

STRASBOURG

41^e CONGRES

cfdt



22/26 Novembre 1988

41^e CONGRÈS

Les textes en débat



Ordre du jour du 41^e Congrès

Mardi 22 novembre 1988

Séance plénière

- 8 h 00 Vérification des pouvoirs et remise des mandats
- 9 h 00 Ouverture du congrès, bienvenue par la région Alsace
Mise en place de la commission de contrôle des mandats
- 10 h 00 **Présentation du rapport activités-orientations par Edmond Maire**
- 11 h 00 Interventions
- 12 h 15 Intervention du représentant du BIT
- 12 h 30 Suspension de séance – repas
- 14 h 30 Suite des interventions
- 16 h 15 Intervention du représentant de la Confédération européenne des Syndicats
- 16 h 30 Suspension de séance
- 17 h 00 Suite des interventions
- 19 h 30 Fin des travaux de la première journée.

Mercredi 23 novembre 1988

Séances spécialisées

- 9 h 00 **Présentation du rapport introductif par le rapporteur**
- 10 h 00 Interventions
- 12 h 30 Suspension de séance – Repas
- 14 h 30 Suite des interventions
- 16 h 30 Suspension de séance
- 17 h 00 **Conclusions des débats**
(Pour la séance spécialisée sur « la politique internationale » : discussion des amendements à la résolution)
- 19 h 00 Fin des travaux de la seconde journée

Jeudi 24 novembre 1988

Matin

Séance plénière

- 8 h 00 **Réponses aux interventions sur le rapport Activités-orientations par Edmond Maire**
- 9 h 30 Discussion et vote des amendements à la résolution orientations (rapporteur Edmond Maire)
- 13 h 00 Vote de la résolution orientations
- 13 h 30 Suspension de séance – Repas

Après-midi

Carrefour des initiatives et des résultats

- 14 h 00 Publication des résultats du vote sur la résolution orientations

- 14 h 30 Ouverture du bureau de vote pour l'élection du Bureau national.

Le programme détaillé des activités du « **Carrefour des initiatives et résultats** » sera communiqué ultérieurement.

Vendredi 25 novembre 1988

Séance plénière

- 8 h 00 Proclamation des résultats de l'élection du Bureau national
- 8 h 30 **Présentation du débat sur la politique d'action et les priorités revendicatives par Nicole Notat.**
- 9 h 30 Interventions
- 10 h 30 Suspension de séance
- 11 h 00 Suite des interventions
- 12 h 30 Suspension de séance
- 14 h 30 **Présentation, débat et vote de la résolution sur la politique internationale.** Rapporteur : Albert Mercier
- 16 h 00 **Réponses aux interventions sur la politique d'action et les priorités revendicatives par Nicole Notat**
- 16 h 45 Proclamation des résultats du vote sur la résolution politique internationale
Discussion et vote des amendements à la résolution priorités revendicatives. Rapporteur : Nicole Notat
- 18 h 45 **Discussion et vote de la demande de modification des statuts du syndicat FGTE de Côte-d'Or.** Rapporteur : Noël Mandray.
- 19 h 30 Fin des travaux de la quatrième journée
- 20 h 30 **Réunion du Bureau national pour l'élection de la commission exécutive.**

Samedi 26 novembre 1988

Séance plénière

- 8 h 00 **Suite de la discussion des amendements à la résolution priorités revendicatives.** Rapporteur : Nicole Notat
- 9 h 30 Proclamation des résultats de l'élection de la commission exécutive
Intervention du nouveau secrétaire général
- 10 h 15 **Discussion de la résolution sur la modification du règlement de la CNAS.** Rapporteur : Noël Mandray
- 11 h 00 Vote de la résolution priorités revendicatives.
Vote de la résolution sur la CNAS.
- 11 h 30 **Clôture du 41^e congrès confédéral par Julien Delaby**
- 12 h 00 Proclamation des résultats des votes des résolutions priorités revendicatives et CNAS.
Fin des travaux du 41^e congrès.

Du réveil social au renouveau syndical

par Edmond Maire

Dans moins d'un mois, Strasbourg accueillera notre congrès confédéral. Comme un symbole, le réveil social se conjugue avec la préparation du Congrès dans les syndicats. C'est de bon augure. Depuis des années le manque de tonus de la vie sociale et le déséquilibre des forces en présence ont entravé l'efficacité de l'action syndicale.

Le regain de l'action collective, même s'il ne concerne encore que partiellement le secteur privé, est bien nécessaire. Il a des côtés classiques : ainsi, il se produit au moment où une certaine reprise économique se fait sentir ; et, très légitimement, il porte fort la revendication de défense du pouvoir d'achat.

Il revêt en même temps des formes nouvelles avec des accents professionnels forts, des exigences de réévaluation des qualifications et des métiers, une solidarité catégorielle qui peut passer avant l'insertion dans l'action syndicale. Et bien justement, c'est fait pour cela un congrès : évaluer ce retour du collectif qui prend en compte certaines aspirations individuelles : voir en quoi il se différencie, conforte ou bouscule notre démarche d'adaptation, s'appuyer sur ce réveil social pour stimuler nos débats et nos efforts de syndicalisation, pour en faire un accélérateur du renouveau syndical.

Un congrès vaut parce que chaque délégué y apporte et ce que chaque militant en retire : des motivations réaffirmées ou mieux revivifiées, un ensemble de propositions pour l'action susceptibles d'enrichir le débat avec les salariés, un climat porteur de multiplication des adhésions à la CFDT. C'est d'abord cela l'enjeu du congrès de Strasbourg.

Bien naturellement une attention sera portée aux changements qui vont intervenir à la tête de la CFDT et à la composition de la future Commission exécutive, fort renouvelée, que le Bureau national a voulu fondée non sur l'homogénéité, comme on le dit parfois à tort, mais à la fois sur la cohésion et sur le pluralisme. Chacun sait qu'en la matière le Bureau national a joué pleinement et démocratiquement son rôle statutaire.

Le rôle du Congrès est au-delà. Ce que porteront les délégués, c'est d'abord la teneur des multiples débats organisés autour des thèmes de réflexion repris dans 30 000 plaquettes. Comment mieux concrétiser les valeurs fondamentales du syndicalisme ? Quel projet syndical ? Comment changer le travail et l'entreprise ? Comment notre adaptation, l'évolution de nos pratiques syndicales, de notre image, de notre langage peut-il favoriser l'adhésion, donner tout son rôle à l'adhérent ?

Au long de la lecture des projets de résolution et des thèmes de débat publiés dans ce numéro vous verrez que le Congrès aura beaucoup à décider, depuis « le Bureau national a-t-il rempli son mandat ? » et jusqu'à « la CFDT doit-elle adhérer à la CISL ? ». Les rapports publiés précédemment éclaireront les termes des choix à faire.

Mais on ne peut tout attendre des textes. Le Congrès c'est aussi l'occasion d'exprimer les mille facettes de la vie sociale et des besoins sociaux, les formes actuelles du combat permanent pour la liberté et la solidarité. La CFDT a besoin de cette connaissance, de cet enrichissement pour mieux ajuster sa trajectoire. La qualité du Congrès reposera donc d'abord sur la part que les militants prendront à sa préparation, sur la façon dont ils y associeront les adhérents. A tous, bonne préparation ! □

Congrès, mode d'emploi (suite...)

Le dossier de « Syndicalisme Hebdo » que vous avez entre les mains est essentiel pour la dernière étape de préparation du Congrès. Il vous donne les projets de résolution modifiés après examen par la Commission des résolutions et le Bureau national des amendements déposés par les syndicats.

Pour vous aider à repérer vite les modifications, elles sont imprimées en gras (sauf pour la résolution internationale qui sera en italique). Ce dossier vous donne aussi le rapport de la Commission des résolutions sur le traitement des amendements reçus et les débats d'amendements envisagés comme possibles au Congrès. Il vous donne enfin la liste des candidats au Bureau national, l'ordre du jour du Congrès.

Un congrès plus actif

Pour les résolutions, rappelons que le Conseil national a décidé que les amendements à débattre ne seraient définitivement retenus que la veille du Congrès. L'expérience des Congrès précédents avait montré que les choisir longtemps à l'avance présentait bien des inconvénients.

Parfois, ils n'étaient plus d'actualité, ou moins d'actualité qu'un autre qui n'avait pas été retenu. Certains débats retenus n'avaient finalement pas lieu, le syndicat dépositaire ne souhaitant plus le défendre. Les syndicats pouvaient avoir tendance à polariser leur réflexion sur la rédaction même de l'amendement, plutôt que sur le problème soulevé et ses enjeux. Surtout, les délégués avaient, à juste titre, l'impression d'un Congrès ficelé à l'avance, où les débats ne faisaient pas suffisamment progresser la réflexion. La liste des amendements débattus au Congrès sera donc établie la veille du Congrès, parmi les amendements non intégrés que les syndicats déposants auront maintenus en appel.

Les délégués disposeront de ces textes au cours de la première journée du Congrès. Ils auront donc un rôle actif à jouer pour voir si ces amendements correspondent mieux à la réflexion et à la pratique de leurs syndicats que le texte proposé par le Bureau national. Cela devrait dynamiser les échanges au Congrès. Mais, pour jouer ce rôle, les délégués doivent être mandatés par une réflexion approfondie de leur syndicat sur les enjeux de chaque résolution.

Le rapport de la Commission des résolutions expose brièvement, pour chacun des débats actuellement envisagés, les questions à clarifier. Mais il est possible qu'elle retienne, au vu des appels des syndicats, d'autres thèmes. Toute la résolution doit donc être analysée collectivement dans les syndicats.

L'intervention des syndicats avant le 12 novembre

Cette analyse, indispensable pour mandater les délégués, peut amener un syndicat à intervenir :

- pour réclamer le retour au texte initial du projet de résolution proposé par le Bureau national ; cette intervention est essentielle, car elle peut manifester l'existence d'un problème à débattre au Congrès ;
- pour faire appel du rejet partiel ou total d'un des amendements qu'il a lui-même déposés. Cette intervention aussi est essentielle, car seuls les amendements maintenus par le syndicat déposant pourront être discutés au Congrès. Rappelons que chaque syndicat ne peut faire appel que sur **un seul** amendement pour chaque résolution.

