

numéro
spécial
38^e congrès

Brest

cfdt

Syndicalisme

hebdo

Numéro spécial - 9 F - Décembre 1978



**ACTIVITE
ET ORIENTATION
DE LA CFDT**

les enjeux du congrès de Brest

Après avoir défini nos orientations générales au cours de trois congrès successifs (1970, 1973, 1976), la priorité dans notre réflexion et notre action doit porter aujourd'hui sur la mise en pratique de notre stratégie.

C'est pourquoi le débat général du congrès aura deux centres d'intérêts :

1. Le rapport d'activité de la confédération

Ce rapport d'activité rend compte des initiatives et des décisions prises par le Bureau national pendant trois ans dans le cadre des orientations du 37^e congrès.

Après avoir rappelé nos acquis et situé le contexte de notre action, le rapport d'activité s'attache à relater les événements importants rencontrés, à indiquer les réponses de la CFDT à ces événements et les problèmes apparus dans la mise en œuvre des décisions.

Il montre notamment comment, dans deux périodes très différentes (avant et après les élections de mars 78), la CFDT a tenté de mettre en œuvre sa politique d'action.

Le débat doit nous permettre de vérifier la conformité des décisions du Bureau national avec nos orientations générales définies en congrès et surtout d'évaluer les avancées et les difficultés que nous avons connues pendant ces trois ans de lutte.

Le congrès doit se prononcer par un vote sur l'activité du Bureau national en conclusion du débat.

2. Quatre thèmes

Ces thèmes font chacun l'objet d'une résolution soumise au vote du congrès :

L'action de la CFDT dans la période à venir

La discussion doit permettre de définir la ligne d'action de la confédération jusqu'au prochain congrès. Il s'agit de réfléchir au lien entre revendication, action et négociation et à la capacité de la CFDT à impulser une action articulée obtenant des résultats significatifs, dont le contenu et les formes soient liés à notre stratégie. L'enjeu est double. Il s'agit, par l'action, d'imposer des réponses à la crise qui aillent dans le sens d'un autre type de développement. Il s'agit également de donner un rôle moteur aux luttes sociales pour contribuer à créer les conditions politiques d'une transformation fondamentale de la société. Les moyens de renforcer la pratique unitaire, notamment avec la CGT, et de donner à l'union des forces populaires un contenu plus proche du quotidien, font partie de ce débat.

Structures et fonctionnement démocratique

Le fonctionnement démocratique de la CFDT fait partie de nos principes de base. C'est également un élément de notre

efficacité dans l'action. Le congrès est appelé à traduire dans des règles démocratiques communes, des éléments importants de la pratique des organisations CFDT.

L'approfondissement de la politique internationale

Deux aspects principaux apparaissent : la priorité à accorder à l'action dans la CES (Confédération européenne des syndicats), y compris dans sa dimension tiers monde, et à l'action professionnelle internationale, notamment dans les SPI (Secrétariats professionnels internationaux) ; ensuite, la recherche d'une action convergente efficace entre syndicats des pays développés et sous-développés. Ils conduisent à la démission de la CMT (Confédération mondiale du travail).

Charte financière — fonds immobilier — CNAS

Le renforcement de la capacité d'action de la CFDT passe aussi par la définition d'une véritable politique immobilière et par l'adaptation de la charte financière, permettant aux syndicats de jouer tout leur rôle et à toutes les organisations de fonctionner efficacement. La place et la revalorisation de la CNAS posent le problème de notre solidarité active avec les travailleurs en grève ou victimes de la répression.

En décidant de mettre en pratique une politique d'action qui donne toute leur place aux aspirations des travailleurs, en renforçant la CFDT par un approfondissement de son fonctionnement démocratique, en se donnant les moyens d'une action commune avec les travailleurs d'autres pays, en construisant une organisation plus forte, le 38^e congrès doit permettre à la CFDT d'être encore plus active et donner aux travailleurs confiance dans l'efficacité des luttes qu'ils engagent.

Le Bureau national.

Vote sur le rapport d'activité

Le 38^e congrès de la CFDT, après avoir pris connaissance du rapport d'activité et en avoir débattu, approuve l'activité générale du Bureau national pour mettre en œuvre les orientations du 37^e congrès.

Maurice Bouladoux nous a quittés en novembre 1977. Secrétaire général de la CFTC de 1947 à 1953, président de 1953 à 1961, président de la CMT de 1961 à 1974, Maurice a marqué profondément les grandes étapes de la vie de la confédération. Au long de ses cinquante années de vie militante, aux moments difficiles de la Résistance ou de la décolonisation, comme lors de la transformation de la CFTC en CFDT, il a su, avec simplicité et discrétion, jouer un rôle de premier plan pour l'évolution du syndicalisme.

rapport d'activité

Brest, 8 - 12 mai 1979

sommaire du rapport d'activité

1. rappel du 37^e congrès — le plan de travail	3
11. rappel des orientations du 37 ^e congrès	4
12. le plan de travail confédéral pour trois ans : 1976-1979	6
2. le contexte de l'action CFDT	7
21. l'élargissement et l'approfondissement de la crise	8
22. une situation internationale en profond changement	10
23. la situation en France	12
24. la stratégie des forces en présence	13
3. l'action de la CFDT	15
31. l'action de la CFDT 1976-1978	16
32. la politique d'action revendicative pendant trois ans	19
33. les terrains d'action	23
33.1. les salaires, le pouvoir d'achat	23
33.2. l'emploi et la politique industrielle	24
33.3. les conditions de travail	26
33.4. l'action sociale, le cadre de vie	28
33.5. l'éducation	31
33.6. une information spectacle et confisquée	32
33.7. les droits des travailleurs, la répression	33
34. les activités spécifiques en direction de certaines catégories de travailleurs	35
34.1. les travailleuses	35
34.2. les travailleurs immigrés	36
34.3. les jeunes	37
34.4. les retraités	38
34.5. les cadres	38
35. la dimension internationale de l'action	39
35.1. l'Europe et la CES	39
35.2. l'action professionnelle internationale	40
35.3. la CFDT et la CMT	40
35.4. les luttes anti-impérialistes pour l'égalité des peuples et la défense des libertés et de la paix	41
35.5. l'action dans les institutions internationales	42
35.6. la prise en charge des problèmes internationaux dans l'organisation	42
4. l'action CFDT dans l'union des forces populaires	43
41. affirmer nos propositions	44
42. la plate-forme : contribution de la CFDT	45
43. agir avec d'autres pour la transformation de la société	46
5. le renforcement de la CFDT	49
51. des structures pour l'action	50
52. le fonctionnement démocratique	52
53. la syndicalisation	53
54. la formation syndicale	54
55. la politique d'information de la CFDT	56
56. les moyens financiers	58
en conclusion	60

(rapport arrêté le 21 novembre 1978)



**rappel du 37^e congrès
le plan de travail**

11. rappel des orientations du 37^e congrès

A Annecy en 1976, le 37^e congrès de la CFDT s'est déroulé dans une période d'élargissement et d'approfondissement de la crise de la société capitaliste, en France et dans le monde, sur les plans économique, social, culturel, idéologique et politique. Depuis cette date, chacun a pu, dans sa vie quotidienne, ressentir les effets concrets de cette crise. Son caractère durable, profond et structurel ne peut plus être contesté.

Les échéances électorales de 1978 étaient déjà présentes en 1976. L'espoir d'une victoire de la gauche unie était partagé par une majorité des travailleurs.

C'est dans ce contexte de crise et en portant cet espoir de changement que la CFDT a confirmé au 37^e congrès ses analyses et ses orientations générales. Le congrès d'Annecy s'est situé dans la ligne des 35^e et 36^e congrès. La résolution générale et la résolution « action » votées à ce congrès ont servi de points d'appui aux décisions prises par le Bureau national depuis cette date. Nous ne rappelons ici que l'essentiel de ces orientations.

Face à la crise de la société capitaliste

La société capitaliste est en crise. En fin de compte, c'est tout un type de développement productiviste et inégalitaire qui est en crise. Les travailleurs opposent, sous différentes formes, un triple refus à cette société :

- refus de l'exploitation et de la pression sur les salaires par un système axé sur la recherche du profit ;
- refus des structures hiérarchiques ou des systèmes d'autorité imposés, et plus largement de tous les rapports de domination ;
- refus d'une société qui privilégie la production des seuls biens rentables au détriment des conditions de travail et des équipements collectifs, des équilibres écologiques, du décollage du tiers monde.

La crise trouve son origine à la fois dans le système économique, dans l'organisation sociale et dans l'idéologie qui fondent le capitalisme.

Les salariés subissent lourdement les effets de cette crise sur leur niveau de vie, leur emploi, leurs conditions de vie et de travail. La lutte de classe marque structurellement notre société. Le capitalisme cherche à endiguer cette montée de contestation. Il s'oppose aux luttes de ceux qui refusent d'être exploités, dominés, aliénés. Il tente, par une restructuration industrielle sans précédent, d'imposer une nouvelle division internationale du travail.

Cette crise n'annonce pas, en effet, irrémédiablement la fin du capitalisme. Son issue dépend du rapport de force, de notre capacité à mobiliser les travailleurs sur une alternative crédible à ce système.

Le socialisme démocratique et autogestionnaire est la réponse à la crise que propose la CFDT. Lui seul permet de trouver une issue positive pour tous les travailleurs à cette phase de mutation brutale du capitalisme. La CFDT conteste

fondamentalement toutes les situations d'exploitation, d'aliénation et de domination. Elle se bat pour la réduction des inégalités, le droit à un emploi utile pour tous, l'extension des droits des travailleurs, un autre type de développement. Elle s'est prononcée pour la socialisation des grands moyens de production, d'échange, de formation et d'information et pour une planification démocratique. La CFDT fait ainsi des travailleurs les acteurs du changement et donne aux luttes sociales le rôle moteur dans la transformation de la société. C'est pourquoi l'autogestion est au cœur de ses perspectives.

Les luttes revendicatives pour la défense des intérêts des travailleurs sont la base de l'action quotidienne de la CFDT. Cette action de masse et de classe est conduite par les organisations syndicales en recherchant les formes d'action qui rendent l'ensemble des travailleurs actifs dans les luttes de masse. L'action lie étroitement les revendications élaborées à partir des problèmes concrets vécus par les travailleurs et les perspectives socialistes et autogestionnaires de la CFDT. C'est pourquoi la CFDT a défini ses objectifs de transformation. Ils permettent de faire le lien entre nos perspectives et les luttes quotidiennes.

Pour donner une issue positive à la crise, des objectifs d'action syndicale appropriés ont été définis dans la résolution « action » du 37^e congrès :

- améliorer le niveau et la qualité de la vie ;
- lutter pour l'emploi, pour des droits nouveaux, contre les inégalités et les politiques d'assistance ;
- accroître le pouvoir des travailleurs, étendre les libertés ;
- modifier les rapports sociaux dans et hors de l'entreprise ;
- transformer le type de développement économique et social ;
- contribuer au renforcement d'une action syndicale internationale de classe ;
- développer le courant autogestionnaire, offrir un débouché politique aux luttes.

Union des forces populaires et unité d'action

Tous ces objectifs ne seront atteints que si la CFDT agit avec d'autres forces et se renforce pour peser suffisamment.

Pour entrer dans la phase de transition où des transformations significatives seront apportées à la société, la conjonction des luttes sociales et des luttes politiques est nécessaire. C'est le sens de l'union des forces populaires, qui est l'union dans l'action de toutes les forces de gauche qui acceptent de lutter ensemble sur une base de classe pour réunir les conditions du passage au socialisme. Bien loin de lier la CFDT à un programme de gouvernement ou à un parti politique, l'union des forces populaires suppose l'indépendance active de la CFDT. Cette indépendance repose sur la capacité de notre organisation à déterminer sa stratégie à partir de sa propre analyse. Elle implique l'incompatibilité

des mandats politiques et syndicaux et le refus de l'organisation en tendances.

L'unité d'action avec la CGT est un axe permanent de notre stratégie de rassemblement majoritaire. Elle s'appuie sur l'accord conclu en juin 1974 entre les deux organisations. Elle a permis d'élever l'efficacité des luttes revendicatives. La pratique de l'unité d'action ne masque pas les divergences avec la CGT. Le débat public avec les travailleurs, l'expérience de l'action doivent permettre de préciser les points de divergence entre les deux organisations et parfois de les dépasser. L'élargissement de cette action unie, notamment à la FEN, est un aspect positif pour le développement des luttes.

La dimension internationale des luttes

Dans son action, la CFDT doit intégrer la dimension internationale des problèmes qu'elle affronte. Quatre terrains de lutte sont essentiels : l'Europe, où la CES doit devenir plus encore une force syndicale active répondant aux problèmes des travailleurs, les firmes multinationales, la solidarité avec les peuples du tiers monde et la lutte pour la démocratie, les libertés et la paix partout où elles sont menacées.

Sur le plan mondial, un processus unitaire de restructuration du syndicalisme est indispensable. Si la CMT s'y refuse, la question de l'affiliation de la CFDT à la CMT est posée. Le 37^e congrès a mandaté le Bureau national pour apprécier la situation et saisir le Conseil national qui peut suspendre la participation de la CFDT à la CMT.

Renforcement et fonctionnement de l'organisation

Le 37^e congrès a également rappelé qu'un effort de syndicalisation est nécessaire pour renforcer la présence de la CFDT dans tous les secteurs géographiques et d'activité et parmi toutes les catégories de salariés.

C'est le cas d'abord des travailleuses, qui subissent une oppression spécifique du fait de leur sexe. La prise en charge de ce problème, pour que toutes les organisations intègrent effectivement la lutte pour la libération des femmes dans leur action quotidienne, peut passer par la mise en place dans les structures CFDT de commissions de travailleuses dûment mandatées.

Le développement des unions interprofessionnelles de retraités, l'insertion des cadres dans les syndicats et la participation active des fédérations à la vie de l'UCC (Union confédérale des cadres) permettront la présence et l'action CFDT parmi toutes les catégories de travailleurs.

