1998	1999	2000
DÉPENSES			
<i>Magazine</i>	3 952 779,94	4 224 162,31	4 548 694,05
<i>Syndicalisme Hebdo</i>	1 516 908,98	1 498 477,61	1 759 957,28
<i>La Revue</i>	244 809,50	260 663,21	240 564,24
<i>Action Juridique</i>	226 149,88	204 690,60	240 564,40
<i>Social Actualité</i>	353 734,19	298 509,42	262 870,13
<i>CFDT en Direct</i>	44 982,95	48 421,09	58 594,39
<i>Turbulences</i>	181 708,67	109 498,07	
Sous-total Presse	6 521 074,11	6 644 422,30	7 111 244,49
CFDT Production	311 582,86	370 959,28	456 206,28
Audiovisuel	199 594,64	263 784,68	280 930,61
Agenda	710 021,59	707 943,63	602 049,71
Sous-total autres	1 221 199,09	1 342 687,59	1 339 186,59
TOTAL DÉPENSES	7 742 273,20	7 987 109,89	8 450 431,08
RECETTES			
Cotisations	4 510 563,50	4 931 614,57	5 279 220,59
Abonnements ventes	2 211 115,80	2 223 738,46	2 206 345,11
Subventions budget confédéral	650 640,67	598 401,93	707 816,37
Divers dont publicité	223 143,13	261 577,77	257 049,01
TOTAL RECETTES	7 595 463,10	8 015 332,73	8 450 431,08
RÉSULTAT	-146 810,10	28 222,84	

NB : Cette activité étant assujettie à la TVA, les recettes et dépenses sont présentées hors taxes, y compris les recettes cotisations qui supportent une TVA de 2,10 %

❖ Budget CNAS

Ce budget est alimenté par les cotisations, part CNAS fixée à 8,6 % de la cotisation moyenne réelle, complétées par des produits financiers provenant d'une réserve de financement constituée à partir des résultats des exercices antérieurs.

Ces recettes complémentaires ont permis de créer la prestation de défense des adhérents ainsi qu'une prestation ouverte aux retro-adhérents.

Le Congrès de Lille a modifié la répartition des prestations, augmenté la prestation grève, créé une prestation action, financé une assurance pour la défense professionnelle et décidé de cantonner le montant des

dépenses des dossiers juridiques. Ces mesures nécessitent un suivi budgétaire qui est réalisé par le Comité de gestion.

Le Conseil National a décidé de porter la prestation grève à 15,24 € par jour de grève dès le premier janvier 1998, afin de tenir compte de la suppression des différents taux d'appel de la cotisation CNAS consécutifs à l'application de la charte en pourcentage.

Pour le reste, l'exercice 1998 a été réalisé selon les anciennes règles, il dégage un résultat important.

Ce résultat est fortement réduit pour les exercices 1999 et 2000 suite à la mise en œuvre des décisions du

❖ Budget CNAS

Valeurs en euros	1998	Budget	1999		2000	
DÉPENSES	RÉALISÉ		RÉALISÉ		RÉALISÉ	
Grève	453 002,25	28 %	703 290,50	29,19 %	1 177 357,75	25,96 %
Grèves provision de lissage			706 977,25		302 925,00	
Adhérents	858 812,53	45 %	259 658,02	45,54 %	460 745,35	50,12 %
Tactique	788 622,26		729 387,71		664 977,73	
Droit syndical	1 205 323,37		1 210 904,85		1 732 355,18	
Action		10 %	4 622,94	10,24 %	27 366,73	9,27 %
Provision action			489 936,20		501 305,68	
Victimes	90 411,64	17 %	58 542,83	15,04 %	32 741,35	14,65 %
Assurance	145 060,78		168 650,19		251 148,90	
Rétro adhérents			499 254,35		551 478,22	
		100 %		100,00 %		100,00 %
Gestion	837 731,71		842 967,05		757 786,40	
Régularisation	27 450,20				2 378,82	
TOTAL DÉPENSES	4 406 414,74		5 674 191,89		6 462 567,11	
RECETTES						
Cotisations	4 348 877,35		4 752 968,17		5 087 925,35	
Prod. financiers	1 676 939,19		1 676 939,19		1 676 939,19	
RÉSULTAT EXERCICE	1 619 401,80		755 715,47		302 297,43	
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	48 434,04		1 746 993,96		1 744 050,32	
ÉCART SUR ÉVALUATION D'ACTIFS			1 650 941,61		-4 024 962,06	
RÉSERVE DE FINANCEMENT	43 814 721,45		43 814 721,45		43 814 721,45	
RÉSERVE DE GRÈVE						
Réalisée	46 407 438,61		48 061 073,25		51 849 272,01	
Besoin théorique	64 007 130,04		65 374 280,12		74 047 612,88	

Congrès de Lille pour la prestation grève, la prestation action et l'assurance professionnelle.