Attention à la date limite pour ces deux interventions : **12 novembre 1988**. Les appels doivent être adressés à : CFTD Secrétariat général - 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

Les débats au congrès

La veille du Congrès, la Commission des résolutions retiendra donc, parmi les amendements maintenus en appel, ceux qui seront débattus et votés. Le nombre de débats est déterminé par le temps que l'ordre du jour attribue à chaque résolution. La Commission s'assurera que le syndicat dont l'amendement est retenu, accepte de le défendre devant le Congrès. Elle communiquera aux délégués le résultat de ses travaux et les textes des amendements retenus avant la fin du mardi 22 novembre.

Pour chaque amendement, se succéderont un pour, un contre et le rapporteur. Attention si votre syndicat envisage de défendre son amendement - si la Commission le retient - ou de contester un amendement sur l'un des thèmes actuellement possible, vous devez intégrer dans la préparation de votre argumentation que chaque intervenant parlera huit minutes maximum. □

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national

La commission des résolutions composée de :

Robert Mounier-Vehier, Jean-Marie Berthier, Robert Bonnard, Jean-Louis Chauzy, Philippe Come, Hélène Goux, François Guntz, Bernard Henry, Bruno Lechevin, Jacques Nodin, Bernadette Nouvellot, Michel Pernet, Jean-Pierre Stobiecki, Edmond Maire, Noël Mandray, Nicole Notat, Albert Mercier s'est réunie les 12-13 et 14 octobre 1988.

Elle a examiné en tout 344 amendements déposés sur 3 des résolutions soumises aux syndicats :

- 183 pour la résolution Orientation
- 135 pour la résolution Priorité revendicative
- 26 pour la résolution Internationale
- la résolution CNAS n'a fait l'objet d'aucun amendement.

Résolution d'orientation

Rapporteur : Edmond Maire

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national

La commission a étudié 183 amendements et deux motions déposées par 90 syndicats. Ces syndicats se retrouvent dans 16 fédérations et 14 régions.

La plupart des syndicats ont déposé de 1 à 4 amendements, le plus souvent en indiquant leur ordre de priorité. Quelques syndicats ont déposé un plus grand nombre d'amendements.

Débats préalables

1. Une motion est déposée par le syndicat Banques St-Etienne et Région. Cette motion qui porte essentiellement sur la composition de la Commission exécutive et sur les décisions du Bureau national s'y rapportant n'est ni une motion d'ordre, ni une motion de renvoi. Elle correspond plutôt à une intervention orale. Elle a été jugée irrecevable par la Commission.

2. Une motion de renvoi sur l'article 100 de la résolution a été déposée par le syndicat des Cheminots de Paris-Ouest Rive Droite.

Cette motion est recevable. Elle correspond à l'article 22 du règlement intérieur du Congrès. Le vote sur cette motion interviendra préalablement au débat sur la résolution.

Le débat sur cette motion aura pour enjeu de dissocier ou non le vote sur l'article 100 (activité) du vote de l'ensemble de la résolution. Sur le fond la commission des résolutions est opposée à la dissociation.

Le BN mandate le rapporteur pour combattre la dissociation demandée car il n'est pas sain pour une organisation de séparer sa pratique de ses orientations.

Les débats envisagés par la commission

Le travail de la commission a permis d'intégrer – pour tout ou partie – 43 % des amendements :

19 amendements intégrés
18 amendements intégrés partiellement
40 amendements intégrés dans l'idée
106 amendements non intégrés

Ces intégrations ont modifié sensiblement plusieurs paragraphes de la résolution. Les amendements se concentraient sur un certain nombre de paragraphes dont la Commission a pensé qu'ils pourraient venir en débat au Congrès. Rappelons qu'il lui faudra, dans sa réunion du lundi 21 novembre – la veille du Congrès – au vu des amendements maintenus par les syndicats, en choisir 6 dont la motion de renvoi et un débat sur l'article 100.

Voici les thèmes qui se dégagent des amendements déposés :

Débat 1. Article 100. Ce débat porte sur l'appréciation d'ensemble de l'activité du Bureau national ; quel que soit l'amendement choisi pour ce débat, le vote qui aura lieu se prononcera sur la totalité de l'article 100.

14 amendements ont été déposés sur cet article dont trois demandant la dissociation du vote sur l'activité de l'ensemble de la résolution. Les autres amendements amènent en général une appréciation beaucoup plus critique que le texte proposé sur l'activité du Bureau national. Certains amendements demandent, en outre, un vote négatif sur l'activité du Bureau national ; d'autres ne se pronon-

cent pas ; d'autres enfin demandent un « changement de trajectoire ».

Débat 2. Article 301. Ce débat porte sur notre projet syndical.

9 amendements ont été déposés sur ce thème. Ils tournent tous – pour l'essentiel – autour de la question suivante : notre projet syndical a-t-il pour fondement l'autogestion ou le socialisme autogestionnaire ?

Débat 3. Article 306. Ce débat porte sur la nécessité de diversifier nos réponses face aux mutations en cours. Un amendement demande la suppression totale de l'article ; d'autres contestent le fait que nos réponses peuvent être diverses face à l'absence d'homogénéité du patronat et face à la diversité des aspirations des salariés.

Débat 4. Article 308. Ce débat porte sur la gestion participative ; sur l'attitude de la CFDT par rapport à ces nouvelles formes de gestion d'une part ; sur l'efficacité même de la gestion participative d'autre part. Certains amendements n'envisagent pas que la CFDT puisse tirer profit – en les transformant – de ces nouvelles formes de gestion.

D'autres se refusent à qualifier ces nouvelles formes de gestion et leur importance pour l'avenir. Un amendement – enfin – demande la suppression de l'article.

Débat 5. Article 314. Ce débat porte que l'attitude de la CFDT lors des échéances électorales. 12 amendements ont été déposés sur ce thème. Parmi ces amen-

dements, il y a ceux qui expriment la volonté d'appeler à voter pour un camp politique ; il y a ceux – nombreux – qui demandent à supprimer tout ou partie de la phrase : « La CFDT n'appelle pas à voter... ». Pour la commission, l'amendement à retenir au débat pourrait être trouvé parmi ces derniers.

Débat 6. Article 403. Le thème de ce débat tourne autour du financement du syndicalisme. Certains amendements déposés sur ce thème s'interrogent sur la réflexion à mener et les conséquences sur le type d'adhésion. D'autres font des propositions sur des modalités différentes de financement.

Débat 7. Article 407.1. Le thème de ce débat est la défense des acquis et la ques-

tion posée est : la défense des acquis peut-elle passer par leur transformation ? Les syndicats qui ont déposé un amendement sur ce thème ont en effet demandé de supprimer de la résolution la phrase suivante : « C'est pourquoi la défense des acquis passe par leur transformation. »

Débat 8. Articles 411-412. Après les expériences de ces trois ans, celle des convergences intersyndicales comme celle des coordinations, comment mettre en œuvre notre option unitaire et réaliser l'unité d'action ? Une dizaine d'amendements, situés soit au 407, soit au 411 ou 412, cherche à répondre à cette question. Certains ont été intégrés pour améliorer le texte du BN. D'autres proposent d'œuvrer à la recomposition

du syndicalisme. D'autres encore proposent d'imposer si besoin l'unité à la base et d'associer les non-syndiqués à de nouvelles formes de structures d'action. Un dernier amendement se prononce pour l'action conjointe des syndicats et des coordinations. L'un de ces divers amendements pourrait être retenu au débat.

Débat 9. Article 501. L'objectif « Chômage zéro » de la CFDT est le thème de ce débat. Certains amendements proposent comme objectif la recherche d'un emploi pour tous et pas de n'importe quel emploi. L'article 505 – profondément remanié – peut en partie répondre à cette question, mais il reste que le débat posé tourne autour de l'acceptation ou non de nouvelles formes d'emploi. □

Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

1. 1985-1988

APPRÉCIATION SUR L'ACTIVITÉ

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

Le débat sur l'adaptation du syndicalisme est maintenant bien lancé dans la CFDT.

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

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

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

2. Face aux mutations

LES DÉFIS ACTUELS

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

201. L'exclusion sociale représente un défi majeur. L'augmentation du niveau et de la durée du chômage, le développement de différentes formes de marginalité et de pauvreté contrastent brutalement avec l'amélioration moyenne du niveau de vie dans les dernières décennies. L'ampleur des situations d'exclusion et le sentiment d'impuissance de ceux qui les subissent ou les redoutent mettent en

(1) **ATTENTION.** Le caractère gras souligne les modifications adoptées par la commission des résolutions.

péril la cohésion démocratique. La CFDT agit pour l'emploi et pour l'insertion sociale de tous. C'est la première réponse qui s'impose.

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

203. La mondialisation de l'économie s'est renforcée, la coopération entre gouvernements **n'est pas allée jusqu'à** impulser une stratégie concertée de croissance mondiale. Au contraire, les politiques de dérégulation monétaire et financière et les intérêts internationaux des entreprises rendent plus difficile la maîtrise des évolutions. Les pays du Tiers monde en sont les premières victimes, avec l'appauvrissement des pays les moins avancés et l'endettement des pays en voie d'industrialisation. L'avenir des relations internationales est aussi hypothéqué par la persistance de foyers de tensions et par le surarmement **que la CFDT condamne**. La CFDT entend contribuer à faire progresser un tout autre avenir de coopération et de solidarité. C'est une raison forte de son option européenne.

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

Cependant, la dimension collective n'est pas absente des aspirations des salariés, comme en témoignent **de nombreux conflits**, la capacité de mobilisation des jeunes sur de

grandes causes, ou encore un fort attachement à la protection sociale. En fait, l'action collective **mobilise toujours efficacement** si les projets personnels peuvent s'y inscrire. **Pour que ces évolutions** soient sources de progrès, **le syndicalisme doit être capable** d'éviter l'individualisme et l'émiettement social en inventant de nouvelles formes de participation et de solidarité **dans l'action syndicale**.

LES RÉPONSES A CES DÉFIS

205. Face à ces défis, l'insuffisance des réponses apportées jusqu'ici par les forces politiques, économiques et sociales rend tous ceux qui doutent de l'avenir plus vulnérables aux thèses autoritaires, xénophobes et racistes. L'audience électorale obtenue par l'extrême-droite, **son début d'insertion dans les institutions**, montrent l'urgence des réponses à apporter.

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

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

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

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

210. Cette situation **nécessite un rapport de forces**. Or le syndicalisme lui-même apporte des réponses trop limitées. Il a plus de difficultés à élaborer des revendications actualisées, crédibles et mobilisatrices parce que ses adhérents sont moins nombreux, et ses liens plus distendus avec les salariés.