Le renforcement de la CFDT, c'est également l'amélioration du fonctionnement démocratique des organisations, principalement par l'accroissement du rôle des adhérents et la revalorisation du rôle du syndicat. Le syndicat est l'organisation de classe et de masse que se donnent les travailleurs pour exprimer collectivement leurs revendications, les faire aboutir par l'action et changer leur condition. Il est la structure politique de base des organisations professionnelles et interprofessionnelles. C'est au syndicat qu'il appartient de mandater et de contrôler ses représentants dans les structures interprofessionnelles. La transformation des syndicats nationaux est un objectif à réaliser.

La presse confédérale (*Syndicalisme hebdo*, *CFDT magazine*, *CFDT aujourd'hui*) est un outil pour les militants dans la lutte. La diffusion de cette presse ainsi que des brochures est à développer.

La formation syndicale doit contribuer au développement de la capacité des travailleurs et des militants à mener l'action CFDT. La politique de formation est décentralisée dans le cadre d'un tronc commun à toute l'organisation. La confédération a pour rôle d'aider les organisations et d'assurer la cohérence d'ensemble.

La politique financière et immobilière

Outre la résolution générale et la résolution « action », le 37^e congrès a voté trois résolutions :

— une résolution sur la charte financière qui fixe à 0,70 % le taux de cotisation et organise le financement de l'UCR (Union confédérale des retraités) ;

— une résolution sur la CNAS qui fixe l'évolution des cotisations et décide une étude sur l'unification des catégories de cotisation et l'évolution de la capacité de résistance en vue d'un débat au prochain congrès ;

— une résolution sur la politique immobilière qui institue une part de cotisation « fonds immobilier » d'une valeur de 0,10 F non indexée.

L'action sur les conditions de travail

Enfin, le 37^e congrès a voté une motion pour engager un effort prioritaire de développement de l'action sur les conditions de travail. Cette décision fait suite à de larges débats en commission à partir d'un dossier sur différents aspects des conditions de travail : la santé et la médecine du travail, le travail posté, les accidents de travail et les produits dangereux, la modernisation et les techniques de gestion, l'organisation du travail, la hiérarchie et le commandement, les rendements, rythmes et charges de travail, la division des travailleurs en statuts différents.

12. le plan de travail confédéral pour trois ans : 1976-1979

Au vu des orientations retenues par le 37^e congrès, des débats qui ont eu lieu, des votes émis, le Bureau national a dressé les priorités de la CFDT et établi un plan de travail de la confédération pour trois ans. Chaque année, le plan de travail a été réactualisé.

Depuis 1970, les congrès successifs ont fixé de façon claire les analyses et les perspectives générales que se donne la CFDT. Elles sont largement partagées par les organisations confédérées. Il s'agit donc de diffuser ces acquis auprès de tous les adhérents CFDT. L'effort d'assimilation, d'appropriation de nos orientations communes est essentiel pour que l'organisation progresse de façon homogène dans sa réflexion.

L'application de notre stratégie d'action longuement débattue est un test de notre capacité à faire passer sans décalage nos perspectives dans la pratique quotidienne. Les débats d'ensemble fixant les positions générales ne sont plus prioritaires. C'est par contre sur le terrain concret de l'action et à partir de sa mise en œuvre que des débats et des confrontations positives doivent avoir lieu. C'est en fonction de la pratique que l'approfondissement de la réflexion pourra se poursuivre. Les débats généraux ont d'ailleurs parfois créé des clivages artificiels dans l'organisation, générateurs de tensions et d'intolérance.

Tenant compte de ces impératifs pour l'organisation et de l'échéance électorale de mars 1978, trois objectifs généraux ont été fixés dans le plan de travail confédéral :

- approfondir les politiques syndicales en intégrant les problèmes de toutes les catégories de salariés et la dimension internationale de notre action ;
- préparer l'échéance des élections législatives de mars 1978 en définissant nos objectifs prioritaires ;
- développer la CFDT par l'adhésion, la formation, l'amélioration du fonctionnement démocratique de l'ensemble des structures et lutter contre l'entrisme.

C'est notamment dans le cadre de ce plan de travail qu'ont été élaborés puis votés la plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats ainsi que le document « plan et nationalisations », qu'ont été débattus et pris en charge les problèmes de l'action syndicale des travailleuses et qu'a été mise en œuvre la politique d'action articulée entre les différents niveaux de l'organisation.

La façon dont le Bureau national, organe dirigeant de la confédération, a mis en œuvre ces orientations et ce plan de travail, les événements rencontrés au cours de ces trois années, la réponse de la CFDT et les problèmes rencontrés font l'objet de ce rapport d'activité.



le contexte de l'action CFTD



21. l'élargissement et l'approfondissement de la crise

Le contexte de l'action syndicale depuis le 37^e congrès, c'est la crise. La crise de la société était déjà réelle dans les années 60 comme l'a révélé mai 1968. La crise économique de 74-75 était en germe dans le type de croissance de l'après-guerre. L'une et l'autre n'ont fait que s'élargir et s'approfondir au cours des trois dernières années.

Les travailleurs du monde entier et les peuples des pays peu développés supportent l'essentiel du poids de cette crise. Dans les pays industrialisés, le chômage n'a fait qu'augmenter, on y compte officiellement 17 millions de chômeurs.

Les États occidentaux ont pratiquement renoncé à l'objectif du plein emploi ; ils sont incapables d'assurer un emploi à des générations entières de jeunes, à des millions de femmes ; ils rejettent des millions de travailleurs immigrés vers leurs pays d'origine. De plus, l'inflation est loin d'être arrêtée et la hausse des prix menace constamment le pouvoir d'achat des salariés actifs et retraités.

Alors que la crise représente un immense gaspillage de ressources humaines et une perte matérielle énorme, les États cherchent à faire des économies au détriment des besoins les plus essentiels et des services collectifs : ceux du logement, de la protection sociale et du cadre de vie. Ils réduisent également leur aide aux pays du tiers monde, dont l'endettement et la misère ne font que s'aggraver.

Un modèle de développement en crise

La crise s'est élargie peu à peu à l'ensemble de la planète. Les mesures prises par chaque pays se repercutent sur les autres. La reprise dans un pays est rapidement étouffée par la concurrence extérieure. Les échanges internationaux, après une brève remontée, se ralentissent dès 1977 et le tiers monde est frappé autant par le manque de débouchés, par l'inflation dans les pays industrialisés que par la rechute des prix des matières premières ; même les pays pétroliers, surpris par la diminution de la demande, doivent procéder à des coupes dans leurs projets. Enfin la croissance des pays de l'Est et la stabilité de leurs prix sont remis en question par le blocage de leur système économique et par le déficit de leurs échanges avec les pays occidentaux.

Avec la crise monétaire et l'exacerbation de la concurrence, avec les bouleversements dans les échelles de prix et dans les courants d'échange, c'est tout l'ordre économique créé par les USA après la deuxième guerre mondiale qui est ébranlé. Les tentatives faites par les chefs des États les plus puissants, lors de leurs spectaculaires rencontres, pour trouver ensemble des solutions sont aussitôt démenties par de nouvelles vagues de spéculation.

C'est bien tout le modèle de développement capitaliste des trente dernières années qui est cassé. Ce modèle était fondé sur la bonne rentabilité (pour le capital) d'une production en masse de biens et de services dont l'usage était imposé par la société de consommation et sur l'exploitation de couches élargies de travailleurs déqualifiés.

Les salariés s'organisent contre cette exploitation. Ils sont plus nombreux à remettre en cause le modèle de consumma-

tion en prenant conscience de ses impasses et des « dégâts du progrès ». De leur côté, les pays du tiers monde ont à la fois obtenu un meilleur contrôle de certaines de leurs ressources et offert leur espace et leur main-d'œuvre à l'exploitation des grandes sociétés créant ainsi des déséquilibres nouveaux.

La contestation du travail et du cadre de vie développée par le mouvement ouvrier s'est étendue à de nouvelles couches de la population comme en témoigne le succès des thèmes écologiques. La lutte des femmes pour leur libération s'est développée bien au-delà des mouvements féministes. Elle remet en cause la division des rôles dans la société. Les femmes veulent accéder à la vie professionnelle et s'y insérer, car c'est un des moyens de leur indépendance, de leur autonomie financière et de leur propre réalisation.

Les jeunes s'interrogent sur le contenu de l'enseignement qui leur est donné, coupé de la vie et de la réalité, ne leur assurant pas une formation générale et une qualification



professionnelle suffisantes. Ils remettent en cause l'utilité du travail qui leur est offert et refusent, parfois, la perspective d'organiser toute leur vie en fonction d'un travail salarié conçu dans les formes actuelles. Finalement, toutes les institutions sociales, de l'école à l'armée, sont ébranlées par les mutations des idées et des valeurs.

Le terrorisme que connaissent certains pays (Allemagne, Italie) est une manifestation de cette crise politique et économique. En France, le sentiment d'insécurité, tout comme le développement des actes présentés comme de la légitime défense, traduisent, à un tout autre niveau, des phénomènes semblables.

Dans ce contexte, les gouvernements occidentaux ont presque tous eu les mêmes réactions : chacun s'est efforcé de faire accepter ou d'imposer une politique nationale d'austérité. Face au déclin des idéologies de la croissance et du bien-être, ils répandent, par le canal des mass media, une philosophie de l'union sacrée. Dans quelques cas, les syndicats ont accepté une certaine discipline des salaires en contrepartie de la réalisation de réformes sociales. Mais, dans la plupart des pays, la réalité est marquée par l'aggravation de la répression antisyndicale, la remise en cause des acquis sociaux et l'accentuation des inégalités. Les politiques de revenus ont visé à regonfler les profits par le blocage et parfois par la baisse du pouvoir d'achat, mais cela a eu surtout pour conséquence de ralentir la demande, de briser l'activité et d'étendre le chômage.

Les grandes sociétés industrielles et financières ont eu beaucoup plus de succès pour gérer la crise à leur profit. Ce sont elles qui, de plus en plus, mènent le jeu en prenant les décisions qui vont fabriquer le monde demain.

Elles décident les cessations d'activité, les fermetures d'entreprises, voire de filiales nationales, les transferts d'activité. Elles organisent les concentrations et les cartels, elles imposent les nouvelles méthodes d'organisation du travail.

Surtout, elles bouleversent les données anciennes des marchés en créant de nouveaux centres de production, là où elles y trouvent intérêt, en exploitant les technologies que leurs laboratoires ont mises au point. En France, la recherche publique est restructurée, cloisonnée pour être mieux adaptée aux objectifs des grandes entreprises et des multinationales.

Ainsi, la crise apparaît pour ce qu'elle est : un immense processus de restructuration modifiant les rapports de force entre régions et entre secteurs ainsi que les conditions de travail et de vie. Dans ce jeu, les grandes sociétés américaines se sont assurées des atouts maîtres. En contrôlant les grandes technologies de l'informatique, de l'énergie et de l'électronique, elles dominent toutes les activités anciennes et nouvelles : IBM, ITT, Westinghouse, Boeing, Bendix, Exxon, General Electric et cent autres. Non seulement elles peuvent dicter leurs conditions aux gouvernements, mais elles peuvent aussi, si nous les laissons faire, façonner notre vie de demain, l'après-crise conçue par une technocratie capitaliste qui se révèle aussi efficace que dangereuse.

Dans ses dimensions nationales et internationales, ses aspects économiques, sociaux, culturels, idéologiques, la crise est en toile de fond de notre action. Loin d'être uniquement économique, elle imprègne toutes les données de la vie sociale.

Crise et restructurations n'ont pas épargné la sidérurgie lorraine (ici, une manifestation à Thionville).



22. une situation internationale en profond changement

Depuis le début des années 70, les rapports au sein du monde capitaliste sont bouleversés du fait de trois facteurs :

- les conditions de la concurrence entre pays développés sont modifiées par les changements de coût, de prix et de parités monétaires. États-Unis et Japon notamment mènent des politiques agressives pour prendre ou reprendre aux pays européens des positions que ceux-ci avaient conquises depuis quinze ans ;

- la montée de certains pays du tiers monde, favorisée par la hausse du pétrole et l'arrivée massive de capitaux dans les régions sûres, crée de nouveaux rapports de forces financiers et change peu à peu les courants traditionnels d'échange de produits ;

- le développement des sociétés multinationales qui tiennent compte des réalités nouvelles de prix et de revenus et qui, par leurs stratégies d'implantation, les modifient à leur tour.

Les États-Unis

Les USA, débarrassés (pour le moment) du poids des interventions militaires directes et ayant surmonté certaines des « difficultés sociales » (lutttes des noirs...) des années 60, réorganisent peu à peu les moyens de leur domination. Pour reprendre la direction des affaires mondiales, ils n'ont pas hésité à changer de stratégie et on peut estimer qu'ils sortiront relativement renforcés de la tourmente actuelle.

Sur le plan économique, la dévaluation du dollar et la baisse des salaires réels aux USA, ainsi que les cadeaux faits aux exportateurs, ont rendu moins intéressants les investissements industriels à l'étranger ; en revanche, ils ont provoqué un afflux de capitaux vers les USA. Les grandes sociétés US ont revendu de très nombreuses filiales moins rentables et ont utilisé les fonds pour s'assurer des participations financières dans des entreprises étrangères ou pour redéployer leurs recherches dans les secteurs d'avenir. Elles mettent en place leur capacité de domination dans les domaines des énergies nouvelles, des télécommunications, de l'électronique.