Toutefois, on note sur 2000 une nouvelle augmentation des charges liées aux dossiers juridiques. Ceci conduit à un dépassement du budget fixé pour ces prestations.

Un résultat exceptionnel a été dégagé en 1999 et 2000, en raison d'une révision à la baisse du mode de calcul des provisions qui sont constituées à l'ouverture de chaque dossier juridique.

Les résultats dégagés sont affectés prioritairement à la réserve grève tant qu'elle n'atteint pas son niveau théorique permettant de financer 10 jours de grève pour l'ensemble des adhérents. Rappelons que cette réserve grève a pour fonction de garantir le niveau de risque maximum, que seule la CNAS peut prendre en charge car il n'y a pas de « réassurance » possible. Le

niveau correspond à la couverture du « sinistre » le plus important indemnisé par la CNAS, une grève de la fonction publique en 1974.

L'évolution à la baisse de la valeur du portefeuille placé en actions entraîne une réduction notable de la réserve de financement calculée fin 2000.

Les comptes de la CNAS ont été approuvés par le Conseil National sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil National : Michel Huard, URI Champagne ; Xavier Nau, Fep et Marie-Hélène Perez, URI Centre.



❖ Budget solidarité syndicale mondiale

Ce budget est alimenté par 0,87 % de la cotisation moyenne et a pour objet d'aider à la structuration du mouvement syndical dans des pays en voie d'émergence. Ce budget peut également être sollicité pour des opérations exceptionnelles de pure solidarité humanitaire comme les tremblements de terre en Amérique centrale ou en Turquie, ou encore pour soutenir les populations algériennes touchées par les inondations, ou pour les dirigeants syndicalistes et leur famille emprisonnés pour faits syndicaux.

Une partie des moyens disponibles est affectée au cofinancement de projets mis en œuvre par l'Institut Belleville. Cette association, concourant au même objet que la SSM, a été mise en place par la Confédération afin d'accéder à des financements d'organismes extérieurs et de faciliter les coopérations avec d'autres organisations non gouvernementales.



❖ Solidarité syndicale mondiale

Valeurs en euros	1998	1999	2000
CHARGES			
Europe de l'Est	74 476,12	45 652,98	56 366,77
Amérique latine	37 739,09	29 448,24	13 564,94
Afrique	45 246,63	25 156,07	20 811,26
Maghreb & Moyen-Orient	12 051,52	18 265,74	5 738,98
Asie	22 148,21	13 173,43	30 252,26
Solidarité & Congrès	49 994,48	11 250,79	23 144,90
Institut Belleville	183 370,98	245 442,92	281 123,67
Charges de fonctionnement	62 411,80	78 617,08	57 513,68
TOTAL DÉPENSES	487 438,83	467 007,25	488 516,46
PRODUITS			
Cotisations	441 641,57	482 671,96	516 654,25
Autres produits	4 718,78	10 871,18	5 809,18
TOTAL RECETTES	446 360,35	493 543,14	522 463,43
RÉSULTAT	-41 078,48	26 535,89	33 946,97

Au cours des trois exercices l'action de la SSM a particulièrement été développée sur les pays d'Europe de l'Est et l'Afrique.

Les projets confiés à l'Institut Belleville ont porté principalement sur des programmes de formations de responsables et dirigeants concernant les CHS-CT, les tribunaux du travail, les privatisations, le développe-

ment syndical, les restructurations industrielles, les nouveaux codes du travail, la mondialisation, les droits fondamentaux, etc. Ces programmes réalisés interviennent en Europe centrale et de l'Est, en Afrique du Nord et subsaharienne, au Moyen-Orient, en Asie et Amérique latine.

--- Budget fonds d'organisation

La charte financière a prévu de mutualiser une partie des ressources des cotisations, 1,42 % de la cotisation moyenne mensuelle réelle, pour inciter les organisations à relayer des priorités de développement fixées par le Bureau National sur proposition de la Commission Confédérale d'Organisation. Ces ressources viennent en complément des recettes affectées au développement par les syndicats, fédérations et régions.

Les orientations sont fixées pour six ans et les contrats avec les organisations sont passés pour trois ans.

Le plan en cours couvre six années qui vont de 1997 à 2002.

Le résultat des trois exercices présentés, 1998, 1999, et 2000, permet de vérifier que l'engagement des dépenses se déroule conformément à l'objectif fixé.

Le bilan définitif de ce plan sera établi à la clôture par la Commission Confédérale d'Organisation et sera soumis pour approbation au Bureau National.