211. La CFDT a l'ambition d'agir avec tous les salariés pour développer leur autonomie et leur maîtrise sur leur vie professionnelle et sociale ; elle veut construire entre eux des

15 mars 1987,
manifestation nationale
contre le projet de loi sur
le code de la nationalité.



solidarités plus fortes. Les mutations lui imposent un effort de réflexion novatrice. Sinon, ses valeurs historiques d'émancipation et de solidarité s'affaibliront. Renforcer l'efficacité de notre syndicalisme de défense et de transformation, c'est tout le sens et la portée de nos efforts d'adaptation dont ce congrès

marque une étape. La CFDT poursuivra son effort d'élaboration d'objectifs, de pratiques d'action et de modes d'organisation, porteurs de ses ambitions. Au-delà, le BN aura à définir les moyens et méthodes nécessaires pour intensifier la réflexion sur notre projet syndical.

3. Les fondements de notre projet syndical

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

LE SENS DE L'AUTOGESTION

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

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

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

LE SENS DE NOTRE ANTICAPITALISME

303. L'action collective, syndicale et politique, favorisant le développement d'un Etat de droit, a profondément transformé depuis un siècle la société capitaliste française. Elle a inspiré des normes collectives, législatives ou contractuelles, qui ont limité le pouvoir patronal et la loi du marché. Mais la logique

capitaliste reste une logique de profit, qui pèse sur la production des entreprises et sur la société entière au détriment de certains besoins et aspirations et au prix de graves inégalités.

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

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

305. L'entreprise – mais aussi l'administration – est à la fois un lieu de participation à un travail collectif et un lieu de conflits d'intérêts. La logique des directions visant d'abord la rentabilité financière est différente de la logique des salariés visant d'abord le progrès social. Cette situation, de nature conflictuelle, n'empêche pas que des convergences d'intérêts puissent s'établir sur certains objectifs. Elle rend indispensable l'existence d'un syndicalisme confédéré capable de porter le point de vue autonome des salariés.

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

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

POUR UNE EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

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

308. La gestion participative développée dans certaines entreprises est un phénomène **important** pour l'avenir car elle **peut permettre, par une implication des salariés et l'utilisation de leurs savoirs et savoir-faire**, une efficacité que les gestions hiérarchiques traditionnelles ne peuvent pas atteindre. La CFDT entend tirer profit de ces nouvelles formes de gestion et les transformer afin qu'elles répondent mieux aux aspirations des salariés. En même temps, la CFDT combat l'illusion aliénante selon laquelle ces formes de gestion aboutiraient à unifier les logiques et les intérêts en présence. Elle s'oppose **aux tentatives de contournement du syndicalisme** et aux nouvelles formes d'exclusion qu'elles peuvent engendrer.

309. Dans tous les lieux de travail, face à toutes les formes de gestion, la CFDT défend avec intransigeance les droits individuels et

syndicaux des salariés. Elle entend **imposer aux employeurs et aux pouvoirs publics la reconnaissance** du syndicalisme comme l'interlocuteur indispensable au progrès économique et social.

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

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

NOTRE RAPPORT AU POLITIQUE

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

26-27-28 septembre 1988,
3^e Forum des CE et
CHSCT au parc floral de
Vincennes.



Potier

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

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

314. L'action syndicale telle que la conçoit la CFDT : défense des intérêts et transformation de la société, a incontestablement une dimension politique. La CFDT entend l'assumer dans le respect des différences de fonc-

tion entre partis et syndicats. L'expérience du mouvement ouvrier français et international confirme l'absolue nécessité de l'autonomie syndicale.

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

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

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

4. Notre projet pour la CFDT

UN SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

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

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

402. Nous voulons construire un syndicalisme de proximité favorisant l'adhésion de tous. Il nous faut pour cela améliorer la qualité de notre accueil des non syndiqués et des adhérents. **Il est nécessaire d'expérimenter, au plan professionnel et interprofessionnel, des pratiques et des formes d'organisation** qui répondent aux besoins de tous, et notamment de ceux pour qui le syndicalisme serait le plus utile **mais qui ont du mal à y trouver leur**

place : chômeurs, stagiaires, tucistes, salariés des très petites entreprises.

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

DES ORGANISATIONS UTILES ET DÉMOCRATIQUES

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

405. La formation syndicale est un **moyen** essentiel que les organisations offrent aux

militants et aux adhérents ; elle joue un rôle déterminant dans leur efficacité et leur cohésion **comme dans l'avancée de notre projet syndical**. La mise à jour des contenus et des méthodes de formation des militants d'entreprise et des responsables de syndicat est bien engagée. Les organisations **renforceront leur travail dans ces deux directions pour dynamiser nos pratiques d'action et le développement de la CFDT**.

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

UNE PRATIQUE D'ACTION MOBILISATRICE

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

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

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

407.3. L'action en liaison directe avec les salariés et l'**action syndicale** dans les institutions sont deux moyens complémentaires concourant aux mêmes objectifs qui doivent

être étroitement liés pour atteindre l'efficacité et éviter toute dérive. Nous devons trouver des formes de vie syndicale qui permettent une meilleure participation des mandatés et des élus dans l'organisation.

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

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

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

AGIR AVEC D'AUTRES

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

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

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

6 et 7 mars 1987,
« Actuelles » au Cirque
d'hiver de Paris.



5. Notre projet syndical pour les salariés et la société

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

CHÔMAGE-ZÉRO

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

502. la politique économique des pouvoirs publics doit faire de l'emploi un objectif guidant ses choix ainsi que ceux de la planification. Il s'agit de promouvoir une croissance pour l'emploi incitant à une meilleure satisfaction des besoins, refusant le cycle infernal du déclin industriel et **des licenciements économiques dont il convient de rectifier les réglementations législatives et conventionnelles.** Notre pays doit agir pour une stratégie européenne concertée de croissance et d'emploi **et pour le développement d'une concertation à l'échelon mondial.**

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

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

chômeurs et de transformer peu à peu en emplois durables des activités socialement utiles mais non rentables dans les conditions actuelles. La CFDT développera son action, en concertation avec les acteurs locaux, pour le développement local qui demande aussi le soutien des collectivités territoriales et des pouvoirs publics.

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

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

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

UN TRAVAIL DE QUALITÉ

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

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

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

DES GARANTIES POUR TOUS

509. La CFDT entend promouvoir une société moins inégalitaire où chacun bénéficie de garanties solides et du droit à être représenté et à s'exprimer, une société où une réforme de la fiscalité permette une répartition plus solidaire des richesses produites. Tout salarié a droit à un salaire décent corres-

pondant à une qualification reconnue, à une évolution professionnelle et à une formation permanente, à des garanties en cas de reconversion et de mobilité. Tout retraité a droit à la garantie de son pouvoir d'achat et à la prise en compte de ses besoins spécifiques, notamment d'insertion sociale.

510. Le maintien des garanties de notre système de Sécurité sociale est une priorité majeure pour la CFDT. Pour y parvenir, elle entend élargir son financement par une contribution sur tous les revenus. Le développement de la prévoyance complémentaire doit permettre d'améliorer le niveau de couverture. **La CFDT s'oppose à toute tentative visant à substituer des régimes de retraite par capitalisation au système actuel de répartition.**

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

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

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

514. L'intégration des immigrés dans le respect de leur identité et de leurs projets indivi-

duels doit mobiliser l'action syndicale dans les quartiers et sur les lieux de travail. La CFDT s'opposera à tous les comportements xénophobes et racistes, à toutes les décisions des pouvoirs publics locaux ou nationaux rendant plus difficile cette intégration.

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

UN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL SOLIDAIRE

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

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



Priorités revendicatives pour les trois années à venir

Rapporteur : Nicole Notat

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national

La commission a étudié **134 amendements** et un amendement global déposés par 58 syndicats issus de 12 fédérations et de 13 régions.

La plupart des syndicats ont déposé de 1 à 4 amendements, sans toujours indiquer un ordre de priorité, 10 est le maximum pour 3 syndicats.

Amendement global

10 syndicats regroupés ont déposé un amendement global à la résolution.

Il s'agit en fait d'une nouvelle résolution se substituant au projet de résolution proposée par le BN et à partir duquel les syndicats ont déposé leurs amendements.

Le texte ne permet pas d'apprécier les points prioritaires sur lesquels les syndicats déposants souhaitent modifier les positions du projet initial. Il n'est par ailleurs pas amendable. La Commission a jugé qu'il ne pouvait donc pas rentrer dans le cadre du débat d'amendement du Congrès.

Toutefois, si les syndicats déposants acceptaient de maintenir – **sous la forme d'un amendement classique** – l'alinéa de leur texte, traitant du rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement, la commission pourrait le retenir pour le débat du Congrès.

Les débats envisagés par la Commission

Le travail de la Commission a permis d'intégrer – pour tout ou partie – 47 % des amendements.

26 amendements ont été intégrés.

15 amendements ont été intégrés partiellement,
22 amendements ont été intégrés dans l'idée,

71 amendements n'ont pas été intégrés.

Ces intégrations ont modifié sensiblement plusieurs paragraphes de la résolution. Des amendements qui ont plus particulièrement porté sur les parties du texte traitant de la modernisation, du temps de travail, de la formation, des politiques salariales, des dispositifs d'insertion et des moyens de l'action, pourraient venir au débat du congrès. La Commission des résolutions, réunie à Strasbourg la veille du congrès, retiendra 5 amendements parmi ceux maintenus par les syndicats.

Voici les 8 thèmes qui se dégagent des amendements déposés.

Débat 1. Article 206. Ce débat porte sur la finalité de la modernisation. Un amendement vise à supprimer l'article 206 occultant ainsi l'idée que l'efficacité économique fait partie des objectifs de la modernisation.

Débat 2. Articles 231 à 234. Ce débat porte sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Des amendements sur les 35 heures par la loi reviennent sur la stratégie à mettre en œuvre en faisant le choix de la voie législative. D'autres amendements, en fixant uniformément le niveau de réduction à 35 heures, permettent le débat sur les questions du rythme et des modalités de la réduction du temps de travail selon les diversités sectorielles.

Débat 3. Article 242. Ce débat porte sur les moyens de la formation. L'obligation de l'employeur doit-elle porter sur un minimum de dépenses comme c'est le cas actuellement (0,8 % de la masse salariale) ou, comme le propose le projet de résolution, sur un temps minimum de formation (1 % au moins des heures travaillées).