Sur le plan politique, les USA se sont efforcés d'alléger les moyens (et non pas l'efficacité) de leur puissance impérialiste en se dégageant des conflits locaux, en faisant assurer la police par des alliés et en développant une doctrine de non intervention qui camoufle des procédés de contrôle plus discrets et moins coûteux. Aujourd'hui, c'est par le canal du FMI (Fonds monétaire international) ou des grands consortiums bancaires que certains pays en crise se trouvent sous le contrôle des centres capitalistes. Les USA ont aussi utilisé toute leur influence pour freiner le dialogue Nord-Sud et l'adoption de réformes contraires à leurs intérêts mondiaux. Ils manœuvrent sans cesse pour casser le front des pays du tiers monde en utilisant toutes les sources (nombreuses) de division au sein de cet ensemble. Ils ont tout fait également pour éviter que la CEE (Communauté économique européenne) ne devienne une réalité politique, capable de pour-

suivre des objectifs internationaux propres et des politiques industrielles communes.

Ces stratégies internationales sont l'expression des forces dominantes aux USA ; elles tendent à maintenir un monde ouvert et divisé, permettant le libre déploiement des grandes sociétés US. Cependant, d'autres forces puissantes en Amérique jouent dans un sens protectionniste et pèsent en faveur d'un repli sur soi.

Ces divergences profondes trouvent leur expression dans les interminables débats du Congrès américain qui paralyse les projets de réforme du président, au demeurant timides (énergie, fiscalité, etc.). Les USA sont donc à la fois assez puissants pour imposer leurs intérêts privés et en même temps trop incertains pour définir un projet d'ensemble, capable de sortir le monde capitaliste de sa crise économique et encore plus de sa crise de civilisation.

Le tiers monde

Le tiers monde est de plus en plus morcelé, politiquement, économiquement, idéologiquement ; les écarts se creusent entre pays riches et pays du tiers monde, mais aussi, à l'intérieur de celui-ci, entre ceux qui ont quelque chose à échanger et les autres qui s'enfoncent dans la misère, devenant une proie facile pour les puissances économiques, voire militaires du monde.

Seuls émergent quelques leaders régionaux sur le plan économique ou politique, tels l'Iran, le Brésil, le Nigéria, l'Algérie ou la Tanzanie.

Dans bien des pays sévissent, à des degrés divers, la répression, les tortures, la mise en cause des libertés essentielles : dans la plupart des pays d'Amérique latine, en Iran, en Afrique du Sud avec son inqualifiable régime de l'apartheid, au Viet-nam, au Cambodge, dans d'autres pays d'Asie et, récemment, en Tunisie.

La guerre sévit : corne de l'Afrique, Sahara occidental ; conflit entre le Viet-nam et le Cambodge ; lutttes intérieures au Zaïre, tentative de remettre en cause la décolonisation de l'Angola afin de préserver la domination blanche en Afrique australe.

Au Proche-Orient les espoirs de paix demeurent fragiles. L'intransigeance d'Israël, les attentats et les représailles, la mise à l'écart des Palestiniens, la lutte fratricide au sein de l'OLP peuvent encore repousser les chances d'un règlement politique acceptable par toutes les parties concernées.

Cependant, un certain nombre de pays ou d'enclaves du tiers monde offrent un terrain propice à une industrialisation rapide menée de pair par des capitalistes locaux et des sociétés internationales. Spécialisées dans les branches à technologie assez simple et à fort contenu de travail, les entreprises du tiers monde, après avoir surtout utilisé les marchés locaux défendus par des barrières douanières, se lancent de plus en plus dans l'exportation vers les marchés des pays développés. Ceux-ci peuvent en retour trouver de



En Argentine, répression... et coupe du monde de football.

nouveaux débouchés pour leurs biens d'équipement, mais ces nouveaux courants d'échange bouleversent les structures industrielles traditionnelles.

Les pays de l'Est

Parallèlement se développe en Europe de l'Est une crise très profonde dont les implications sont politiques, économiques, idéologiques.

Des mouvements d'opposition se manifestent dans les différents pays de l'Est. Outre les intellectuels qui arrivent à mieux se faire entendre, des ouvriers tentent aussi de faire entendre leurs voix pour revendiquer les libertés et les droits démocratiques.

Cette contestation est durement réprimée. Elle est assimilée à une déviance socio-psychologique. Être contestataire, c'est à la fois être asocial et nier les acquis du marxisme-léninisme. Ces luttes dévoilent la nature totalitaire de régimes qui ont usurpé le nom du socialisme. De ce fait, le modèle communiste tend de plus en plus à devenir un repoussoir.

Pour freiner la contestation, les dirigeants soviétiques comptent également sur une certaine amélioration du niveau de vie matériel et la diffusion des biens de consommation. Mais comme ils ne peuvent accepter une véritable participation des travailleurs à l'organisation de leur activité, ils ont recours aux méthodes capitalistes de parcellisation des tâches pour accroître une productivité très basse. Ils doivent aussi faire appel aux capitaux et aux techniciens occidentaux pour pallier les défaillances de leur système bureaucratique. Cela les conduit à être de plus en plus dépendants des grandes sociétés américaines, japonaises et européennes et à subir les contrecoups de la crise et de l'inflation occidentales.

La Chine

En Chine, après la mort de Mao, les luttes de palais ont abouti à la victoire d'une équipe qui développe une stratégie économique d'industrialisation et une politique étrangère entièrement tournée contre l'URSS, la conduisant ainsi aux alliances les plus cyniques.

L'Europe de l'Ouest

Face au redéploiement de la puissance américaine, à l'agressivité commerciale du Japon et à l'apparition de nouveaux concurrents dans le tiers monde, les États européens de l'Ouest ont été incapables de proposer des politiques communes pour faire face au désordre économique mondial, surmonter la crise de l'énergie, aider le tiers monde et surtout changer le modèle de développement en assurant un emploi pour tous. D'abord parce que les gouvernements sont de plus en plus impuissants à faire prévaloir des objectifs sociaux et politiques qui ne correspondraient pas aux stratégies des grandes sociétés. Ensuite parce que chacun croit toujours pouvoir s'en sortir par ses propres moyens, notamment en passant des accords avec des groupes US ou japonais.

Dans chaque pays, il y a des groupes favorables à l'internationalisation des activités et des échanges qui se placent sous la tutelle américaine et d'autres qui cultivent un certain nationalisme anti-européen, ce qui aboutit au même résultat. Ce n'est que devant les excès de la puissance économique américaine et les craintes suscitées par sa faiblesse politique que s'est esquissée une amorce de dialogue franco-allemand de gestion de l'austérité.

Quelle action syndicale internationale ?

Face à ce monde en évolution constante, où les problèmes des peuples et des travailleurs prennent chaque jour davantage une dimension internationale, la lutte contre le capitalisme, contre l'impérialisme et contre toutes les formes d'oppression dans leurs dimensions internationales exige un combat journalier et convergent.

Aujourd'hui, le problème prioritaire, pour le mouvement syndical international, est bien celui de créer un rapport de forces, c'est-à-dire d'établir les conditions et de fixer les objectifs d'une action réelle, convergente et articulée des travailleurs à tous les niveaux où se situent les centres de pouvoir du capitalisme.

Or, dans ce monde qui bouge, les internationales syndicales mondiales, incapables de répondre aux grands problèmes de l'heure, aux préoccupations des travailleurs, vivent dans le passé et se réfugient le plus souvent dans des tâches de représentation.

C'est là une des raisons fondamentales qui ont conduit la CFDT à poser le problème de la restructuration du syndicalisme international, seule voie permettant de développer un véritable rapport de forces.

A son dernier congrès, la CMT a refusé de remettre en cause sa structure et son action, remise en cause rendue indispensable par l'évolution du capitalisme actuel. Cette orientation, contraire à toute l'évolution de la CFDT depuis vingt-cinq ans, rend inévitable la remise en cause de notre affiliation, conformément au mandat confié par le congrès d'Annecy.

23. la situation en France

Le règne du capitalisme libéral

La politique économique des gouvernements est devenue clairement celle du capitalisme le plus libéral et le plus internationaliste. Il s'agit de laisser le maximum d'initiatives aux dirigeants d'entreprises et de réduire le plus possible l'intervention planificatrice de l'État. La révision du septième plan en 1978 a montré qu'il s'agissait de réduire les objectifs en fonction de la crise, de s'engager plus encore dans le marché mondial et de faire confiance aux règles du marché. Les décisions économiques (prix, investissements, choix de production) ne doivent être prises qu'en fonction des calculs de rentabilité. La concurrence se chargera de sanctionner les erreurs et d'éliminer les plus faibles. L'économie française doit se plier à toutes les contraintes du marché et s'adapter aux conditions toujours changeantes de la situation mondiale. Les travailleurs doivent s'adapter à toutes les mutations, à toutes les réorganisations.

Le secteur public et nationalisé constitue un des terrains stratégiques pour l'application de cette politique. Progressivement, la sécurité de l'emploi diminue, compte tenu de la proportion d'auxiliaires, de hors-statut, d'intérimaires, et en raison du développement et de la contractualisation qui place une partie croissante des personnels hors des garanties du statut général des fonctionnaires. Les rémunérations sont strictement contrôlées, la mobilité des fonctions organisée et les conditions de travail se détériorent. La recherche de la rentabilisation dégrade du même coup la qualité des services offerts aux usagers.

La poursuite de la crise, aggravée par les politiques patronales, met à nu des problèmes d'importance cruciale pour les salariés et pour le mouvement syndical. Concrètement, dans l'organisation du travail, dans les structures d'emplois, les travailleurs ressentent que la crise n'est pas une simple récession pendant laquelle les salaires et les effectifs augmenteraient moins vite, mais qu'elle s'inscrit dans une phase de restructuration globale.

Recherchant une plus grande «souplesse» dans la gestion de leur main-d'œuvre, les directions d'entreprises s'appuient sur les modifications de structure financière ou sur l'introduction des nouvelles technologies (informatique, automatisation...) pour faire voler en éclat les anciennes classifications, les statuts, l'organisation traditionnelle du travail, pour développer la précarité de l'emploi. Le recours à l'intérim, à la sous-traitance, aux vacataires, aux travailleurs à temps partiel aussi bien que la déqualification qui fait perdre le sens de ce qu'est un métier, concourent à diviser les salariés et à les opposer les uns aux autres. Devant cette tentative de division et d'éclatement, le syndicalisme refuse de choisir entre les jeunes et les plus âgés, entre les français et les immigrés, entre les hommes et les femmes, entre les actifs et les chômeurs.

Au contraire, l'action syndicale entend réunir dans un projet commun et rassembler dans les mêmes luttes ceux qui sont exploités, dominés, aliénés.

Les problèmes de l'emploi et du contenu du travail impliqués par la crise seront au cœur de notre action syndicale. Un des principaux enjeux de la crise se trouve là.

La division de la gauche

Face à la crise qui secoue la société française, la gauche éclate en 1978, faute de pouvoir s'entendre sur une solution réelle, tandis que l'ensemble des forces de droite réussit à s'entendre pour conserver le pouvoir.

C'est en effet à gauche que la situation politique a le plus évolué depuis 1976.

Malgré des polémiques et une dynamique électorale qui profite plus au PS qu'au PC, la volonté d'union domine jusqu'aux élections municipales de mars 1977.

Ces élections marquent un recul généralisé de la droite et une progression parfois très importante de la gauche, surtout dans les villes de moyenne et de grande importance.

Il est intéressant de souligner que, pour ces élections, la progression la plus forte de la gauche se situe souvent dans les régions où la CFDT est le mieux implantée.

Après les élections municipales, une violente polémique s'engage à l'initiative du PCF, dès août 1977, sur le nombre de nationalisations. Le 22 septembre, c'est la rupture des discussions sur l'actualisation du programme commun.

Les divergences vont s'accroître entre le PCF et le PS jusqu'à l'échec électoral.

Au premier tour des législatives, une majorité de la population a exprimé son refus de la politique économique et sociale du gouvernement. Mais, au deuxième tour, la majorité sortante a été reconduite. Dans cet échec, la gauche elle-même porte une part importante de responsabilités. La division grandissante des partis de gauche, l'insuffisance des réponses à la crise, la stratégie propre d'échec du PCF et la faiblesse de la mobilisation sociale expliquent la défaite.

Cette défaite n'est pas un accident de parcours. Le programme commun n'a pas résisté à la division des partis. L'union de la gauche est à reconstituer sur de nouvelles bases. La division peut entraîner chacun des partis sur sa propre pente : repliement et sectarisme pour le PC, électoralisme pour le PS. Si le PCF a brisé l'espoir des travailleurs en prenant la responsabilité de la rupture des négociations sur l'actualisation du programme, les deux principaux partis de l'union en subissent les conséquences.

Un effort de lucidité et de rigueur est nécessaire pour que les partis repartent sur de nouvelles bases et enclenchent une dynamique d'union et de mobilisation populaire. Le risque est grand de voir les partis se contenter de gérer, chacun pour son propre compte, leur fonds électoral et abandonner la volonté d'être majoritaires ensemble dans le pays.

Les élections de mars 1978 ont été une victoire pour Valéry Giscard d'Estaing. Mais les élections législatives ou présidentielles sont encore loin. Se focaliser sur ces échéances sans tirer toutes les leçons de mars 1978 serait une attitude d'échec.

24. la stratégie des forces en présence

Après la bataille des législatives, les forces en présence ont adapté leurs stratégies.

Le patronat

C'est la première fois, en mars 1978, que le patronat s'est engagé aussi ouvertement dans la bataille politique. Face à la menace d'une victoire de la gauche, il n'a pas hésité à monter en première ligne pour la combattre. Avec des nuances, ses diverses composantes ont ainsi affirmé leur unité.

Au lendemain des élections de mars 1978, le patronat, fort de l'appui gouvernemental, maintient son intransigeance mais il ressent aussi la nécessité de prendre certaines initiatives. Il s'agit en effet de ne pas laisser les organisations syndicales maîtresses du jeu en matière de propositions ou d'action et de récupérer certains thèmes.