--- Budget Fonds d'organisation

Valeurs en euros	1998	1999	2000	Objectifs 1997 à 2002	Niveau réalisé sur 3 exercices
Innovations ponctuelles	61 084,90	44 220,99	37 350,03	7 %	5 %
Contrat organisations	347 355,24	279 934,64	380 474,81	35 %	34 %
Priorités nationales	233 752,17	185 722,01	265 446,03	24 %	23 %
PME/TPE	43 452,56	46 364,34	35 063,29	5 %	4 %
Syndicalisation des jeunes	29 270,22	40 825,87	35 063,29	4 %	4 %
Généralisation de permanents salariés	54 119,43	39 636,76	116 623,55	7 %	7 %
Insertion des militantes	64 508,83	52 046,12	50 155,75	5 %	6 %
DOM/TOM	9 117,07	17 777,24	13 720,42	2 %	1 %
Interventions rapides	22 105,12	20 580,63	84 997,99	3 %	4 %
Nouvelle charte financière	63 723,72	67 534,95	26 831,04	3 %	5 %
Evolution des structures	61 589,43	30 032,47	73 175,56	6 %	6 %
SOUS-TOTAL	990 078,69	824 676,02	1 118 901,76	100 %	100 %
Fonctionnement	74 745,38	78 061,93	103 072,81		
TOTAL DÉPENSES	1 064 824,07	902 737,95	1 221 974,57		3 181 536,59
Recettes cotisations	718 565,78	785 319,72	840 701,55		
DIVERS régulations	1 715,52	1 944,80	542,77		
TOTAL RECETTES	720 281,30	787 264,52	841 244,32		2 348 790,14
Reprise de provision					840 746,45

Présentation agrégée au niveau national

Cette présentation, destinée à la presse et au public, montre la réalité économique de l'ensemble CFDT géré du niveau national.

Elle regroupe les budgets construits autour des différentes parts cotisations nationales (Confédération, Information, CNAS, SSM et Fonds d'Organisation). Ces ressources sont complétées par les subventions de formation attribuées aux organisations syndicales et par les moyens attribués pour la gestion du paritarisme (Sécurité Sociale, UNEDIC, retraite et prévoyance). Cette présentation tient compte, en recette et dépense, des rémunérations des permanents mis à disposition selon les accords de droit syndical.

La présentation sépare les moyens internes, ceux qui proviennent de la CFDT et dont elle a la pleine maîtrise, des moyens externes qui sont accordés en contrepartie des missions rendues par le syndicalisme et qui relèvent de décisions extérieures à l'organisation.

Les moyens internes regroupent les cotisations, les abonnements payés par les structures et les adhérents, les produits financiers générés par une réserve de financement constituée à cet effet. On considère de plus comme des moyens internes, les versements

des indemnités des membres du CES et des administrateurs de certaines instances paritaires. De plus, conformément aux recommandations pour la tenue des comptes des associations, l'équivalent de la charge salariale que des militants bénévoles, jeunes retraités, consacrent à la CFDT est comptabilisé en recette et en dépense.

Les moyens externes comprennent les subventions publiques pour la formation des responsables (hors versements aux organisations), les indemnités de fonctionnement pour la gestion des organismes paritaires, l'équivalent des charges salariales que représentent les salariés mis à disposition et quelques recettes publicitaires.

La proportion de moyens internes sur le total des ressources 71 % en 1998, 73 % en 1999 et 74 % en 2000 et l'importance des recettes cotisations perçues par la CFDT, plus de 61 millions d'euros en 2000, permettent d'apprécier le niveau d'autonomie et d'indépendance de l'organisation.

Près de quarante pour cent des ressources gérées du niveau national sont consacrées à la défense et à l'information des adhérents.

La formation des militants et responsables consomme 16 % des ressources.

Les activités nationales et le fonctionnement représentent près de 43 % des ressources.

Plus de 1% des dépenses sont affectées au soutien des organisations syndicales des pays émergents.

...❖ Présentation agrégée au niveau national

Valeurs en euros	1998	1999	2000
MOYENS INTERNES			
Cotisations	14 562 265,35	15 919 555,53	17 041 446,77
Produits financiers	2 853 615,78	2 662 752,10	2 675 600,23
Ventes adhérents	4 097 113,99	4 008 582,98	4 157 334,24
Indemnités CES	514 111,00	514 111,00	524 201,89
Bénévolat militant (retraités)	797 721,19	1 234 837,04	1 029 030,87
SOUS-TOTAL INTERNE	22 824 827,31 71 %	24 339 838,65 73 %	25 427 614,00 74 %
MOYENS EXTERNES			
Publicité	204 849,24	181 362,04	186 950,21
Mises à dispositions	2 406 041,45	2 309 109,78	2 129 033,05
Conseillers techniques	597 055,33	615 188,04	599 499,36
Formation études	4 189 481,93	4 189 481,93	4 375 500,68
Paritarisme	1 501 656,21	1 623 582,03	1 472 294,37
Conventions ponctuelles	304 898,03	204 281,68	339 961,31
SOUS-TOTAL MOYENS EXTERNES	9 203 982,19 29 %	9 123 005,50 27 %	9 103 238,98 26 %
TOTAL GÉNÉRAL RECETTES	32 028 809,50	33 462 844,15	34 530 852,98