3 débats possibles relatifs aux politiques salariales :

Article 273. Ce débat porte sur le maintien du pouvoir d'achat. Celui-ci doit-il être assuré individuellement à tous les salariés ou doit-il être global pour assurer une progression du pouvoir d'achat des bas salaires ?

Article 274. Un amendement permet le débat sur l'attitude syndicale à avoir face

aux politiques patronales d'individualisation des salaires. Il demande la suppression de la partie de l'article 274 qui précise que pour les augmentations individuelles, la CFDT exige des règles négociées et transparentes ainsi que des possibilités de recours pour chacun.

Article 277. Des accords d'intéressement peuvent-ils être conclus et dans quelles conditions ?

Ce débat peut être mené à partir d'un amendement qui demande la suppression de l'article 277.

Deux autres amendements permettent d'aborder la question de la participation

des revenus de l'intéressement au financement de la protection sociale.

Débat 7. Article 333. De nombreux amendements ont porté sur la qualité et le respect de la finalité des dispositifs d'insertion et de reconversion, les détournements et abus auxquels ces derniers ont donné lieu, le rôle des institutions représentatives du personnel. 7 ont été repris partiellement et ont donné lieu à des ajouts aux articles 331 et 333.

Un amendement qui demande la suppression des TUC et SIVP permet le débat sur le rôle et les objectifs que la CFDT assigne à ces dispositifs dans

notre stratégie d'action pour l'insertion et l'emploi.

Débat 8. Article 408. Le thème de ce débat porte sur l'opportunité du retour à l'autorisation administrative de licenciement pour renforcer les garanties des salariés face aux licenciements économiques, ce qu'un amendement suggère.

D'autres amendements ont par ailleurs permis la création d'un article 408 dans le nouveau projet de résolution. Il traite des modifications, y compris législatives, à apporter à la législation actuelle pour renforcer le contrôle des licenciements et les garanties des salariés.

Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

1. Préambule

100. La politique d'action de la CFDT prolonge la résolution d'orientation présentée à ce congrès. Elle répond à une triple ambition :

101. Construire des solidarités actives capables de faire reculer les processus d'exclusion et les situations précaires dans les entreprises et la société :

102. Peser sur les mutations en cours en inscrivant la marque de nos choix collectifs et de notre action dans les nouvelles situations de vie de travail et d'emploi :

103. Prendre en compte les aspirations et besoins des salariés, chômeurs, retraités, et leur donner les moyens de participer par l'action syndicale à la maîtrise de leur avenir.

104. Pour progresser dans ces ambitions la CFDT a la volonté de développer la syndicali-

sation, d'enrichir sa capacité revendicative, de renouveler les pratiques syndicales.

105. La mise en œuvre nécessite une action articulée dans laquelle toutes les structures professionnelles et interprofessionnelles ont un rôle et des responsabilités à assumer selon leurs réalités et champ d'intervention.

106. Dans ce cadre la Confédération assume un rôle d'impulsion, d'animation, de coordination pour développer la mobilisation sur les trois priorités qui constituent le socle commun de notre action et que toute la CFDT entend faire progresser durant les trois années à venir :

- changer le travail
- diversifier et renforcer l'action pour l'emploi
- construire des garanties sociales pour tous.

2. Les salariés au cœur des changements du travail

200. UNE MODERNISATION MAL ENGAGÉE

201. Les salariés sont de plus en plus confrontés à des changements dans leur travail et leur emploi. Aucun secteur d'activité, aucune catégorie professionnelle ne sont épargnés.

202. La modernisation est mal engagée. Une majorité du patronat en a une vision réductrice, élitiste, autoritaire et répressive (1) :

203. Réductrice quand les aspects sociaux

sont ignorés ou considérés comme secondaires ;

204. Élitiste quand des catégories de salariés sont tenues à l'écart ou exclues des transformations engagées ;

205. Autoritaire quand les employeurs refusent de reconnaître l'organisation syndicale comme acteur à part entière.

206. Répressive quand des chefs d'entreprises entravent l'action du syndicalisme et de ses militants.

(1) **ATTENTION.** Le caractère gras souligne les modifications adoptées par la commission des résolutions.

207. Ces conceptions nuisent à la modernisation. Elles entravent son efficacité économique et sa portée sociale.

208. **Dans les Fonctions publiques la modernisation se limite à des investissements en matériel, sans concertation, ni négociation sur l'organisation du travail et les qualifications. Elle se traduit par des réductions souvent arbitraires d'effectifs portant préjudice à l'efficacité des missions.**

210. PAS D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE SANS PROGRÈS SOCIAL

211. La CFDT porte trois exigences :

212. Les aspects sociaux sont indissociables des aspects économiques, technologiques et organisationnels ; ils doivent être traités conjointement. C'est un facteur-clé pour la réussite des objectifs poursuivis.

213. Tout changement lié à l'organisation et au contenu du travail relève de la négociation avec les organisations syndicales. A cet effet, la branche professionnelle, ou pour la fonction publique l'échelon administratif approprié, a à remplir un rôle d'orientation et d'impulsion en faveur d'objectifs dont la mise en œuvre sera réalisée et adaptée dans chaque entreprise :

214. Les droits d'information et d'expression des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail doivent s'exercer pleinement.

215. L'entreprise, lieu d'investissement des salariés, de création d'emplois et de richesses, est autant notre affaire que celle des employeurs. La CFDT veut élargir l'espace d'action du syndicalisme pour infléchir les logiques principalement financières et les **orienter vers des stratégies industrielles**, peser sur les décisions d'investissement et les choix qui conditionnent l'organisation du travail, la quantité et la qualité des emplois, la nature et la qualité des produits.

220. CHANGER LE TRAVAIL : UN AXE STRATÉGIQUE D'ACTION

221. La CFDT agira pour un changement et une organisation du travail **négociés** qui :

222. **Prennent en compte** et reconnaissent les compétences et savoir-faire, développent les qualifications pour le plus grand nombre de salariés, ouvrent à tous un déroulement de carrière et valorisent la professionnalité des activités, particulièrement celles qui sont les moins considérées ;

223. augmentent l'intérêt au travail par l'enrichissement des tâches de chacun et par l'élargissement des espaces d'autonomie et de responsabilité individuelle et collective dans le travail ;

224. fassent de la quantité, de la qualité de l'emploi **ainsi que du service rendu à la clientèle** des critères à prendre en compte lors des choix technologiques et organisationnels ;

225. renforcent l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;

226. prennent en compte les aspirations des salariés à une plus grande maîtrise de leur temps personnel ;

227. protègent les salariés des agressions qui touchent à leur intégrité physique et mentale ;

227 bis. **garantissent une meilleure prévention des nuisances, une plus grande sécurité des installations industrielles et préservent l'environnement. Certaines de ces garanties devant être obtenues au plan international ;**

228. assurent des possibilités d'insertion de qualité à des jeunes et à des chômeurs de longue durée.

229. Ces choix fondamentaux éclairent et donnent de la cohérence aux propositions et actions revendicatives de la CFDT au quotidien.

230. AVANCER VERS LES 35 HEURES POUR L'EMPLOI

231. La réduction **importante** du temps de travail est décisive pour faire reculer le chômage et pour que les salariés appréhendent positivement la modernisation des entreprises et des administrations.

232. **En s'appuyant sur les résultats obtenus dans d'autres pays d'Europe, la CFDT intensifiera son action** pour réduire la durée effective du travail, diminuer les heures supplémentaires qui ne devraient qu'être exceptionnelles, et obtenir la possibilité de récupération en temps majoré.

Les négociations interprofessionnelles et de branches seront saisies pour impulser des campagnes de sensibilisation et d'action des salariés concernés.

Par ailleurs la CFDT agira en coordination avec les organisations de la CES pour faire avancer l'objectif des 35 heures dans l'Europe.

233. Pour concilier la compétitivité des entreprises, l'efficacité des services publics, et le développement de l'emploi, il faut lier réduction et aménagement du temps de travail.

233 bis. **Tout aménagement du temps de travail doit être négocié avec les organisations syndicales et faire l'objet de contreparties pour les salariés : réduction du temps de travail, garanties pour les formes d'emploi, temps de formation.**

Le travail de nuit, pour les hommes comme pour les femmes, qu'il convient de réduire au maximum, et le travail des vendredi-samedi-dimanche (VSD) doivent systématiquement entraîner une réduction du temps de travail.

234. Toute réorganisation du travail est une occasion à saisir pour réduire le temps de travail et faire reculer les précarités. Les modalités de la réduction, la nature et l'ampleur des aménagements, le type de garanties nécessaires appellent la mise au point de revendications adaptées aux différentes réalités professionnelles.

240. AUGMENTER LE TEMPS ET LA QUALITÉ DE FORMATION DES SALARIÉS

241. La formation est un investissement pour l'entreprise et une garantie pour l'avenir **personnel** et professionnel des salariés comme pour l'emploi. En lien avec l'amélioration de l'organisation du travail, la formation **conti-**

nue est un moyen privilégié pour développer les qualifications, préparer les évolutions professionnelles **et la transformation des métiers**. Un effort particulier est à réaliser en faveur des salariés les moins qualifiés.

242. 1 % au moins du volume des heures travaillées sur l'année doit être consacré à la formation des salariés dans chaque entreprise. Le temps de formation est constitutif du temps de travail. Un minimum sera garanti à chacun **sur une période de temps fixée par la négociation**. Le congé individuel de formation devra, par ailleurs, trouver les moyens d'un plus grand développement **par la création d'un crédit individuel de formation pour les salariés, utilisable durant leur carrière et leur permettant d'accéder à des formations complémentaires ou à une reprise de leurs études**.

250. NÉGOCIER LES CHANGEMENTS

251. Les changements technologiques et les choix d'organisation du travail affectent les conditions de l'emploi et le contenu du travail. Notre action vise, **par la négociation des changements**, à préserver les intérêts des salariés et à proposer des solutions permettant des avancées sociales et économiques.

252. Pour être maîtrisés ces changements doivent en conséquence, faire l'objet :

- de bilans réguliers de branches et d'entreprises pour permettre de caractériser les évolutions en cours et prévisibles ;
- de négociation de plans ou de mesures d'adaptation suivant l'importance des mutations en cours ou prévisibles.

253. La mise en œuvre de ces objectifs passe par une articulation des droits de négociation, d'expression **des salariés**, d'expertise et du rôle des instances représentatives.