C'est d'abord la politique de séduction en direction des cadres et du personnel intermédiaire visant à faire respecter le fonctionnement hiérarchique de l'entreprise. C'est aussi l'habillage nouveau de certaines revendications en vue de la négociation avec les organisations syndicales : durée annuelle du travail, rémunération annuelle... Dans ces divers domaines, le patronat n'entend pas être cadré trop étroitement par des directives gouvernementales. Il apprécie encore moins de voir remises en cause ses approches des problèmes par la pression syndicale.

Compte tenu du rapport de forces, on mesure les difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour faire aboutir les négociations.

Ces difficultés sont encore accrues par le fait que cette politique, si timide soit-elle, est vigoureusement combattue par certaines tendances du patronat, dont les PME, figées dans leur politique traditionnelle.

L'impact de la crise accroît les contradictions au sein du patronat. Si tous les patrons sont d'accord sur le retour à la liberté des prix et la « restauration des profits », les oppositions s'accroissent en matière de restructuration industrielle, d'élimination des « canards boiteux », de degré d'ouverture vers l'extérieur...

Les forces syndicales

Depuis le dernier congrès CFDT, et jusqu'en mars 78, il faut constater une certaine polarisation en direction des échéances électorales. Même si la CGT a été la seule organisation à se lier ouvertement à la stratégie du programme commun, les autres forces ont été amenées à privilégier l'action de type national en direction du gouvernement et à globaliser les problèmes.

La volonté syndicale de discussion de certains problèmes, située d'emblée au niveau national, n'a pu déboucher du fait du patronat et du gouvernement qui, forts de leur intransigeance, ont opposé aux demandes syndicales un refus

obstiné. De fait, dans le débat social, il a été difficile et souvent impossible d'imposer le point de vue syndical.

Par ailleurs, la persistance de la crise a eu pour effet de placer le syndicalisme plus en position défensive qu'offensive. La politique gouvernementale face à cette crise, la volonté d'imposer une police des salaires amplifient encore la tendance du mouvement syndical à un affrontement central.

Telles sont les lignes majeures de la période, mais chacun de nos partenaires syndicaux n'en a pas moins conservé sa stratégie propre.

CGT

Suite à la rupture de l'union de la gauche, la CGT a délibérément choisi son camp, celui du PCF et d'une certaine interprétation du programme commun, d'où une intervention partisane dans la campagne électorale.

Cette orientation n'a pas été sans conséquence à l'intérieur de l'organisation, certains « contestataires » considérant qu'il est temps « d'apporter des correctifs décisifs » à sa stratégie actuelle. Mais la direction confédérale refuse cette mise en cause, estimant que le mode d'intervention des contestataires a un « caractère de tendance organisée évident, contraire aux principes et aux statuts de la CGT ». Ce malaise interne a un certain retentissement dans les entreprises, où les élections professionnelles mettent en évidence un recul de l'audience de la centrale.

Mais l'échec électoral a une autre conséquence. La CGT avait l'habitude de se référer à l'union de la gauche et au contrat qui scellait l'alliance chaque fois qu'il y avait problème ou qu'il fallait aborder des questions embarrassantes. Cela n'est plus possible aujourd'hui. Par ailleurs, il convient de faire oublier l'intervention partisane dans la campagne électorale.

D'où la tentative, amorcée à partir de mai 1978, de mettre davantage l'accent sur l'aspect syndical, la décision de développer « la lutte sur des objectifs concrets mobilisateurs... diversifiés pour répondre à la diversité des situations concrètes des travailleurs et des conditions qu'ils subissent dans le travail et la vie quotidienne ». Le choix des thèmes pour son congrès de novembre 1978 montre que la CGT est soucieuse de se présenter comme le meilleur défenseur des travailleurs, ce qui l'amène à récupérer des idées mises en avant par la CFDT (conseils d'atelier, hiérarchie, autogestion...) même si souvent cet exercice reste formel. Mais la CGT est également préoccupée de son audience et de son image, d'où l'accent mis sur la démocratie interne, le renforcement de l'organisation et une certaine ouverture.

Comment concilier cette approche avec la priorité que maintient la CGT à des formes d'action globales, de protestation et de dénonciation voyantes mais peu massives et peu efficaces ? A la CGT, la tentation est grande de refuser tout compromis, de démontrer qu'aucune avancée n'est possible dans le cadre du système actuel et de retomber alors dans la stratégie développée au cours des années précédentes. D'autant plus que la CGT refuse toute autocritique sur son action passée.

FO

La ligne de la confédération Force Ouvrière reste inchangée. C'est celle de la politique de présence, du paritarisme et d'une politique contractuelle trop souvent privée du volet essentiel qui assure son efficacité, la mise en œuvre d'un rapport de forces. Dans la mesure où le gouvernement ou le patronat, par leurs pratiques, enlèvent tout grain à moudre, on note un certain raidissement de la direction de FO. Mais dès qu'apparaît la moindre possibilité de contracter, on revient aux accords à tout prix et fréquemment au rabais, même si les organisations FO n'ont aucune représentativité dans le secteur considéré et si ces accords entravent les luttes menées par les forces syndicales existantes.

Bien que FO donne l'impression de rester figée sur les raisons qui ont conduit de nombreux militants syndicalistes à la créer, elle a bénéficié en 1978 d'un léger regain d'audience par suite de la défaite de la gauche, du désenchantement d'un certain nombre de travailleurs vis-à-vis d'actions dont ils perçoivent mal les résultats.

FEN

Au sein de la FEN, alors que la tendance majoritaire se renforce, les syndicats aux mains de la tendance « unité et action » connaissent un certain tassement.

La FEN accorde toujours une place prépondérante à la négociation centralisée et, sur le plan de l'éducation, elle admet difficilement la remise en cause du monopole qu'elle s'attribue, encore qu'il faille noter l'apparition d'une pratique d'unité d'action de la part de quelques sections départementales. Elle oscille toujours entre deux pôles : le pôle « contestataire » qui tend à la rapprocher de la CFDT et de la CGT et lui permet de s'affirmer comme « centrale » nationale, et le pôle « participationniste » qui, sur le plan professionnel, l'incline vers FO et correspond à une certaine pratique de ses rapports quotidiens avec l'administration.

Les forces politiques

La majorité

L'UDF, qui rassemble le PR, le CDS et les radicaux, a presque équilibré le RPR lors des dernières élections. Sorte de conglomerat, au sein duquel chacun cherche à affirmer son identité et son originalité, elle est essentiellement le mouvement pour la réélection de Giscard en 1981. Son discours libéral masque mal son conservatisme profond malgré ses références sociales. Elle est le ferme soutien du gouvernement qui cherche à utiliser le répit fourni par la victoire électorale pour créer les conditions d'un surcroît de libéralisme dans le domaine économique et social.

Sur certains points, le RPR s'oppose à cette évolution et prône une dose d'interventionnisme planificateur et de protectionnisme en s'appuyant sur certaines fractions des classes moyennes. Il réclame un État fort, assurant la sécurité des Français, mettant l'accent sur la nation. Il refuse l'ouverture européenne et le renforcement de l'alliance atlantique.

Après avoir réussi à mobiliser son électorat en dramatisant l'enjeu électoral, Jacques Chirac veut continuer à apparaître comme un recours, mais sa liberté d'action est toute relative. Le RPR est, en effet, très divisé sur certains problèmes et par ailleurs il lui est impossible d'aller jusqu'au bout de son opposition. Partie intégrante de la majorité, il peut multiplier les embûches, mais ne peut guère envisager de provoquer une crise.

L'opposition

Le PCF, qui porte la responsabilité principale de la défaite électorale, a vu se développer en son sein une contestation provenant de divers horizons (doctrinaires refusant le 22^e congrès, révolutionnaires, libéraux). La direction cherche à

minimiser le phénomène, à diviser les contestataires et à opposer ces « intellectuels » à la base restée saine.

Pour dissiper le malaise interne, le PCF tente de se situer de manière offensive sur le terrain revendicatif. Il s'agit pour lui de prendre en compte toutes les revendications, de faire le lien entre toutes les luttes pour créer, pas à pas et à la base, les conditions de l'union la plus large. Cette politique d'union n'exclut nullement (bien au contraire) la condamnation de la « déviation droitière » du PS.

Se considérant comme le seul opposant réel à la politique gouvernementale, le PCF tente de redevenir la force essentielle de la gauche, une force qui n'hésite pas à récupérer certains thèmes autogestionnaires ou écologiques et à développer des thèmes nationalistes.

Le PS, malgré sa progression électorale, qui, pour la première fois depuis 1958, l'a placé devant le PC, a été atteint par l'échec électoral. L'union de la gauche demeure la charte de tous ses courants, mais la traduction de cette stratégie d'union reste problématique. Refusant d'analyser en profondeur toutes les causes et les conséquences de mars 1978 et son fonctionnement interne, le parti bute sur des difficultés pour clarifier sa ligne.

Pourra-t-il, dans ces conditions, élaborer, comme c'est son ambition, un véritable projet socialiste ? De plus le débat politique sur ce thème, débat qui pourrait préciser son identité et sa stratégie, risque d'être empoisonné par les tiraillements entre personnes. Les phénomènes de personnalisation ne facilitent pas les avancées sur ce terrain. En outre, le PS continue de se situer dans des perspectives électorales et manque d'une véritable pratique de masse.

Le MRG a subi de plein fouet les conséquences négatives de son échec électoral. Dans la plus pure tradition radicale, il apparaît aujourd'hui divisé entre les partisans de l'ancrage à gauche et ceux qui ont la nostalgie de la participation au pouvoir. Il est important pour l'avenir de la gauche que continuent à l'emporter les partisans de l'union.

Le PSU a constitué autour de lui le Front autogestionnaire (certains écologistes, féministes, régionalistes, non-violents). Les résultats de cette « ébauche d'une force politique de la gauche socialiste autogestionnaire et unitaire » ne semblent pas avoir été à la hauteur des espérances. Aujourd'hui, le PSU préconise la recherche de « toutes les formes d'accords unitaires à la base et au sommet ». Il s'agit en fait d'une stratégie politico-syndicale, où notamment les responsabilités spécifiques des organisations syndicales n'apparaissent guère.

Avec des résultats électoraux en baisse, quoique non négligeables dans certains cas, l'extrême-gauche sort affaiblie des élections. Elle n'a pas, pour l'instant, de perspectives politiques bien claires. Assistera-t-on, en liaison avec le PSU, à des tentatives d'action commune avec le PC au cours des mois à venir ? Il est difficile de le prévoir, compte tenu des remous internes au PCF.

Au-delà des forces politiques classiques, d'autres acteurs du mouvement social, et d'abord le mouvement des femmes mais aussi le mouvement écologique malgré des ambiguïtés, traduisent des aspirations profondes à d'autres rapports sociaux. L'écho qu'ils ont dans l'opinion souligne les difficultés des partis de gauche à prendre en charge les problèmes de la vie quotidienne et à proposer des réponses novatrices aux aspirations de nombreux français et françaises : rapprochement des centres de pouvoir, écologie, moyens pour donner aux femmes la possibilité d'assumer elles aussi leurs responsabilités dans les instances politiques, municipales, parlementaires, etc.

Tous les partis sont affrontés à une certaine contestation du militantisme traditionnel, en particulier de la part des femmes. Elles contestent leur sous-représentation aux postes de direction et aux candidatures et la politique de leurs partis inadaptée à leurs aspirations et à leurs situations vécues.



l'action de la CFDT

31. l'action de la CFDT 1976-1978

Les élections de mars 78 représentent un tournant dans la situation politique et sociale. De ce fait, l'action de la CFDT s'est développée de façon différente avant et après cette date.

La CFDT dans la période électorale

Dès 1976, la préparation des échéances de 1978 a été un souci pour la CFDT. Il s'agissait en effet de définir nos priorités, de mobiliser les travailleurs pour des changements significatifs, de réfléchir à l'action syndicale en cas de victoire de la gauche, de situer la CFDT en organisation syndicale dans le débat électoral.

Conformément à notre stratégie, l'étape importante de 1978 ne devait pas faire passer au second plan l'action pour modifier dès aujourd'hui les situations faites aux travailleurs. Dès cette époque, la CFDT avait rejeté tout attentisme électoral. La volonté de mener une action adaptée et conforme à la stratégie de la CFDT, d'éviter le glissement sur une stratégie politique qui attendrait tout du résultat électoral, était présente. Mais la mise en pratique de cette stratégie d'action, qui part de la mobilisation sur des terrains concrets dans les entreprises, dans les branches et les localités, a connu des difficultés.

La CFDT porte donc la responsabilité de n'avoir pas su résister à la pression des événements et de ses partenaires et de n'avoir pas appliqué intégralement la méthode d'action qu'elle avait définie.

Choisir nos priorités : la plate-forme

Ce travail de réflexion et de préparation des changements nécessaires s'est traduit dans la plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats votée par le Conseil national de juin 1977, après une élaboration démocratique de plusieurs mois.

Cette plate-forme (valable pour l'essentiel quel que soit le résultat électoral) représente un effort très important de la CFDT pour préciser ses objectifs et faire le lien entre revendications immédiates et objectifs de transformation.

Dans un certain nombre de mesures prévues par la plate-forme apparaît nettement la définition d'objectifs à la fois mobilisateurs et crédibles pour les travailleurs, accessibles par l'action et la négociation et porteurs d'une dynamique de transformation sociale. C'est le cas, par exemple, des propositions touchant à l'extension des droits des travailleurs : 1 % des heures travaillées consacrées à l'expression sur leurs propres conditions de travail, conseils d'atelier dans les entreprises nationalisées afin de mettre en place un centre de pouvoir des travailleurs sur leurs conditions de travail, comité local de l'emploi pour sortir du secret de l'entreprise tout ce qui touche aux licenciements et à l'embauche et sauvegarder les équilibres locaux de l'emploi. C'est aussi le cas d'autres mesures de la plate-forme : développement de centres de santé où les travailleurs appren-

nent individuellement et collectivement à maîtriser leur état de santé en établissant de nouveaux rapports soignants/soignés, recherche de procédures contractuelles entre collectivités locales, unions locales et comités d'entreprise pour la gestion de certaines œuvres sociales afin de casser le ghetto de l'entreprise et de favoriser l'égalité entre les travailleurs.