260. PROGRESSER VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

261. Les équipes syndicales se saisiront des rapports annuels de situation comparée entre les hommes et les femmes dans les entreprises pour sensibiliser les salariés aux inégalités constatées, élaborer et obtenir des mesures de rattrapage. Les changements du travail sont une occasion à saisir pour négocier des plans d'égalité professionnelle.

270. METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SALARIALE LIANT POUVOIR D'ACHAT ET EMPLOI

271. La politique patronale vise à rendre les négociations salariales inopérantes en développant l'individualisation, en remettant en cause l'ancienneté, en bloquant l'évolution des grilles de salaires, en intégrant des mesures catégorielles ou des promotions dans les enveloppes d'augmentations générales.

271 bis. Dans les fonctions et entreprises publiques la politique salariale conduit à une **baisse du pouvoir d'achat en incluant une partie du GVT et les mesures catégorielles dans le calcul de l'évolution des salaires**.

272. L'action syndicale se développera autour des objectifs suivants :

20 octobre 1988,
manifestation nationale
des Fonctions publiques.



273. Le maintien du pouvoir d'achat doit être préservé, sans inclure les mesures individuelles ou le glissement-vieillesse-technicité pour les fonctions publiques et assimilées.

274. La progression du pouvoir d'achat, **en priorité des bas salaires**, doit être liée à la reconnaissance et à l'évolution des qualifications et à l'ouverture de déroulement de carrière pour tous, **notamment pour ceux qui ont des basses qualifications**. Les augmentations de gré à gré, à travers les politiques d'individualisation, sont une forme d'arbitraire patronal que nous refusons. La CFDT exige des règles négociées et transparentes **sur les augmentations individuelles, ainsi que des possibilités de recours pour chacun**.

275. L'existence et la revalorisation du SMIC restent un élément important pour les bas salaires. Il faut combattre sa remise en cause et agir pour mettre en œuvre des politiques de requalification et d'évolution de carrière pour les salariés concernés.

276. L'intervention syndicale dans l'entreprise doit porter sur l'affectation des gains de productivité, notamment en création d'emploi, réduction du temps de travail, pouvoir d'achat et investissements.

277. A condition qu'un accord salarial ait été préalablement conclu, des accords d'intéressement peuvent être négociés. Le choix des critères et leur contrôle en sont des éléments déterminants. Ces revenus doivent participer au financement de la protection sociale.

3. Diversifier et renforcer l'action pour l'emploi

300. Le dynamisme du secteur productif est déterminant pour créer les richesses indispensables, retrouver un rythme de croissance nationale et européenne plus soutenu et développer l'emploi.

301. Un développement plus significatif de la croissance n'est cependant pas suffisant pour créer les emplois nécessaires à la réduction significative du chômage.

302. Une politique ambitieuse de développement de l'emploi résulte de la convergence de plusieurs types d'action. La modernisation qualitative de notre économie et la réduction du temps de travail en constituent deux axes essentiels. Mais d'autres actions s'imposent pour retrouver le chemin du travail et de l'emploi pour tous.

310. UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE POUR TOUS

311. La formation des jeunes et des adultes doit être une réalité pour tous, déboucher sur des qualifications nouvelles élargies facilitant l'accès aux emplois de demain.

312. Une action systématique de gestion prévisionnelle des emplois et des besoins de qualification est nécessaire pour agir à temps sur les contenus et les moyens de la formation initiale et continue afin de réussir les évolutions professionnelles nécessaires.

313. A cet effet, les commissions paritaires de l'emploi doivent se généraliser et devenir de véritables lieux de concertation et d'élaboration de propositions sur l'emploi ; des outils analogues doivent exister dans les fonctions publiques.

314. Par des rapports plus étroits entre la formation initiale et les acteurs socio-économiques, un effort particulier s'impose pour que le CAP et le BEP **renovés** constituent la formation professionnelle minimum accessible par chacun. Dans le même temps, la diversification des parcours de formation vers les autres qualifications sera poursuivie et accentuée.

320. IMPULSER LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS CRÉATRICES D'EMPLOIS

321. Une nouvelle demande s'exprime concernant des services de proximité, pour les entreprises et les particuliers, la qualité de l'habitat et de l'environnement, l'occupation du temps libre... C'est une source d'activités potentielles, génératrices d'emplois.

322. Elle ouvre un champ nouveau à l'action syndicale qui trouve là matière à élaborer de nouvelles revendications, de nouvelles initiatives pour l'emploi.

323. Les organisations CFDT s'attacheront en priorité à connaître et à identifier les besoins dans des secteurs ciblés. Les résultats serviront de base à l'élaboration de projets pour le développement de l'emploi local à populariser auprès des chômeurs, des acteurs socio-professionnels concernés et des pouvoirs publics.

324. Les équipes interprofessionnelles s'appuieront sur le travail des organisations et des militants siégeant ou travaillant dans des institutions, organismes ou associations susceptibles d'apporter leur concours (caisses de retraites, HLM, associations intermédiaires, services municipaux, comités de bassin...).

330. ASSURER LA QUALITÉ DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DE RECONVERSION

331. Le chômage massif conduit à une sélection accrue sur le marché du travail qui pénalise les jeunes, les femmes, les chômeurs de longue durée, **les non qualifiés et les handicapés**. Pour ces catégories, il faut développer des politiques adaptées aux publics visés et aux objectifs d'insertion poursuivis. **La CFDT agit pour que les mesures spécifiques les concernant retrouvent leur finalité initiale, ne soient pas détournés de leurs objectifs et ne se substituent par aux emplois per-**



manents existants. Dans les entreprises et les administrations, les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'insertion et de reconversion.

332. Pour que les contrats d'alternance permettent le développement des qualifications et l'accès à l'emploi, il faut lier l'action dans

les instances paritaires et l'action dans les entreprises.

333. L'emploi de tucistes dans les collectivités et administrations doit relever d'une négociation avec les organisations syndicales. Celle-ci définira le nombre, la nature, les conditions de formation et de déroulement des emplois d'insertion. Le versement de l'indemnité à la charge de l'employeur doit être obligatoire et la rémunération atteindre le niveau de la moitié du Smic pour un mi-temps de travail. **Chaque fois que des travaux d'utilités collectives révéleront des besoins durables, la pérennisation des activités sera recherchée par la création de nouveaux emplois.**

334. Le SIVP doit être strictement réservé à des jeunes sans qualification ou chômeurs de longue durée. Les conditions d'accès et de déroulement du stage seront contrôlées par les pouvoirs publics en concertation avec les instances paritaires concernées.

335. En cas de suppression d'emploi, le droit à une reconversion de qualité doit s'inscrire davantage dans les faits, par le développement de l'information des salariés, en particulier ceux des petites entreprises, et par l'action des cellules de conversion.

336. La CFDT agira dans les institutions concernées pour que des prestations de qualité (bilans orientations-formation) soient assurées aux demandeurs d'emploi avec l'optique de faciliter au plus tôt leur reclassement.

4. Construire des garanties sociales pour tous

400. DES GARANTIES POUR TOUTES LES FORMES D'EMPLOI

401. Le développement de nouvelles formes d'insertion et d'emploi exclut les salariés concernés des garanties et droits sociaux fondamentaux, **notamment pour la protection sociale**, acquis dans la logique de l'emploi stable et à plein temps.

402. Pour chaque type d'emploi, quelle que soit la forme juridique du contrat de travail, nous devons obtenir des droits et garanties adaptés, afin de faire obstacle au développement de la précarité.

403. La création de droits équivalents est un enjeu d'action et de négociation. Ils doivent permettre à chaque salarié :

404. de s'exprimer sur son travail, d'être défendu et représenté, d'avoir accès à l'information,

405. de bénéficier des activités sociales et culturelles, du respect des règles d'hygiène et de sécurité et de la médecine du travail,

406. d'accéder aux avantages sociaux dont l'ouverture est liée à l'ancienneté dans l'entreprise (primes, formation, complément maladie, statut d'électeur...) ou réservée aux seuls contrats à durée indéterminée.

407. Pour les salariés à temps partiel, des garanties spécifiques sont nécessaires afin

d'en supprimer les effets discriminants (accès inégalitaire entre hommes/femmes et entre les secteurs professionnels, formation, intérêt au travail, déroulement de carrière, etc...) et de permettre l'accès ou le retour à temps plein.

408. Face aux licenciements économiques, les garanties individuelles et collectives des salariés doivent être améliorées et les moyens de reclassement et de reconversion développés. **Combattant les abus qu'ont entraîné la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et la législation de 1986, la CFDT agit pour un contrôle plus strict du respect des obligations des employeurs et pour la modification en conséquence des dispositions législatives et conventionnelles.**

409. Dans les fonctions publiques, la CFDT agira pour que les non-titulaires bénéficient des conditions d'emploi (salaire, services, avancement, formation) et des avantages sociaux attachés aux titulaires.

409 bis. Tous les salariés, quelque soit leur statut, intervenant sur un même site industriel, doivent pouvoir bénéficier des mêmes garanties et protections en matière de conditions de travail et de sécurité face aux risques professionnels et industriels.

410. DES GARANTIES SPÉCIFIQUES POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

411. Les salariés des petites entreprises sont souvent privés de représentants du personnel, car les règles de représentation collective sont inexistantes ou inadaptées à ces entreprises.

412. Des formes de représentation collective appropriée doivent être définies au plan professionnel par la négociation entre organisations syndicales et patronales : délégué professionnel inter-entreprises, commissions paritaires décentralisées,...

413. Dans les moyennes entreprises, l'amélioration de l'activité et l'efficacité syndicales peuvent passer par l'évolution négociée, au niveau professionnel, des formes de représentation collective avec la double exigence que soient maintenues les fonctions syndicales de négociation collective et de présentation des candidats dans les institutions représentatives.

414. La création d'associations inter-CE que les équipes CFDT s'efforcent de promouvoir peut permettre aux salariés des PME de participer à des activités sociales et culturelles.

420. LA SOLIDARITÉ : UNE RÉPONSE A L'EXCLUSION

421. La CFDT exerce une vigilance constante pour empêcher toute remise en cause du niveau des prestations de santé, du droit à la retraite à 60 ans, toute atteinte à notre système de protection sociale.

422. Pour garantir l'avenir, le financement de la protection sociale doit être assuré par l'instauration d'une contribution sociale sur tous les revenus pour les prestations accordées sans référence à l'activité professionnelle (ex. : prestations familiales...). Pour les prestations liées à l'activité professionnelle, elles resteront financées par les cotisations sur les revenus du travail. La solidarité entre les régimes passe par l'application du principe « à prestations égales, contributions égales ».