Les propositions de la CFDT pour s'attaquer aux inégalités permettent une transformation profonde des rapports sociaux dans un sens plus égalitaire. Il en est ainsi du droit à l'emploi des femmes.

D'autres réflexions de la CFDT se sont traduites par des textes ou des colloques. Ainsi, le texte « plan et nationalisations », adopté par le CN de janvier 1978 après une longue période de réflexion et de confrontation, a permis de définir concrètement la conception CFDT des nationalisations, leur but, leur étendue, leur mode de gestion. En précisant en même temps le processus et les modalités de la planification démocratique, la CFDT a su indiquer de quelle façon la maîtrise de l'économie et l'infléchissement du type de développement pouvaient se réaliser si les partis de gauche avaient pu accéder aux responsabilités gouvernementales.

Les colloques sur l'information, sur l'énergie et le type de développement, la conférence nationale sur les travailleuses et l'action syndicale ont également permis à la CFDT de s'exprimer à partir de ses préoccupations et ont lancé dans le débat public des thèmes oubliés ou insuffisamment pris en charge à notre avis par les autres organisations politiques et syndicales.

Une contribution positive au débat

Il faut reconnaître que, dans cette longue période pré-électorale, alors que la mobilisation sociale était difficile et l'enthousiasme atteint par la division des partis de gauche, les thèmes en débat étaient pauvres, hormis celui des nationalisations. La CFDT a pu enrichir le débat en y apportant des thèmes absents jusque-là : inégalités, emploi, énergie, conseils d'atelier, travailleuses, etc. Si la CFDT a pu ainsi s'exprimer et contribuer à renouveler un débat qui s'enlisait dans la polémique, c'est bien à cause de sa profonde indépendance à l'égard des partis et de son insertion dans les luttes qui lui permettent de porter des thèmes sensibles pour les travailleurs.

La CFDT a usé dans cette période d'un langage direct. Dès août 1977, elle critiquait l'insuffisance des programmes des partis, en particulier sur l'emploi. Elle a interpellé clairement le PCF sur sa stratégie d'échec, après la conférence nationale de janvier 1978. Ses analyses et ses critiques, tant sur l'orientation nationaliste des solutions du PCF que sur les insuffisances du PS, ont été finalement positives.

Seule une organisation totalement autonome dans ses analyses et son action pouvait faire entendre sa voix sans risque de servir de masse de manœuvre à un parti.

Ces interventions ont parfois provoqué des interrogations à l'intérieur même de la CFDT, mais, au total, elles ont été jugées bénéfiques.



Au début de 1978, la CFDT a organisé une conférence nationale « travail des femmes et action syndicale ».

Malgré quelques appels, la CFDT a en effet refusé de jouer les intermédiaires entre les partis de gauche en désaccord. Sa contribution au débat de la gauche ne s'est pas située sur un plan partisan. Notre refus de nous lier à un programme de gouvernement, quel qu'il soit, et notre mobilisation à partir de notre plate-forme se sont à nouveau révélés comme des choix positifs pour la gauche tout entière.

Une insuffisante mobilisation sociale

Mais des lacunes de notre pratique se sont révélées pendant toute cette période. D'abord sur le plan des débats internes qui sont restés limités à un nombre restreint de militants. Toutes les structures CFDT auraient-elles été prêtes à jouer leur rôle en cas de victoire de la gauche ?

C'est surtout sur le plan de l'action que la plus grande difficulté est à relever. Malgré nos déclarations, malgré nos intentions, nous n'avons pas pu et pas su développer un processus d'action qui, loin de tout attendre des élections, aurait fait converger le développement des luttes sociales avec l'espérance politique. L'intransigeance patronale, l'obstination du gouvernement dans sa politique et dans son refus des négociations, l'attitude électoraliste des partis de gauche, le soutien de la CGT au programme commun comme solution à tous les problèmes, puis son choix unilatéral pour la version du PCF, l'attente des élections ont pesé si lourd que, pendant toute cette période, les luttes sociales n'ont pu se développer avec l'ampleur voulue.

Cette insuffisance des luttes sociales a eu une double conséquence :

- elle a fait naître l'illusion qu'un réel changement était possible sans luttes sociales et qu'il pourrait être uniquement octroyé par le haut après une courte victoire électorale ;
- elle a permis au gouvernement et au patronat de faire passer leurs objectifs principaux de restructuration indus-

trielle et de restauration des profits par le blocage du pouvoir d'achat des salaires et du développement du chômage.

Malgré notre volonté, l'attentisme électoral a dominé parmi les travailleurs.

Globalisation et fausse politisation

En bref, pendant cette période pré-électorale, la CFDT n'a pas réussi à mettre en œuvre la stratégie d'action qu'elle avait définie. Tout poussait à centraliser et à globaliser l'action, qu'il s'agisse de l'intransigeance patronale ou gouvernementale, du poids des échéances politiques ou de l'attitude de nos partenaires.

Cette globalisation des formes d'action et des revendications a permis d'obtenir quelques succès dans la période, ne serait-ce qu'en limitant l'ambition gouvernementale de peser sur les salaires ou d'attaquer la Sécurité sociale. Mais, en fin de compte, cette action globalisante, faute d'être portée par d'amples mouvements dans les branches et les régions, n'était pas de nature à surmonter l'attentisme électoral ni à imposer des résultats importants.

Dans la période 76-78, ces actions ont pris d'abord la signification de protestations des militants contre la politique gouvernementale ou d'expressions de l'espoir d'une alternative politique. Mais les journées nationales interprofessionnelles programmées et préparées de longue date ont imposé leur rythme à l'action, brisant parfois un développement d'actions spécifiques d'entreprises ou de branches. Entre l'action d'entreprise, donnée permanente de la vie syndicale, et l'action nationale interprofessionnelle, il a manqué l'articulation décisive, celle que constituent les luttes d'ensemble dans les secteurs professionnels et les régions.

Les revendications nationales les plus portées lors de ces périodes correspondaient bien aux préoccupations des travailleurs. Mais, exprimées de façon trop générale, présentées parfois comme accessibles par la seule voie électorale, elles

ont pu paraître peu crédibles à certains travailleurs ou travailleuses. L'effort permanent de l'action syndicale pour faire le lien entre les préoccupations essentielles des travailleurs et la revendication nationale, en dégagant les objectifs intermédiaires mobilisateurs adaptés aux problèmes réels vécus dans l'entreprise, n'a pas toujours été fait.

C'est bien la méthode d'action qui s'est révélée insuffisante. La CFDT n'a pas été en mesure de mettre pleinement en pratique son analyse.

On peut analyser de la même façon les difficultés que nous avons eues pour donner, dans la plupart des cas, une issue positive aux luttes sur l'emploi ou pour s'opposer aux politiques de restructuration, alors que nous voulions montrer la nécessité et la possibilité d'un autre type de développement. Certes, la multiplication des fermetures d'entreprises a rendu la lutte plus difficile, mais l'espoir d'une victoire de la gauche qui apporterait une solution à tous ces problèmes a également contribué à freiner l'action autre que défensive. Il s'agissait plus de tenir jusqu'en mars 1978 que d'essayer d'imposer, dès maintenant, des solutions. Patronat et gouvernement ont bien su jouer de cette tentation que les organisations CFDT ont eu parfois du mal à combattre.

Après mars 1978 : redonner vie à l'action syndicale

Après la défaite de la gauche, il fallait redonner confiance et espoir aux travailleurs. Pour reconstruire le processus de luttes qui risquait fort d'être atteint par le défaitisme, il fallait proposer aux travailleurs un développement de l'action qui parte de leurs préoccupations quotidiennes et qui permette d'obtenir l'ouverture de négociations débouchant sur des résultats concrets. C'est cette volonté qui s'est traduite dans les décisions du Bureau national extraordinaire de mars 1978 et du Conseil national d'avril 1978.

Pour sa part, la confédération a tenté de mettre en pratique cette politique d'action en demandant audience au président de la République et au président du CNPF, pour réclamer l'ouverture de négociations. Mais le rapport de forces, appuyé sur le vote du premier tour des élections, ne pouvait que s'effriter peu à peu si des luttes ancrées dans les entreprises, les branches et les régions ne démarraient pas dans le même temps. C'était d'autant plus vrai que le CNPF abordait la négociation en proposant la remise en cause de certains avantages acquis (loi des 40 heures par exemple).

Dans cette période, la perspective de débouchés concrets de l'action, et donc la possibilité d'ouverture de négociations, a été un élément mobilisateur pour des actions de masse. Notre volonté de faire déboucher l'action par la négociation a permis un développement des luttes, notamment avant les congés d'été. Malheureusement, les actions menées n'ont pas suffi à « désenliser » les négociations nationales ou à faire avancer de façon importante le problème des bas salaires et plus encore du SMIC.

Ancrer en profondeur les luttes sociales

La volonté de la CFDT de développer une stratégie d'action articulée a permis, pendant toute cette période, de débattre et de réfléchir concrètement aux rôles des différentes structures syndicales, et notamment de la confédération, dans la conduite de l'action, aux initiatives concrètes que peuvent recouvrir les mots « impulser, coordonner l'action »... On assiste pendant toute cette période, et malgré les difficultés, à un enrichissement des méthodes d'action, des thèmes revendicatifs, même s'ils demeurent tous dans la stratégie CFDT et inscrits dans la perspective de sa plate-forme.

Cette action syndicale, efficace par les succès qu'elle permet de remporter, mobilisatrice parce qu'elle donne confiance dans les luttes entreprises, déterminée parce qu'elle est portée par des travailleurs durement frappés par la crise, est également la meilleure contribution de la CFDT à la reconstitution de l'union des forces populaires et d'une alternative

politique crédible des partis de gauche. Ancrer en profondeur les luttes sociales et obtenir des résultats significatifs, c'est-à-dire allant dans le sens de nos objectifs, tel est l'apport de la CFDT pour renouveler et raffermir l'union des forces populaires.

C'est, en effet, dans l'action et par l'action que la CFDT entend, en organisation syndicale, défendre les intérêts des travailleurs et se battre pour des transformations profondes dans la société.

32. la politique d'action revendicative pendant trois ans

Le rappel de la chronologie des actions menées doit aider à mieux comprendre les difficultés que nous avons eues à appliquer notre stratégie jusqu'en mars 1978 et expliquer du même coup la volonté décidée au Conseil national d'avril 78 de remettre au centre de notre action la logique syndicale. C'est ce que, pendant un temps, nous avons appelé le recentrage de notre action.

1976 : le plan Barre

Dès sa nomination, en août 1976, le premier ministre, Raymond Barre, refuse toute négociation et élabore une série de mesures visant à placer les salaires dans un carcan afin de restaurer les profits des entreprises. En riposte à cette atteinte, la CFDT appelle les travailleurs à agir dans les entreprises et les branches afin de faire avancer les revendications. Le but est de grignoter, de déborder le plan Barre plutôt que tenter de s'affronter globalement au mur qu'il représente.

La CGT souhaitait à cette époque réaliser un large front des mécontents regroupant les salariés mais aussi les paysans et les commerçants dans un cartel des « non », face à l'impôt-sécheresse. Notre refus d'une telle démarche contraint la CGT à reculer et conduit à la préparation, avec elle et la FEN, d'une journée nationale d'action interprofessionnelle pour le 7 octobre sur une autre base : le plan Barre. Dans la foulée, vingt rassemblements régionaux sont organisés le 23 octobre, sur le thème « Les jeunes veulent vivre et travailler, le droit à l'emploi ».

Dans l'ensemble des secteurs privé, public et nationalisé, les fédérations CFDT rencontrent leurs homologues CGT pour déposer des plates-formes revendicatives communes.

La mise en cause des accords salariaux dans les secteurs public et nationalisé rend possible l'action unitaire avec l'ensemble des organisations syndicales, bien que les organisations signataires d'accords salariaux en 1976 cherchent à les reconduire, alors que les fédérations CFDT veulent négocier sur des revendications salariales précises.

Une action de grèves coordonnées se déroule entre le 26 janvier et le 2 février 1977, la quasi-totalité des organisations syndicales y participe.

Dans le secteur privé, à l'appel des fédérations CFDT et CGT, des actions très diversifiées ont lieu : motions, délégations, arrêts de travail, conférences de presse.

Début 1977 : relancer l'action

Le CN de janvier 1977 confirme la position CFDT face au piège du plan Barre. Il faut développer des actions de masse qui, par leur forme, leur durée et leur nombre, obligeront le gouvernement et le patronat à négocier, c'est pourquoi dans la période, il est nécessaire :

- de poursuivre des actions de harcèlement dans les entreprises et les professions sur les revendications des travailleurs ;

- de multiplier les initiatives de toute nature de façon à riposter syndicalement à l'offensive démagogique du pouvoir et faire ainsi le contrepoids tant à la propagande gouvernementale qu'au climat d'attentisme électoral ;

- de poursuivre les initiatives d'actions communes articulées entre les structures professionnelles et interprofessionnelles.

« Réduire les inégalités » demeure un des objectifs prioritaires de la CFDT, auquel « vivre et travailler au pays » vient s'ajouter avec force tout au long de l'année 1977. Ces deux thèmes sont peu à peu repris au cours de l'année par l'ensemble des organisations syndicales et politiques de gauche, mais le plus souvent sans leur donner un contenu suffisant.

Face à la politique de restructuration industrielle, de nombreuses actions ont lieu. Les travailleurs s'opposent aux licenciements et aux fermetures des entreprises et occupent parfois les locaux, marquant ainsi leur volonté de maintenir l'emploi et d'affirmer un droit sur l'outil de production.

Des actions se déroulent dans les branches : dans la sidérurgie, la navale et le textile sur l'emploi, aux PTT, au CEA sur la privatisation, dans les secteurs public et nationalisé sur le pouvoir d'achat. L'action se traduit souvent par des manifestations à Paris, des pétitions, des conférences de presse et débrayages partout où c'est possible.