423. La CFDT estime nécessaire :

- de mieux répondre aux besoins de santé par la maîtrise des dépenses de santé, par le développement de la prévention et de l'éducation sanitaire ;
 - de mieux garantir le pouvoir d'achat des retraites et des revenus de remplacement en les revalorisant parallèlement à l'évolution du pouvoir d'achat des actifs ;
 - d'ouvrir le droit à la retraite avant 60 ans dès lors que l'on a cotisé 40 années ;
 - d'obtenir le versement des prestations familiales aux familles dont les enfants sont en période d'insertion.
- d'améliorer la prise en charge sanitaire et sociale des personnes âgées dépendantes.

424. Dans le cadre d'un contrat pluri-annuel avec l'Etat, les conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale doivent pouvoir conduire une politique et maîtriser leur budget.

425. Les caisses de base doivent disposer d'espaces de liberté pour répondre le mieux possible aux besoins de la population.

426. L'action de la CFDT se développera dans les branches et les entreprises, pour améliorer l'accès des salariés à la protection sociale complémentaire : maladie, rémunération en cas d'arrêt d'activité pour maladie, accident, ... retraite complémentaire en dépassant le taux minimum, invalidité.

427. L'indemnisation des demandeurs d'emploi doit être améliorée. Une plus grande solidarité à l'égard des chômeurs nécessite d'élargir les bases du financement des allocations chômage. Il faut faire en sorte que tous les revenus participent solidairement à ce financement.

428. La CFDT a contribué à l'instauration d'un revenu minimum d'insertion. Pour éviter d'entraîner des situations de dépendance ou d'assistance, l'attribution de ce revenu est liée à un contrat de réinsertion personnalisé qui doit être proposé aux intéressés.

429. La mise en commun au plan local des initiatives et des moyens des différents partenaires intervenant dans l'aide sociale et la réinsertion est un facteur d'efficacité pour proposer aux intéressés des activités, des possibilités de formation, des moyens d'accompagnement social adaptés.

429 bis. Une véritable égalité des chances des usagers dans l'utilisation des services publics est un moyen de réduction des inégalités. Elle suppose une qualité et une diversification accrue des services rendus.

429 ter. La CFDT s'appuiera sur la nouvelle législation en vigueur pour faire accéder les handicapés à l'emploi, en lien avec les associations qui les défendent.

430. L'action de la CFDT sur l'immigration portera sur la réduction des inégalités par rapport à l'accès à l'école, au travail, au logement, aux prestations sociales et aux soins.

431. L'obligation de nationalité française doit être révisée pour l'accès aux emplois publics, l'éligibilité aux prud'hommes ainsi que pour

La CFDT avec la Mutualité au rassemblement de Vincennes.



le droit de vote au plan local. Les droits fondamentaux des personnes doivent être assurés à l'entrée et la sortie du territoire comme dans leur vie quotidienne.

432. La prévention des comportements xénophobes est une obligation syndicale dans les entreprises, les quartiers et les administrations.

5. Les moyens de notre action

500. La création d'un rapport de force favorable à l'avancée de nos objectifs revendicatifs appelle :

501. La multiplication de nos implantations syndicales,

502. le développement massif du nombre d'adhérents, et la poursuite de la réflexion pour une contribution plus large au financement du syndicalisme.

503. Un syndicalisme d'adhérent fondé sur des pratiques d'action qui, dans l'entreprise, associent les adhérents en lien, avec toutes les catégories de salariés, à l'élaboration des revendications et des formes multiples d'action, dont la grève.

504. la recherche de convergences avec les autres organisations syndicales.

510. DÉVELOPPER L'ACTION CONTRACTUELLE

511. Une politique contractuelle active est indispensable pour faire déboucher nos revendications, revitaliser les relations sociales, accroître la capacité du syndicalisme à peser sur les conditions de vie et de travail des salariés.

512. Pour la CFDT, la branche est le lieu pivot de la relance de la négociation collective car elle permet :

513. de garantir à tous les salariés d'un même secteur, et quelle que soit la taille de leur entreprise, des protections et droits adaptés aux réalités ;

514. d'harmoniser les règles du jeu social et définir le champ et l'objet de la négociation d'entreprise.

515. Les unions interprofessionnelles se saisiront des espaces de négociation qui s'ouvrent au niveau régional, en particulier autour des dispositifs d'insertion, de formation et de reconversion.

516. Les équipes CFDT s'appuieront sur les rendez-vous de la négociation collective pour développer la mobilisation des salariés.

520. DES PRATIQUES SYNDICALES RENOUVELÉES

521. Les sections syndicales développeront des pratiques participatives s'appuyant sur les droits d'information, d'expression, de consultation et de formation dont disposent les adhérents et adhérentes. La portée mobilisatrice des revendications et l'efficacité de l'action en dépendent.

522. Des responsabilités élargies s'offrent aux militants d'entreprise. Elles exigent des compétences nouvelles qui nécessitent la mise en œuvre de plans de formation prioritaires et spécifiques. La pratique de contrats entre la Confédération et les organisations confédérées sera, à cette occasion, largement développée.

523. Dans sa volonté de développer un syndicalisme de proximité, la CFDT a l'ambition de tisser des liens avec ceux qui sont placés en dehors du champ de l'action syndicale d'entreprise afin de leur procurer des moyens de vivre des solidarités collectives, de conquérir une reconnaissance sociale. C'est autour des problèmes posés par les conditions de vie et d'insertion sociale (logement, minimum social de réinsertion, création d'emplois, santé...) que les UL et UD les intéresseront à leur action.

524. La cohérence des interventions et des pratiques des militants, agissant dans et hors l'entreprise ou le service, est une condition d'efficacité. Quelle que soit la nature de leurs responsabilités ou de leurs mandats, les militants doivent être associés à l'élaboration des politiques d'action et bénéficier des services nécessaires au bon accomplissement de leur fonction. Une charte des élus sera élaborée. Elle fixera les droits et les devoirs réciproques de l'organisation et des intéressés.

525. L'activité de la CFDT, à tous ses niveaux, s'organisera autour des objectifs de développement de l'organisation et du renouvellement de ses pratiques et contenus revendicatifs. Ce choix appelle un allègement et une amélioration de notre fonctionnement par le respect des spécificités de chaque organisation confédérée et la recherche de leur complémentarité. □

30 septembre-1^{er} octobre
1987, salle du Conseil
national à Belleville.



Renforcer notre action internationale

Rapporteur : Albert Mercier

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national

La commission a étudié 26 amendements déposés par 14 syndicats ou regroupement de syndicats de 9 fédérations et 7 régions.

La plupart des syndicats ont déposé un ou deux amendements, rarement en indiquant leur ordre de priorité (3 sur 14). Un syndicat a déposé un plus grand nombre d'amendements (7). Sur les 26 amendements, la commission en a intégré 19 intégralement ou partiellement dont certains après reformulation. Ce

qui modifie sensiblement plusieurs paragraphes de la résolution.

Les débats envisagés par la commission

Débat 1. Articles 21 et 211.

Le débat devrait porter sur le socle social, ce qu'il doit être, ce qu'il doit comporter ; certains syndicats inscrivent le principe d'alignement vers le haut des législations dans ce socle social ; d'autres

précisant le contenu, maxima, de ce socle en y intégrant jusqu'à l'équivalent du Smic au niveau européen.

D'autres amendements demandent des garanties contre les risques de déséquilibres sociaux, économiques et régionaux craignant une harmonisation sociale par le bas.

Débat 2. Articles 24, 30 et 31.

Le débat devrait porter sur le développement du Tiers monde et sur ce point quel rôle de l'Europe ?

Des amendements traitent de la « défense du pouvoir d'achat du Tiers monde », de relance économique et sociale mondiale qui doit aussi profiter au pays les moins avancés et d'autosuffisance alimentaire ; d'autres amendements abordent le problème du moratoire ou de l'annulation de la dette, un syndicat y voyant même un préalable au développement des pays du Sud.

Débat 3. Articles 50 à 56.

Le débat devrait porter sur l'adhésion à la CISL. La commission considère que l'un des trois amendements s'opposant à l'adhésion de la CFDT à la CISL devra être débattu à la séance plénière du Congrès.

Un premier amendement veut donner à la CES une vocation mondiale, un deuxième indique qu'il n'y a pas d'internationale réellement indépendante à laquelle la CFDT pourrait s'affilier, un troisième demandant la suppression de l'ensemble des articles de 50 à 56.



Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

I. Renforcer notre action internationale

10. Pour imposer une politique pour la croissance et l'emploi, pour assurer une plus grande solidarité et réduire les inégalités entre le Nord et le Sud, face à l'instabilité et la fragilité de l'économie mondiale, aux profondes mutations technologiques, l'action syndicale est nécessaire.

11. La mondialisation des économies et leur interdépendance croissante s'accompagnent de profonds déséquilibres : déficits budgétaires des Etats-Unis, excédents commerciaux japonais et allemands, surendettement du tiers-monde, le tout aux dépens de la croissance et de l'emploi. *Les entreprises, elles-mêmes, se mondialisent et jouent souvent ainsi sur l'absence de protection des salariés dans certains pays (1).*

12. D'autres facteurs de tensions s'ajoutent à ces bouleversements structurels :

121. l'enlèvement des conflits armés locaux ou régionaux sans perspective de solution politique : Moyen-Orient, Irak-Iran, Sahara Occi-

dental, Erythrée, Amérique centrale...

122. le paradoxe d'une surproduction agricole dans les pays les plus industrialisés alors que 700 millions de personnes souffrent de la faim ;

123. la permanence des atteintes aux libertés et aux droits de l'Homme, l'impossibilité pour certains peuples de disposer de leur avenir dans de nombreux pays de notre planète.

13. Dans ce contexte, l'efficacité de l'action syndicale et l'intérêt même des salariés français obligent à dépasser les égoïsmes nationaux. La construction d'une Europe indépendante des autres pôles économiques et politiques, point d'appui pour une coopération plus juste et plus grande avec le tiers-monde, est un besoin vital.

14. Notre action internationale est animée par une triple ambition : rendre plus efficace l'action syndicale nationale ; développer une action solidaire ; contribuer au renforcement du mouvement syndical dans le monde.

II. Europe

20. La construction de l'Europe représente un espoir et un risque. Espoir pour préserver et approfondir ce que nous avons de meilleur en commun : une tradition de liberté, un niveau élevé de protection sociale, une certaine qualité de vie. Risque du fait d'une construction européenne qui se réduirait à un marché. La création d'un espace social européen est une condition impérative pour que l'Europe de 1992 soit aussi celle des salariés et des populations.

21. L'Europe de 1992 ne saurait se concevoir avec des politiques de régression sociale qui aggraveraient les écarts de niveaux entre salariés et les inégalités de développement entre régions. Au contraire, il est nécessaire de renforcer sa cohésion économique et sociale, fondée sur la justice et la solidarité.

Il est urgent de réaliser un espace social européen législatif et conventionnel, facteur de

progrès pour tous les travailleurs, par les moyens suivants :

211. élaboration d'un socle social minimum légal précisant les garanties sociales et collectives dont tout travailleur européen doit être doté *en matière de conditions d'emploi, de protection sociale et de formation professionnelle...*

212. association de la CES à l'élaboration du volet social accompagnant les propositions de décision communautaires ayant un impact social ;

213. relance d'un « dialogue social » opérationnel avec le patronat européen sur les thèmes de la formation continue, des normes et du temps de travail ;

214. instauration de droits d'information, de consultation et de négociation dans les sociétés ou groupes à l'échelle européenne ou transnationale ;

(1) **ATTENTION.** Le caractère italique souligne les modifications adoptées par la commission des résolutions.

215. confrontation au plan des branches sur les conséquences du marché intérieur dans chaque secteur professionnel, puis choix des thèmes devant donner lieu à négociations.

216. *comme elle a su le faire à Stuttgart, l'action que mène la CES pour faire aboutir ses revendications requiert aussi des initiatives qui impliquent les travailleurs et leurs organisations syndicales. En ce sens, la CFDT mettra tout en œuvre pour favoriser de nouvelles convergences d'action dans la CES d'ici 1992.*

22. **Il est nécessaire de réaliser une relance européenne concertée** pour la croissance et l'emploi, de coordonner les politiques économiques et industrielles, d'étendre les domaines de coopération entre l'Etat et les entreprises. *La CES doit y être associée.* Il faut renforcer le système monétaire européen – le SME – promouvoir l'ECU comme monnaie de paiement et avancer vers la mise en place d'institutions monétaires communes.

23. **Pour autant, l'Europe n'est pas coupée du reste du monde.** Répondre aux drames de la faim, de la maladie ou de la guerre que

connaissent tant de pays du Tiers monde est une raison fondamentale du choix de l'Europe pour la CFDT.

24. **En effet, l'Europe peut contribuer à relancer la croissance mondiale,** favoriser les exportations du Tiers monde, surmonter le problème de son endettement, faire progresser la stabilité monétaire et donc stabiliser les recettes des pays en développement, assurer une politique d'emplois et de revenus des pays les moins avancés et permettre une auto-suffisance alimentaire. C'est le sens des interventions syndicales pour améliorer la convention CEE / ACP.

25. **Dans les relations avec les pays de l'Est, l'Europe ne peut se contenter de rapports économiques nécessaires, en faisant l'impasse sur la démocratie et les libertés.**

26. **L'Europe peut donc impulser de nouvelles régulations internationales,** être un facteur de paix et de solidarité. Réussir un espace économique, social et politique européen est bien pour la CFDT un axe stratégique, une priorité.

III. Coopération au développement du tiers-monde

30. **Le mouvement syndical doit se donner pour objectif d'établir entre le Nord et le Sud des politiques de coopération fondées sur des solidarités fortes.** Crise de l'endettement, baisse des prix des matières premières, insécurité et dépendance alimentaire sont autant de problèmes graves qui nécessitent des réponses urgentes.

31. **L'intervention du FMI dans les pays endettés** se traduit le plus souvent par une dégradation dramatique de la situation sociale (emploi, conditions de vie et de travail, aggravation des inégalités). *Les formules de traitement de la dette (rééchelonnement, moratoire, annulation partielle ou totale) doivent avoir pour objectifs le développement des pays du Tiers monde.* Toute intervention du FMI doit être organisée en concertation avec les forces économiques et sociales des

pays concernés, en premier lieu les organisations syndicales qui revendiquent, à juste titre, la possibilité d'intervenir sur le développement économique et social de leur pays.

32. **La politique de coopération de la CFDT se donne trois objectifs :**

321. étendre et diversifier notre aide au renforcement des organisations syndicales authentiques dans le Tiers monde, particulièrement au travers de la formation ;

322. faire reconnaître le syndicalisme comme un acteur à part entière de la coopération et de l'aide au développement ;

323. accroître nos activités d'aide au développement par la réalisation de micro-projets associant les organisations de la CFDT. C'est cet objectif ambitieux que poursuit l'Institut Belleville, ONG de développement de la CFDT.

IV. Libertés, paix et démocratie

40. **Centrale des libertés, la CFDT a mené et poursuivra un combat inlassable en faveur de la démocratie, des droits de l'Homme, des libertés, des droits des peuples à l'autodétermination et de la paix.**

41. **La liberté syndicale est une liberté fondamentale** et l'existence d'un syndicalisme libre et démocratique, une condition du progrès social.

42. **La CFDT intensifiera son action dans les domaines suivants :**

421. solidarité et coopération pour que vive un syndicalisme indépendant et authentique en Pologne, en Afrique du Sud, aux Philippines, comme en Haïti, ou au Chili... ;

422. soutien au droit à l'autodétermination des peuples en lutte pour leur liberté et leur indépendance ;

423. volonté de faire progresser la paix par des avancées plus rapides vers un désarmement simultané, progressif, équilibré et contrôlé des armements stratégiques, chimiques ou conventionnels. L'accord entre les Etats-Unis et l'URSS pour l'élimination des missiles nucléaires de portée intermédiaire basés

en Europe, premier du genre de l'ère nucléaire, peut amorcer une modification positive des relations entre les superpuissances. *Notre action internationale continuera de manifester notre solidarité avec les peuples victimes de guerre.*

V. Nos instruments d'action

LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

50. Créée en 1973, la CES ambitionne d'être l'instrument d'action des travailleurs d'Europe. Interlocuteur reconnu de la Commission des communautés européennes, la CES éprouve des difficultés à surmonter ses faiblesses dans l'action, à choisir des priorités et à engager une démarche résolue pour contribuer à l'édification d'un espace social européen. Cependant, son congrès de Stockholm l'a montré, des volontés d'action s'affirment et des potentialités existent en son sein.

Il est temps que la CES, à quatre ans de 1992, passe à la vitesse supérieure, affirme davantage sa cohésion et sa crédibilité, obtienne des progrès sociaux tangibles. Pour cela, il faut aussi donner, dans sa stratégie, une plus grande place aux CSE et aux CSI.

LES COMITÉS SYNDICAUX EUROPÉENS

51. Instruments professionnels de la CES, les CSE doivent s'efforcer de générer un espace de relations contractuelles au niveau des branches dans la perspective du Marché Intérieur. Cela suppose un engagement plus important des fédérations nationales membres des CSE, y compris bien sûr, celles de la CFDT et, pour certains CSE, une amélioration de leur capacité d'action.

LES COMITÉS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX

52. Instruments interprofessionnels récents de la CES, les CSI peuvent assurer une plus grande prise en charge et une meilleure coordination de l'action syndicale interrégionale par-delà les frontières nationales. Ils doivent favoriser l'action internationale des travailleurs des régions européennes notamment sur les problèmes d'aménagement et de formation.

LA CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES

53. Si l'Europe reste notre terrain d'action prioritaire, l'interdépendance et la fragilité de l'économie mondiale appellent des initiatives rapides. Nos fédérations, par leur adhésion aux SPI, disposent d'instruments pour coordonner leur action en particulier face aux

agissements des multinationales et aux politiques que le patronat développe au plan mondial. Pour ce qui la concerne la CFDT ne dispose pas, au niveau confédéral, de relais pour nous aider à concrétiser nos ambitions de solidarité, ni d'instruments capables de favoriser une coordination et d'impulser une action syndicale à l'échelle de la planète.

54. La CISL est un cadre unitaire de rassemblement. Pluraliste, démocratique, non inféodée, elle est présente dans 96 pays à travers les cinq continents en particulier dans les pays les plus industrialisés. La CISL est une véritable force syndicale internationale de plus de 85 millions d'adhérents, à laquelle sont associés les SPI et qui défend des valeurs de liberté, de démocratie et de solidarité.

Au sein de la CISL, la CFDT œuvrera à son évolution positive, avec les autres organisations syndicales.

55. L'affiliation à la CISL représente pour la CFDT un atout supplémentaire. Elle doit permettre :

- de défendre et d'étendre les libertés syndicales dans le monde ;
- d'accroître notre coopération avec le tiers-monde ;
- de peser sur les institutions internationales ;
- d'offrir des perspectives et des débouchés à notre action nationale et européenne.

En se proposant d'entrer dans la CISL, dans une démarche similaire à celle qui a vu la plupart des fédérations CFDT s'affilier aux SPI, la CFDT répond aussi aux sollicitations des grands syndicats européens.

56. C'est pourquoi, le 41^e Congrès confédéral décide de demander l'affiliation de la CFDT à la CISL internationale.

60. Face aux turbulences du monde, l'action syndicale ne peut trouver son efficacité que dans une démarche novatrice. La CFDT entend repérer les lieux d'intervention les plus appropriés, les partenaires à privilégier, les instruments qui lui manquent pour renforcer une action concrète solidaire. C'est ainsi qu'elle entend donner à son action une dimension internationale forte qui réponde aux aspirations des travailleurs français, aille dans le sens des attentes des peuples du tiers-monde et des travailleurs du monde entier. ■

L'élection du Bureau national par le Congrès

Règles à respecter pour établir son bulletin de vote

« Le Congrès confédéral procède à un **scrutin global** pour l'élection du Bureau national ». Cette disposition de l'article 37 du règlement intérieur de la confédération a les conséquences suivantes :

– le bulletin de vote comporte les quatre catégories : fédérations, URI, candidats présentés par le Bureau national sortant (future CE), l'UCC.

– **une anomalie ou un non respect des règles dans l'une des catégories entraîne l'annulation complète du bulletin.**

« Les bulletins de vote déposés dans l'urne devront comporter pour chacune des deux premières catégories au minimum 11 noms dont au moins 3 femmes, au maximum 14 noms dont au moins 4 femmes et pour les troisième et quatrième catégories un nombre de noms égal ou inférieur au nombre de postes à pourvoir » (article 37 du règlement intérieur de la confédération).