Dans certains cas, celui de la sidérurgie par exemple, la CFDT a entrepris un travail d'explication et de mobilisation afin de créer un rapport de forces face aux problèmes posés. Ce processus se trouvera trop souvent cassé par la mécanique de journées nationales d'action qui, annoncées et préparées longtemps à l'avance, devaient ponctuer chaque semestre de la vie syndicale.

Dans les régions, les actions se sont déroulées essentiellement autour de l'emploi. Elles ont pris plusieurs formes : action d'ensemble au niveau de la région, journée ville morte, manifestation sous forme de défilés de voitures, information à la population, action « points chauds », soutien aux conflits longs dans la région.

Dans la deuxième moitié de février 1977, des manifestations, rassemblements et grèves sont organisés dans les localités à l'appel des UD ou UR de la CFDT, de la CGT et de la FEN. Cette action prenant en compte les conflits longs sera appelée par notre organisation « les cent points chauds ».

Pendant toute cette période, le gouvernement s'est aussi « préoccupé » de la Sécurité sociale. Prenant prétexte de son déficit, il adopte des mesures qui visent à son démantèlement. La CFDT lance seule une campagne d'information et de mobilisation décentralisée dans les localités et les entreprises, de décembre 1976 à mars 1977. Une journée nationale d'action contre les mesures anti-sociales du gouvernement est décidée en commun avec les vingt-cinq autres organisations signataires de la plate-forme santé-Sécurité sociale. Elle sera jugée positive tant par le nombre des débrayages que par celui des manifestations.

Face au blocage gouvernemental des négociations salariales, un nouveau temps fort est décidé dans les secteurs

public et nationalisé, le 28 avril. La grève est décidée par les seules fédérations de la CFDT et de la CGT, la FEN refusant d'y participer.

Tous ensemble

Après l'échec de la longue grève de la Caisse d'épargne de Paris, avec les conflits longs qui restent sans solution et devant le blocage des négociations dans la fonction publique, l'aspiration du « tous ensemble » réapparaît.

Le refus de tout compromis de la part du patronat et du gouvernement, la politisation intense de la période avec le résultat des élections municipales agissent comme un stimulant pour une action globale. Pour la première fois depuis plus d'une dizaine d'années, la CFDT, la CGT, la FEN, mais aussi FO, la CFTC et la CGC appellent les travailleurs et les travailleuses à se retrouver dans l'action. C'est l'appel à 24 heures de grève nationale le 24 mai 1977.

Cette journée est marquée par son caractère largement unitaire et par une participation exceptionnelle à la grève et aux manifestations. Elle apparaît comme une grande action populaire pour réclamer des changements de la politique économique et sociale. Cette journée, malgré son caractère massif, ne suffit pas à faire bouger le gouvernement dans son intransigeance.

Après le 24 mai, l'action se poursuit dans les entreprises et les localités. L'écho rencontré sur les actions menées est faible en raison de l'attitude des grands moyens d'information qui font l'impasse sur cette actualité. Le blocage de l'information, les discours de Barre, l'actualisation difficile du programme commun démobilisent les travailleurs en masquant l'ampleur de l'action, la diversité des initiatives et les premiers signes de leur efficacité.

Mobiliser à partir de la plate-forme

C'est dans un climat social détérioré par la division de la gauche que la CFDT tente d'apporter une réponse syndicale aux problèmes posés aux travailleurs et travailleuses. La plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats est un élément permettant la mobilisation des travailleurs. Le BN d'octobre 1977 déclare : « Cette mobilisation pour l'action est l'un des éléments moteurs pour sortir de l'impasse. Il est nécessaire qu'à tous les niveaux, de la section à la confédération, l'action se poursuive pour contraindre le patronat et le gouvernement à négocier sur les revendications des travailleurs. »

La division de la gauche pèse ; l'unité d'action, souvent conflictuelle, s'en ressent. Pour refuser la résignation qui laisse le champ libre au patronat, la confédération décide en

Les actions nationales depuis le dernier congrès

Organisations	Dates	Objectifs et formes d'action
CFDT	Rentrée scolaire 1976	École ouverte pour l'emploi.
CFDT-CGT-FEN	7 oct. 1976	Journée nationale de grève et de manifestations contre le plan Barre.
CFDT-CGT-FEN	23 oct. 1976	Manifestations et rassemblements régionaux pour l'emploi, les jeunes veulent vivre et travailler au pays.
CFDT-CGT (FEN aux manifestations)	6 déc. 1976	Arrêt de travail et manifestations contre la répression et pour le soutien aux ouvriers du Parisien Libéré.
CFDT	déc. 1976 à mars 1977	Informations et actions pour l'amélioration des droits sociaux et la défense de la sécurité sociale.
CFDT-CGT-FEN	2 ^e quinz. de fév. 1977	Manifestations locales et grèves pour l'emploi. Les points chauds pour « vivre et travailler au pays ».
CFDT (+ les 25 autres organisations de la plate-forme santé-SS)	21 avr. 1977	Débrayages, manifestations pour défendre la Sécurité sociale.
CFDT-CGT-FEN (appel séparé FO-CFTC-CGC)	24 mai 1977	Grève nationale interprofessionnelle de 24 heures et manifestations contre la politique gouvernementale et patronale.

Organisations	Dates	Objectifs et formes d'action
CFDT-CGT-FEN	6 juin 1977	Arrêt de travail de 5 minutes contre le meurtre de Pierre Maitre par un groupe de nerfis.
CFDT (+ les 25 autres organisations de la plate-forme santé SS)	juin à nov. 1977	Mobilisation et campagne d'information pour reconquérir et promouvoir la Sécurité sociale
Confédération, fédérations, régions et conflits de longue durée	5 nov. 1977	Rassemblement d'Épinal pour l'emploi, les politiques industrielles dans les branches et régions concernées.
CFDT-CGT-FEN	1 ^{er} déc. 1977	Journée de grève nationale interprofessionnelle et de manifestations contre la politique gouvernementale.
Confédération, fédérations, régions, conflits longs	11 fév. 1978	Carrefours sur la restructuration industrielle, les équilibres régionaux et l'emploi dans les locaux Lip et meeting.
Confédération européenne des syndicats	5 avr. 1978	Action européenne pour le plein emploi.
CFDT	à partir de nov. 1978	Campagnes nationales d'action et d'information sur quatre thèmes : bas salaires et SMIC, indemnisation du chômage, durée du travail, centres de soins.

commun avec la CGT et la FEN une journée nationale d'action pour le 1^{er} décembre. Cette journée est suivie d'appels fédéraux comme à la SNCF, à l'EGF, à la Santé. Le but de la CFDT est de développer l'action, de mettre l'accent sur les actions de branches et de ne pas attendre tout des élections.

Globalisation ou action articulée ?

La CFDT a rencontré, dans cette période, de grandes difficultés à mobiliser sur la base de sa ligne politique d'action. Le plan Barre pouvait être mis en échec au moins sur un certain nombre d'éléments (et il l'a été parfois), non pas par un affrontement global, mais en le grignotant par des luttes sectorielles et locales. Nous devons constater que nous ne sommes pas parvenus à tenir cette ligne d'action.

Le passage immédiat des initiatives d'action du niveau local au niveau national n'a pas permis de donner toute sa force à notre stratégie d'action qui fait toute sa place à l'indispensable action de branche. Il y a eu des télescopages sur les formes et les thèmes des actions entre fédérations, régions et confédération. Cela a eu pour conséquence de restreindre la prise en charge des revendications.

La globalisation de l'action a entraîné un affaiblissement du contenu des revendications. Elle a eu pour conséquence le recours à des actions tourne-tout qui ne permettent pas de déboucher sur des négociations. Elle n'a pas permis une prise en compte efficace des revendications vécues quotidiennement par les travailleurs et les travailleuses.

L'examen de l'action nous a amenés à dire que le maillon faible de notre stratégie syndicale était l'action de branches. Entre les luttes des entreprises et les journées nationales d'actions interprofessionnelles, nous n'avons pas su, pendant toute cette période, donner toute leur place aux luttes de masse dans les secteurs professionnels face aux chambres patronales et aux employeurs publics. Ce constat a pu être fait en partie au Conseil national de janvier 1978. Le CN d'avril permettra de le préciser et d'en tirer une ligne d'action appuyée sur les initiatives prises dès le lendemain de l'échec électoral de la gauche.

Agir pour obtenir des résultats

Au lendemain des législatives, la CFDT est la seule organisation à proposer une ligne d'action permettant l'action de masse incluant la négociation conçue comme un élément de mobilisation.

Dès le 21 mars 1978, le Bureau national réuni en session extraordinaire décidait qu'il fallait capitaliser la pression populaire manifestée par les résultats du premier tour des élections législatives. Pour cela, il demandait une audience au président de la République, ainsi qu'au président du CNPF. Le sens de notre démarche était strictement syndical : il s'agissait de montrer la nécessité de créer un véritable tissu de négociations pour obtenir un déblocage entre le mouvement syndical d'une part, le gouvernement et le patronat de l'autre, afin d'apporter une réponse aux revendications urgentes des travailleurs.

Située avant la constitution du gouvernement, cette audience avait pour objectif d'obliger le futur gouvernement à faire de l'ouverture de négociations à différents niveaux un axe de sa politique. Cette initiative CFDT a été disséquée, analysée et différemment interprétée par les mass media. Nos partenaires la critiqueront, ce qui ne les empêchera pas de répondre favorablement à une convocation de l'Élysée.

Les initiatives de la confédération ainsi que ses appels à l'action ont permis l'ouverture de négociations au plan national sur un certain nombre de thèmes (durée du travail, indemnisation du chômage) et dans certaines branches professionnelles sur les bas salaires.

Les résultats de ces négociations se sont révélés, en fin de compte, assez faibles, car le gouvernement ou le patronat n'ont pas cédé sur de nombreux points : rôle moteur du SMIC et sa négociation pour la réduction des inégalités, réduction de la durée du travail, prise en compte des impératifs d'emploi et équilibre régional dans les mutations industrielles, droit des travailleurs d'intervenir sur les conditions de travail, répression antisyndicale, etc.

Mais il faut noter que l'ouverture de négociations est par elle-même positive dans un pays où patronat et gouvernement ont l'habitude de décider sans consultation. De plus, dans la période post-électorale, l'ouverture de négociations a été un élément qui a redonné confiance dans l'action syndicale, dans sa possibilité de faire avancer la situation des travailleurs. Elle a aidé à reconstituer le rapport de forces entamé par la défaite de la gauche.

Parmi les résultats, il faut noter les quelques accords de branches sur les bas salaires, la réforme des prud'hommes (malgré des insuffisances et un aboutissement encore incertain) et le projet de réforme des conventions collectives.

À l'automne 78, les luttes ont redémarré de façon assez vive, principalement dans les services publics (SNCF, PTT, enseignement, communaux).

Les secteurs de la sidérurgie, de la navale ou du textile, comme la Lorraine, la Loire ou les Bouches-du-Rhône ont connu des actions multiples pour la défense de l'emploi. Sous des formes diversifiées, l'action s'enracine dans les secteurs professionnels et dans les régions.

La CGT, à l'approche de son congrès de novembre, et le PCF proposent de mener l'action en reproduisant le schéma d'avant mars 1978, c'est-à-dire par une journée nationale d'action, objectif ultime de toutes les actions d'entreprises, de branches et de régions.

Cette forme d'action ne correspond pas à ce qu'attendent les travailleurs dans cette période et crée un attentisme chez ceux qui retardent leur action pour la faire coïncider avec les décisions nationales. La CFDT ne s'y est donc pas associée.

Par contre, suite au Conseil national d'octobre 1978, la confédération a lancé des campagnes qui, tout en respectant la spécificité des luttes diverses menées dans chaque secteur, tentent de faire mieux converger leurs objectifs pour accroître le rapport de forces, pour consolider l'action et pour faire pression sur les négociations nationales.

L'unité d'action

Dans la période 1976-1979, nous avons eu de nombreuses difficultés avec la CGT. Si au plan national, jusqu'en novembre 1977, les principaux problèmes se sont pratiquement résolus par l'adoption de textes satisfaisants pour les positions et la stratégie de notre organisation, il n'en a pas été de même aux niveaux des organisations confédérées. Par exemple, malgré plusieurs rencontres, il n'a pas été possible à la FGM-CFDT (Fédération générale de la métallurgie) de concrétiser sur le terrain avec la FTM-CGT l'accord confédéral du 23 septembre 1976, qui prévoyait de développer les campagnes d'action pour les semaines et les mois à venir.

Une des caractéristiques permanentes de l'unité d'action avec la CGT est qu'il y a souvent décalage entre les rapports tendus à l'échelon des syndicats ou des sections et des rapports apparemment plus sereins au plan confédéral. Les trois années écoulées ne dérogent pas à cette habitude.

Comme par le passé, notre organisation a souvent plus influencé le contenu revendicatif commun, mais la CGT a plus pesé sur les formes d'actions communes, précipitant les coordinations, privilégiant les mobilisations générales à vision plus politique que syndicale.

Toute cette période a remis en évidence l'absence d'autonomie de la CGT par rapport au PCF, servant directement la stratégie de celui-ci. Pendant la période précédant les élections législatives, les formes d'actions de notre parte-

naire principal ont correspondu à une addition de mécontentement ne pouvant trouver de solutions autrement qu'à travers le slogan « union, action, programme commun ».

Au CN d'avril 1978, la CFDT a reprécisé sa conception de la pratique unitaire en rappelant qu'elle s'appuie sur :

- une politique d'action conforme à nos orientations ;
- une confrontation avec nos partenaires syndicaux et notamment la CGT ;
- un accord dans la mesure où il est compatible avec notre stratégie.