Dans la première catégorie - fédérations - il y a 14 candidats dont 11 hommes et 3 femmes. Le bulletin devra comporter au minimum 8 hommes et 3 femmes, et au maximum 10 hommes et 3 femmes.

Dans la deuxième catégorie - régions - il y a 16 candidats dont 13 hommes et 3 femmes. Le bulletin devra comporter au minimum 8 hommes et 3 femmes, et au maximum 10 hommes et 3 femmes.

Dans la troisième catégorie - candidats présentés par le Bureau national sortant - le bulletin devra comporter au maximum 8 noms, il n'y a pas de minimum.

Dans la quatrième catégorie - UCC - le bulletin devra comporter au maximum un nom, il n'y a pas de minimum.

« Seuls, les bulletins comportant les noms des candidats régulièrement déposés seront pris en considération ».

Selon cette disposition du règlement intérieur de la confédération, **sera déclaré nul un bulletin qui comporterait, pour l'une ou l'autre des catégories, un nom autre que ceux des candidats figurant sur le bulletin de vote.**

En résumé, pour être valable, un bulletin ne doit comporter aucune mention manuscrite autre que la rature des noms, en respectant les minimum et maximum prévus pour chacune des catégories.

Les résultats du vote

Dans les première et deuxième catégories (fédérations-URI), les 13 candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix seront élus à condition qu'ils proviennent d'au moins 10 organisations distinctes, et qu'ils recueillent la majorité absolue des suffrages exprimés, soit la moitié des suffrages exprimés plus un. La règle des 10 organisations sera forcément respectée puisqu'il y aura 10 hommes et qu'ils viennent forcément de 10 organisations distinctes, et qu'il n'y a qu'une seule double candidature dans chacune des catégories. Ce qui fait au moins 12 fédérations et 12 URI.

Dans les troisième et quatrième catégories (candidats présentés par le Bureau national - UCC), seront élus les candidats ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés, soit la moitié des suffrages exprimés plus un.

Il n'y a pas de second tour pour les troisième et quatrième catégories (article 37 du règlement intérieur de la confédération).

Les candidatures au Bureau national

Pour les première et deuxième catégories (fédérations et URI), la liste des candidats est établie dans l'ordre de classement résultant du vote du Conseil national des 20 et 21 octobre 1988. Inscrits : 1 045 - Votants : 1 044 - Exprimés : 1 042.

La 3^e catégorie est composée des candidats choisis par le Bureau national sortant pour être proposés comme membres de la future commission exécutive. La liste a été arrêtée lors de la session du Bureau national des 31 août-1^{er} septembre 1988.

La 4^e catégorie est composée du représentant de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres qui a droit statutairement à un siège. □

CANDIDATS DES FÉDÉRATIONS (1^{re} CATÉGORIE)

Nom - Prénom	Organisation	Age	Profession	Date adhésion	Responsabilité actuelle	Prise de responsabilité	Présence au BN (pour les sortants)	Voix au CN d'octobre
BERTRAND Marguerite	Services	53	Vendeuse	1960	Secr. générale	1980	29/31	1 042
DUPONT Marc	Santé/Sociaux	36	Educat. spécialisé	1976	Secr. gén. adj.	1983		1 042
GOUX Hélène	SGEN	42	Professeur	1973	Secr. nationale	1983	29/31	1 042
LECHEVIN Bruno	FGE	36	Agent EDF	1970	Secr. gén. adj.	1983		1 042
NOUVELLOT Bernadette	FUC	45	Etalagiste	1975	Secr. fédérale	1981	29/31	1 042
DANTIN Gérard	FGMM	45	Techn. supérieur	1969	Secr. général	1983		1 032
JALMAIN Michel	FNCB	39	Dessinateur	1971	Secr. général	1982	31/31	1 018
NODIN Jacques	INTERCO	41	Secr. administr.	1972	Secr. général	1977	28/31	1 011
DESRAYAUD J.-Claude	PTT	40	Technicien	1971	Secr. général	1977		999
PERNET Michel	FGTE	45	Ingén. équipement	1972	Secr. général	1977		985
KHELIF Jacques	FUC	35	Technicien	1975	Secr. général	1978		983
GAGNAIRE Marc	FGA	40	Conseil. agricole	1970	Secr. général	1977	31/31	947
PETITJEAN Alain	FEAE	38	Ouvrier d'État	1973	Secr. général	1977	29/31	873
PERNOT Jean-Marie	Financ./Aff. éco.	39	Attaché de l'INSEE	1973	Secr. général	1972		488

CANDIDATS DES RÉGIONS (2^e CATÉGORIE)

Nom - Prénom	Organisation	Age	Profession	Date adhésion	Responsabilité actuelle	Prise de responsabilité	Présence au BN (pour les sortants)	Voix au CN d'octobre
BRESSAUD Christiane	Bretagne	43	Enseignante	1972	CE régionale	1985		1 042
GUNTZ François	Alsace	41	Electro-mécanic.	1970	Secr. général	1980	31/31	1 042
PUJO Evelyne	Franche-Comté	39	Technicienne	1975	Secr. générale	1977	30/31	1 042
QUANTIN Marie-Claude	Champ. Arden.	42	Profes. collègue	1976	CE régionale	1983		1 042
HENRY Bernard	Pays-de-Loire	43	Dessinateur	1965	Secr. général	1976	25/31	1 027
MOUNIER-VEHIER Robert	Rhône-Alpes	45	Techn. géomètre	1969	Secr. général	1979	30/31	1 018
CHAUZY Jean-Louis	Midi-Pyrénées	41	Employé	1974	Secr. général	1978	31/31	1 016
BONTEMPS Jacky	URSIF	37	Technicien	1973	Secr. général	1987		1 007
OTHELET Jean-Pierre	Lorraine	40	Aide fromager	1970	Secr. général	1981	28/31	976
REGEREAU Michel	Bretagne	36	Employé municipal	1970	Secr. général	1984		958
TOULISSE Jean-Marie	Nd-Pas-de-Calais	41	Employé	1968	Secr. génér. adj.	1978		870
SIMONIN Jean-Claude	Auvergne	34	Jardinier	1975	Secr. général	1981		647
CARON Michel	Picardie	39	Analyste	1972	Secr. génér. adj.	1975	31/31	604
APARICIO Jean-Claude	Prov.-Côte d'Azur	46	Aide chimiste	1966	Secr. général	1977		578
MERLE Jean	Bourgogne	44	Inspect. aff. soc.	1971	Secr. génér. adj.	1984		500
GIGAND Michel	Basse-Normandie	43	Secrét. Administ.	1972	CE régionale	1976		165

CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LE BUREAU NATIONAL (3^e CATÉGORIE)

Nom - Prénom	Age	Profession d'origine	Fonction syndicale
CHUPIN Alain	41	Agent technique EDF	Secrétaire général FGE
JACQUIER Jean-Paul	48	Technicien agricole	Membre CE sortante
KASPAR Jean	47	Electro-mécanicien	Membre CE sortante
MANDRAY Noël	52	Electricien	Membre CE sortante
MASSON Jean-René	40	Adj. Cadre hospitalier	Secrétaire général Santé
NOTAT Nicole	41	Institutrice	Membre CE sortante
SPAETH Jean-Marie	43	Electronicien	Membre CE sortante
TROGLIC Jean-François	41	Instituteur	Membre CE sortante

CANDIDAT DE L'UNION CONFÉDÉRALE DES INGÉNIEURS ET CADRES (4^e CATÉGORIE)

Nom - Prénom	Age	Profession d'origine	Fonction syndicale
CROQUETTE Daniel	44	Ingénieur	Secrétaire général UCC

sommaire

- **Ordre du jour du Congrès** II

- **Du réveil social au renouveau syndical**, éditorial par Edmond Maire III

- **Congrès, mode d'emploi (suite)** IV

- **Résolution d'orientation.** Rapporteur : E. Maire
- Rapport de la commission des résolutions adopté par le BN V et VI
- Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats VI à XIII

- **Priorités revendicatives pour les trois années à venir.** Rapporteur Nicole Notat
- Rapport de la commission des résolutions adopté par le BN XIV et XV
- Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats XV à XXI

- **Renforcer notre action internationale.** Rapporteur : Albert Mercier.
- Rapport de la commission des résolutions adopté par le BN XXII
- Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats XXIII et XXVII

- **L'élection du BN par le Congrès** . . XXVI et XXVII

Les prestations grève versées par la CNAS

Rapporteur : Noël Mandray

Les syndicats n'ont pas déposé d'amendement au projet de résolution qui demande au congrès d'approuver les décisions du Conseil national.

Il s'agit des modifications apportées au règlement intérieur de la Caisse sur le versement des indemnités de grève. Elles sont indiquées en gras.

■ **R.I. Art. 4** - Les prestations prévues en cas de grève ou de lock-out sont variables suivant la catégorie choisie.

Le montant de la prestation découle d'un rapport prestation/cotisation fixé à 1/6. La prestation est arrondie au décime du franc le plus proche du résultat du calcul.

L'intervention s'exerce à partir du deuxième jour de grève sauf pour les grèves inférieures à 4 jours qui n'ouvrent droit à aucune prestation.

Toutefois, si depuis la fin du précédent conflit indemnisé ou non

s'est écoulée une période inférieure à 3 mois de date à date, les prestations sont versées dès le premier jour pour la nouvelle grève, **à condition que la durée totale des deux conflits soit supérieure à 3 jours.**

■ **R.I. Art. 5** - Les prestations sont versées pour tous les jours ouvrables et jours fériés légaux non payés de la période de grève jusqu'à ce que le nombre de jours ouvrables atteigne 14 jours.

A partir du 14^e jour ouvrable, la prestation journalière est versée pour tous les jours qui restent à couvrir de la période de grève.

La notion des jours ouvrés est substituée à celle des jours ouvrables pour les services continus.

A partir du 15^e jour, la prestation journalière est majorée d'une prestation complémentaire égale à une fois la prestation de base au taux un.

A partir du 31^e jour, la prestation complémentaire est portée à trois fois la prestation de base au taux un. □

Projet de résolution

Après étude des dossiers grève des dix dernières années, le comité de gestion de la CNAS a proposé au Conseil nationale une modification des prestations versées en cas de grève ou de lock-out. Le Conseil national a adopté les nouvelles règles applicables au 1^{er} janvier 1989.

Le 41^e congrès approuve les décisions du Conseil national.