Si des divergences de fond subsistent, le Conseil national a rappelé qu'il était nécessaire de les porter devant les travailleurs.

Le blocage des négociations et les perspectives politiques ont conduit la FEN à une pratique d'action différente de celle que l'on avait connue les années antérieures. Les rapports que nous avons avec elle diffèrent suivant que l'on se situe au plan confédéral, à celui de l'UFFA (1) ou à celui du SGEN. Sa volonté de se présenter comme une confédération « exigeant » dans certaines actions communes la participation du secteur privé, l'a conduite à ne pas participer à la journée d'action des secteurs public et nationalisé, le 28 avril 1977.

Au plan confédéral, FO n'a participé qu'à l'action du 24 mai 1977, par le biais d'un appel parallèle. Analysant la pratique d'action de FO, le CN d'avril 1978 a rappelé que la CFDT « ne prend pas son parti d'une telle situation qui freine l'action d'une partie des travailleurs ».

(1) Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés.



33. les terrains d'action

33-1. les salaires, le pouvoir d'achat

Réduire les inégalités est le thème central de l'action de la CFDT sur le problème des salaires et des revenus. L'ampleur des inégalités de toutes natures en France n'est plus à démontrer. Un rapport de l'OCDE (1) a décerné une médaille d'or à notre pays parmi les pays industrialisés pour les inégalités de rémunération.

Égalité de rémunération homme-femme

La sous-rémunération persistante des femmes est criante. Cette situation doit cesser si nous voulons modifier la situation des travailleuses et au-delà le rôle des femmes dans la société. Elle a été largement dénoncée au cours de la conférence «travail des femmes et pratique syndicale» de février 1978.

L'application du principe de l'égalité de rémunération entre homme et femme pour un même travail ou de valeur égale, qui a été rappelée dans la plate-forme confédérale, demande de rechercher la réalité des discriminations dans chaque entreprise pour être traduite dans des revendications concrètes et négociables. Plus qu'hier, des revendications concrètes sur ce sujet sont portées dans l'action.

La hiérarchie des salaires et des revenus

Les critiques formulées depuis fort longtemps par la CFDT sur l'étendue de la hiérarchie des salaires et des revenus l'ont conduite, en juin 1977, à prendre une position sur le chiffrage de l'éventail hiérarchique qui a fait grand bruit au cours de l'été suivant. Grâce aux actions menées dans les entreprises par la CFDT, la hiérarchie des salaires et des revenus est jugée inacceptable par beaucoup. Mais aucune organisation n'avait osé s'attaquer de front aux privilèges qu'elle confère. La première, la CFDT chiffrait dans sa plate-forme un écart hiérarchique qui s'attaque aux inégalités. Elle estime que celui-ci devrait être de 1 à 5 entre le salaire minimum et le salaire maximum distribué dans l'entreprise, y compris celui des cadres dirigeants (primes et gratifications comprises).

L'établissement d'une grille unique de classification, partie intégrante du statut unique pour l'ensemble des salariés d'un même secteur, est le moyen qui permet d'atteindre cet objectif.

La grille unique doit mettre de l'ordre dans l'anarchie qui règne au niveau des salaires.

Les positions et les explications de la CFDT sur sa plate-forme ont permis aux ingénieurs et cadres concernés d'engager une réflexion sur ce sujet. L'avancée collective de la CFDT que traduit la plate-forme nous permet de poser mieux que par le passé les revendications concernant les bas salaires.

La hiérarchie ne se limite pas à la hiérarchie salariale. La hiérarchie des revenus devra être largement réduite et limitée à dix fois le SMIC, en imposant à 100 % la tranche de revenu supérieure à cette limite. La fiscalité devra être réformée et s'attaquer aux fortunes et au capital. Vouloir apporter des transformations profondes à la situation d'injustice et modifier le type de développement oblige à corriger toutes les inégalités et à limiter les hauts revenus.

L'action sur les salaires

La politique du patronat et du gouvernement a tendu à limiter au maximum l'évolution des salaires pour permettre aux entreprises de dégager les moyens de la restructuration et du redéploiement qui correspondent à leurs intérêts. Des pressions considérables ont été exercées pour faire accepter l'austérité. Mais de nombreux conflits sur les salaires se sont déroulés tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Nombre d'entre eux se sont terminés par des négociations dont les résultats ont permis de dépasser la limite fixée par Barre pour les augmentations de salaire, l'indice officiel des prix.

Tous les moyens sont utilisés par le gouvernement pour valoriser l'indicateur officiel servant à chiffrer l'évolution des prix : l'indice INSEE. En effet, c'est le seul indice reconnu par le patronat pour entrer dans le calcul de l'évolution du pouvoir d'achat.

Certaines mesures comme l'échelle mobile ne peuvent pas être retenues comme moyen de revalorisation des bas salaires. L'échelle mobile maintient le pouvoir d'achat aux basses rémunérations, mais elle pérennise les écarts hiérarchiques. Les revendications en sommes uniformes ne sont pas non plus une solution valable en permanence car cette méthode écrase la hiérarchie ouvrière déjà bien serrée.

La plate-forme confédérale apporte des éléments de réponses en précisant que c'est au niveau des branches que ce problème doit être traité par la négociation de salaires minima proches des salaires réels et en fixant au minimum le SMIC comme point de départ des grilles.

Le SMIC

L'élaboration de notre plate-forme nous a permis de concrétiser le rôle que nous voulons faire jouer au SMIC pour la réduction des inégalités.

(1) OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.

Deux revendications sont formulées :

- la fixation du SMIC à 2200 F base avril 1977 (revalorisée à 2400 F en avril 1978) ;
- le salaire minimum de départ des grilles ne peut être inférieur au SMIC.

Cette mesure est indispensable si nous voulons réduire les inégalités entre secteurs professionnels en relevant le niveau des rémunérations de ceux qui sont le moins payés.

Après l'échec de la gauche aux élections de mars 1978, l'immense espoir de millions de travailleurs de voir leur niveau de rémunération s'améliorer se trouvait déçu. Dans cette situation, il convenait, pour la CFDT, d'exercer le maximum de pression pour amener le nouveau gouvernement à négocier le montant du SMIC. Il fallait contraindre le gouvernement à aller au delà des promesses faites au cours de la campagne électorale (2500 F au deuxième semestre 1980).

Pour concrétiser cette volonté, le principe a été arrêté d'atteindre notre objectif à terme tout en conservant la valeur de notre revendication (ce que nous avons traduit par 2400 F valeur 1978 ou 2400 F en francs constants) et de négocier les étapes avec le gouvernement. Celui-ci n'a pas retenu cette proposition, à la grande satisfaction du patronat qui veut faire du SMIC un salaire balai n'entraînant que les plus basses rémunérations. Depuis lors, la CFDT défend constamment sa position, notamment à chaque réunion de la Commission supérieure des conventions collectives.

Mais l'avancée dépend d'abord de la mobilisation dans les branches professionnelles pour revaloriser les bas salaires. La convergence de ces pressions consolide le rapport de force au niveau confédéral.

La revalorisation des bas salaires

Le gouvernement n'a pas retenu la négociation du SMIC comme moyen de revaloriser les bas salaires, préférant laisser aux interlocuteurs sociaux le soin de négocier cette revalorisation. C'est ainsi que le CNPF a fait sa proposition de négociation d'une « garantie annuelle de ressources ».

Nos organisations ne pouvaient pas négocier sur les seules bases des propositions patronales. Le BN a donc invité les organisations à se présenter à la négociation en revendiquant que les minima professionnels atteignent au moins le SMIC et que le salaire minimum de départ de la grille soit égal au SMIC afin de réduire les inégalités entre secteurs. Certaines de ces négociations avec les chambres patronales ont abouti à des accords partiels, apportant une première réponse aux problèmes des bas salaires. Mais au moment de la rédaction de ce rapport, la grande majorité des travailleurs du secteur privé n'est couverte par aucun accord.

Pour la CFDT, l'action et la négociation doivent permettre la revalorisation des grilles de salaire et de classification et améliorer les salaires réels au niveau des branches et des entreprises en donnant la priorité aux qualifications ouvrières.

La mensualisation

A la fin du mois de septembre 1977, le CNPF invitait les organisations syndicales à négocier un « accord balai » destiné à mensualiser les ouvriers non couverts par un accord.

La CFDT abordait cette négociation avec un but précis : atteindre les objectifs annoncés dans la déclaration de 1970, à savoir gommer les écarts existant entre les statuts des ouvriers et des mensuels. De son côté, le CNPF ne souhaitait pas aboutir à une véritable mensualisation des ouvriers. Et, avec la complicité de FO, de la CFTC et de la CGT, il parvenait à un accord qui ne donnait pas satisfaction et légalisait une fois de plus les ouvriers.

La CFDT n'a pas signé cet accord pour trois raisons :

- l'accord ne permettait pas de couvrir l'ensemble des salariés intéressés ;
- le contenu des dispositions correspondait au minima des plus mauvais accords ;
- il entérinait dans un accord interprofessionnel les dispositions concernant le contrôle médical, dont nous avons contesté devant les tribunaux l'application et l'interprétation données par le patronat.

Cet accord a été traduit dans un texte de loi voté en catastrophe par le Parlement. Le gouvernement et la majorité ont donc repris à leur compte les positions patronales. Et le ministre du travail a démontré qu'il n'avait, sur ce sujet, pas de politique propre si ce n'est celle du patronat.

33-2. l'emploi et la politique industrielle

Jamais les travailleurs et les travailleuses n'auront été confrontés, comme dans la période présente, à une telle politique de régression de l'emploi. Le redéploiement et la division capitaliste du travail attaquent l'emploi dans sa quantité comme dans son contenu. Dans le privé, des pans entiers des tissus industriels sont menacés de disparition. La privatisation et le démantèlement rongent les effectifs des secteurs publics et nationalisés.

Déséquilibres régionaux et sous-développement de certaines zones géographiques, voilà la dure réalité d'une politique industrielle qui nie le droit de vivre et de travailler au pays.

Une montée régulière du chômage et du sous-emploi

Les mesures prises par le gouvernement (pacte pour l'emploi des jeunes, garantie de ressources), les intentions du président de la République (création d'un secrétariat d'État à l'emploi féminin) n'ont pu améliorer la situation de l'emploi. Il y a eu déplacement du chômage vers d'autres catégories de travailleurs, notamment les plus âgés, mais pas création d'emplois.

Depuis le congrès d'Annecy, le chômage total et partiel n'a cessé de s'étendre et de s'allonger en durée. Selon les statistiques officielles, il y avait, fin octobre 1978, 1 344 123 chômeurs, soit 31,1 % de plus qu'en octobre 1976, et ceci sans prendre en compte les chiffres concernant les départements d'outre-mer.

Au cours de ces trois dernières années, la situation du sous-emploi féminin s'est encore aggravée. De 347 331 demandes d'emploi au 1^{er} mai 1975, la statistique officielle portait ce chiffre à 539 256 au 1^{er} mai 1978. Des centaines de milliers d'emplois sont en sursis, particulièrement dans les secteurs d'activité à forte densité féminine, où, de surcroît, ils sont déqualifiés et sous-rémunérés.

Le pacte pour l'emploi des jeunes

Destiné à masquer le chômage des jeunes qui représentent 40 % de la population des demandeurs d'emploi, dont deux tiers de jeunes femmes, ce pacte n'apportait aucune garantie quant à la stabilité de l'emploi et au contenu de la formation. L'action de la CFDT sur des axes précis : garantie d'emploi, statut de salarié pour les jeunes dans l'entreprise, contrôle des CE sur le contenu de la formation, statut du jeune travailleur en formation pour les jeunes en centre de formation, ont permis le développement de l'action et l'obtention de quelques résultats, notamment dans les entreprises.

Contraire à l'exode 150 000 travailleurs immigrés par an était l'objectif de l'aide au retour mise en place par le gouvernement. Désormais, certains n'hésitent pas à dire qu'il est possible de résoudre le problème de l'emploi dans un pays qui compte 1 000 000 chômeurs et 1 800 000 travailleurs immigrés.

Le développement de l'emploi précaire

Avec le recours accéléré à la sous-traitance et à la privatisation, le recrutement des intérimaires, vacataires, stagiaires s'est considérablement accru dans tous les secteurs d'activité et particulièrement dans les grands établissements. Cette accélération dans l'utilisation du travail temporaire s'est étendue au personnel de production et aussi aux techniciens et aux cadres, aussi bien dans le secteur public que privé.

Cette évolution vers ce double marché du travail a été fortement encouragée par le patronat et l'État-patron pour remettre en cause les acquis des statuts et conventions collectives et pour diviser les salariés.

Il risque fort de s'étendre car les chômeurs, notamment les femmes et les jeunes, n'ont souvent que cette solution pour retrouver un travail.

La sous-indemnisation du chômage accentue les inégalités entre actifs et chômeurs

Au choc moral et aux conditions de vie dégradantes subies par les travailleurs et les travailleuses au chômage, souvent en butte à la répression administrative, s'ajoutent d'intolérables disparités. En se dégageant progressivement de ses responsabilités, l'État conduit le régime d'indemnisation du chômage à la faillite. C'est la pire des situations inégalitaires que vivent les chômeurs cloisonnés en cinq catégories, allant de l'indemnisation zéro aux 90 %.

Les ripostes de la CFDT dans les luttes pour l'emploi

Face aux fermetures d'entreprises, ces trois années de lutte confirment un refus de la fatalité des licenciements. Avec leurs organisations, les travailleurs ont souvent relevé le défi patronal et assuré la protection de l'outil de travail. Dans certains cas, des entreprises ont pu être maintenues en activité, des licenciements annulés, des dizaines de milliers d'emplois sauvés avec un plan de redémarrage. Plus de quatre cents entreprises, au minimum, ont été occupées avec une moyenne de cinquante en permanence.

Ces conflits ont posé des problèmes spécifiques : organisation, popularisation, soutien, solidarité et riposte aux provocations, débat sur la coordination des conflits longs sur l'emploi.

Aux plans régional, départemental, local, les manifestations, les opérations « points chauds », si elles ont sensibilisé l'opinion publique et affirmé une volonté de défendre les emplois menacés, ont révélé l'insuffisance de la prise en charge par les travailleurs actifs de ceux et celles qui sont privés d'emploi. En ce sens, la journée du 23 octobre 1976 sur le thème « les jeunes veulent vivre et travailler au pays » aurait pu avoir, dans certaines régions, un caractère de masse plus important, de même qu'aurait dû être davantage prise en compte la discussion « emploi » lors des opérations « écoles ouvertes ».

Par ailleurs, les nombreux rassemblements nationaux interprofessionnels, notamment à Paris, Besançon, Épinal, les « montées sur la capitale » organisées par le professionnel ou l'interprofessionnel ont marqué les temps forts de cette action pour la défense de l'emploi.

Par contre, la prise en charge des objectifs contenus dans la plate-forme sur la création d'emplois et le développement des effectifs a été faible. Des résultats ont pu être obtenus chaque fois que ces objectifs étaient présents dans l'action revendicative quotidienne. C'est surtout l'action pour l'embauche des vacataires, d'intérimaires et de stagiaires qui a abouti à de réels résultats dans les secteurs publics PTT, éducation et recherche et dans quelques branches du privé.

Si à nos demandes de négociation pour la création d'emplois le patronat a opposé un refus permanent, des brèches ont cependant pu être ouvertes et ont permis des accords chaque fois que des améliorations réelles et significatives étaient obtenues pour les travailleurs.

Au plan européen, la CFDT a contribué à élaborer les revendications et positions communes sur l'emploi de la Confédération européenne des syndicats (CES). La journée du 5 avril 1978 sur l'emploi marque le début d'une action commune des travailleurs européens.

Les problèmes posés à la CFDT

Réaliser les conditions du plein emploi pour tous ceux et toutes celles qui veulent travailler

Cet objectif se heurte évidemment à la poursuite du type de développement capitaliste. Mais, pour la CFDT, il doit constituer une priorité dans la lutte pour la réduction des inégalités, contre les discriminations, le sous-emploi féminin et le licenciement des immigrés.

La réalisation de cet objectif exige la création progressive des trois millions d'emplois nécessaires pour résorber le chômage et répondre à l'aspiration sans cesse croissante des femmes d'exercer une activité à égalité de responsabilité, de qualification et de rémunération. Il suppose également que soient réunies les conditions d'égalité dans l'accès au métier.

Par ailleurs, la CFDT sera confrontée à des politiques du pouvoir visant à réduire le nombre de ceux et celles qui veulent travailler par :

- le dégageant d'un bon nombre de travailleurs de plus de 55 ans ;
- la mise en place d'une manière plus pressante d'un véritable sas entre la sortie du système scolaire et l'entrée dans la vie active ;
- l'accentuation de la précarité de l'emploi par le développement de la privatisation, de la sous-traitance et du travail à temps partiel ;
- la répression et le chômage pour contraindre au départ les travailleurs immigrés, sans garantie de réinsertion dans leur pays d'origine.

Répondre à cette politique exige pour la CFDT la volonté politique et la capacité d'assurer la lutte pour le plein emploi. Cela exige de l'organisation qu'elle fasse en permanence une analyse mixte des situations vécues, prenant en compte la situation des travailleurs et des travailleuses, qu'elle élabore des revendications et qu'elle mène des actions qui prennent en compte les aspirations de tous et de toutes à un emploi.

Organiser les travailleurs privés d'emploi et réduire les disparités d'indemnisation

Avec l'extension du chômage, du sous-emploi féminin, du travail précaire, il devient de plus en plus nécessaire, voire décisif, de prendre les moyens de sensibilisation et d'organisation de ces différentes catégories de travailleurs et de travailleuses privé(e)s d'emploi.

La CFDT aura à surmonter les difficultés rencontrées dans le passé, c'est-à-dire qu'elle devra faire une analyse rigoureuse de la diversité des situations vécues, donc de la signification différente que revêt le chômage selon que l'on est jeune ou adulte, homme ou femme, immigré ou français, diplômé ou pas. Le chômage touchant plus particulièrement

les jeunes, et plus encore les jeunes femmes, une information permanente intégrant ces réalités devra se développer, y compris en direction des lycéens et lycéennes.

Dans la lutte pour la réduction des disparités qui frappent injustement les chômeurs et chômeuses, la CFDT va poursuivre avec vigueur son action, afin d'obtenir pour tous et toutes un revenu de remplacement garantissant au minimum une rémunération égale à 50 % du SMIC.

Notre objectif, pour une amélioration générale des prestations, s'inscrit dans le principe d'une garantie proportionnellement plus forte pour les bas salaires et exige de l'État une participation financière importante en conformité avec ses responsabilités. C'est sur ces bases que la CFDT participe activement aux négociations sur l'indemnisation du chômage.

Faire face à la régression de l'emploi et intervenir sur la politique industrielle et le type de développement.

La poursuite de cette politique de régression de l'emploi, la fermeture d'entreprises et la disparition de branches professionnelles appellent la riposte des travailleurs et la protection de l'outil de travail.

Pour la CFDT et ses organisations se trouve posé le problème de leur capacité à conquérir le droit d'information et d'intervention sur la politique industrielle du patronat et du gouvernement.

Il faut peser au plus tôt sur les décisions avant qu'elles ne soient appliquées, les combattre, rendre les travailleurs actifs, leur permettre d'analyser, de critiquer, de s'opposer aux choix patronaux et de faire prévaloir nos orientations en matière de type de développement et de croissance. C'est d'abord par l'action que notre perspective d'un autre type de développement doit entrer dans les faits. La lutte pour l'emploi, pour un emploi utile pour tous, peut aller jusqu'à la contre-proposition industrielle afin de rendre clair aux travailleurs qu'une alternative est possible, qu'un autre type de développement est possible.

Ce nouveau type de développement est fondé sur la satisfaction des besoins, sur le développement des services collectifs liés à la vie quotidienne, sur l'utilité collective des produits fabriqués, sur la consommation de produits durables et de qualité, sur l'équilibre territorial des emplois et des activités («vivre et travailler au pays»), sur de nouveaux rapports avec les pays du tiers monde.

Sur ce problème, une réflexion liée à la pratique doit progresser.

Dans le domaine de l'énergie, la CFDT a avancé en inscrivant ses propositions dans la recherche d'un nouveau type de développement. Elle a refusé le tout nucléaire, lutté et informé sur les risques qu'encourent les travailleurs du secteur nucléaire et la population. Mais, dans le même temps, la CFDT a montré que le problème énergétique ne peut être résolu qu'avec un nouveau type de développement incluant l'utilisation de toutes les ressources disponibles, la recherche de nouvelles technologies, le développement industriel dans des activités économisant l'énergie, etc.

En permanence : la dimension régionale

Politique industrielle et type de développement ne peuvent pas se concevoir en dehors du thème «vivre, travailler et décider au pays», qui traduit la volonté de maîtriser le développement et l'emploi régional.

Le thème «vivre et travailler au pays», porté très largement au cours des trois ans, a permis de mobiliser les travailleurs et la population pour lutter contre le sous-développement économique de régions entières, pour refuser l'exode devant le chômage, pour affirmer l'identité régionale et pour revendiquer d'autres conditions de vie.

Après l'expulsion des «syndicats» non représentatifs, la CFDT a décidé de siéger dans les CESR (Conseils économiques et sociaux régionaux). Elle l'a fait à partir de la situation vécue par les travailleurs, des aspirations à un emploi sur place, à une formation adaptée, à des équipements collectifs accessibles.

Ainsi, dans tous les CESR, elle a imposé des débats sur l'emploi, liés à l'action dans les entreprises.

Plusieurs réunions avec les représentants des unions régionales CFDT ont permis de faire le point, d'échanger des expériences, d'ouvrir des pistes, de susciter des contacts interrégionaux.

Cette préoccupation du fait régional et de sa dimension a permis, dans le cadre du document «plan et nationalisations», de mieux préciser la conception CFDT de la région, collectivité territoriale, de ses liens avec le plan, avec le Conseil économique et social.

La CFDT revendique une autre composition du Conseil économique et social national, ainsi que l'élargissement de ses attributions dans l'élaboration de la politique économique et sociale.

La consommation, axe de lutte pour un autre type de développement

Les consommateurs et usagers de biens et de services individuels et collectifs ont de plus en plus conscience de la dimension des problèmes de consommation. Le gouvernement a tenté de récupérer la contestation à travers l'institution temporaire d'un secrétariat d'État à la consommation et de l'opération «boîte postale 5000».

Cette opération et les conditions de fonctionnement de l'Institut national de la consommation ont été l'occasion pour la CFDT de sensibiliser les organisations et de travailler de manière plus suivie avec les associations de consommateurs.

Jusqu'à maintenant, la prise en charge syndicale est faible. Pourtant, qui dit consommation dit aussi politique économique et type de développement. Pour être présents sur ce terrain de luttes en tant que travailleurs-consommateurs, il nous reste à trouver nos angles d'attaque, en partant des problèmes vécus quotidiennement par les travailleurs et leurs familles, et à conclure des alliances.

La CFDT a participé à la rédaction du programme consommation de la Confédération européenne des syndicats (CES). Il lui appartient, avec ses organisations, de faire en sorte que ce programme se traduise en information, en action, c'est-à-dire en prise en charge effective.

33-3. les conditions de travail

L'action syndicale et le débat social sur les conditions de travail n'ont rien perdu de leur intensité malgré la crise économique et les échéances politiques. Cela tient d'une part aux événements qui ont marqué profondément l'opinion publique en 1975 et en 1976, d'autre part à la consolidation de l'analyse et de la pratique syndicale sur ce thème.

• La courageuse décision du juge de Charette de mettre en détention préventive un patron présumé responsable de la mort d'un salarié, en novembre 1975, a permis de donner une résonance nouvelle aux analyses des organisations syndicales sur la sécurité au travail. Le colloque CFDT-CGT de Grenoble (janvier 1976), les prises de position de la CFDT lors des débats à l'assemblée nationale sur le projet de loi concernant les accidents du travail, la journée interconfé-

dérale d'action du 6 mai ont permis d'engager un débat public sur les accidents du travail et les responsabilités des employeurs. Le drame de Merlebach, où l'action des délégués mineurs a permis d'éviter un nombre encore plus élevé de morts, a une nouvelle fois mis en évidence le peu de cas que font les dirigeants de la sécurité des travailleurs.

La loi du 6 décembre 1976, prise par le gouvernement en réponse à cette situation, porte bien sûr la marque de la droite. Elle tente de diluer la responsabilité patronale en la matière. Mais elle ne se résume pas à ce seul point : elle entraîne une modification importante des règles de sécurité en faisant de la prévention une notion juridique centrale.

- En juillet 1976, le rapport du professeur Wisner sur le travail posté est rendu public. Rédigé à la demande du ministère du travail, il suscite une violente réaction du patronat qui y voit un parti pris négligeant les contraintes économiques. Réaction qui montre bien que, pour le patronat, la santé des travailleurs passe après les exigences de la rentabilité.

Gêné par ce rapport et la solidité des arguments syndicaux, le gouvernement prétend qu'une harmonisation des politiques des pays de la CEE est nécessaire avant toute prise de mesure en France. Un décret viendra toutefois organiser un contrôle du travail posté et une instruction technique adapter la surveillance médicale des travailleurs concernés.

- Durant cette même période, la CFDT approfondit son analyse des conditions de travail : ce sont, coup sur coup, le colloque sur le progrès technique (avril 1976) et le rapport spécial pour le 37^e congrès.

Les travaux des commissions lors du congrès permettent une confrontation entre les organisations sur les axes revendicatifs, l'analyse des problèmes et la pratique d'action. Les travaux du colloque sur le progrès technique, repris dans un livre (*Les dégâts du progrès*), constituent, en plein milieu des débats politiques de 1977, une contribution importante de la CFDT à des questions trop peu prises en compte par ses partenaires politiques et syndicaux.

Les politiques patronales

Ces trois séries d'événements accroissent la sensibilisation des travailleurs et l'importance donnée par les organisations aux problèmes des conditions de travail. La crise économique va également renforcer l'importance de ce terrain d'action. En effet, la crise, c'est aussi une transformation des postes de travail, des technologies, de la répartition des charges de travail. Ainsi, le patronat tente d'étendre le travail posté et le travail de nuit au nom de la concurrence internationale, ce qui entraînera des conflits (Michelin en novembre 1977, Forge de Basse-Indre en janvier 1978).

Le refus d'embaucher le personnel nécessaire se traduit par un accroissement des charges de travail alors qu'il y a plus d'un million de chômeurs (PTT, hôpitaux publics, justice.) La restructuration des branches s'accompagne souvent de changements technologiques : c'est le recours de plus en plus massif à l'automatisation dans les industries de processus, à l'informatique dans le tertiaire. Ces choix s'accompagnent de conflits où les problèmes de conditions de travail (fatigue nerveuse, troubles de la vision) sont étroitement reliés aux problèmes de qualification et d'effectifs (PTT, banques, assurances ; conflit Aigles en juin 78).

La sous-traitance des tâches insalubres ou présentant des risques donne également lieu à des actions syndicales remettant en cause la multiplication des statuts qui divisent les travailleurs (nettoyeurs du métro). Enfin, en dépit des discours du président de la République sur la nécessité d'une revalorisation du travail manuel, les transformations positives des conditions de travail restent rares. Les deux mille cas cités par le patronat à ses assises en 1977, qui ne sont souvent que des applications des dispositions légales, sont bien peu de chose par rapport à ce qu'il y a à entreprendre. Cependant, faute de remontées de l'information dans l'organisation, l'analyse politique de ces réalisations reste insuffisante.

Les grèves de Renault et Moulinex, en juin 78, les actions



dans les super-marchés sont venues rappeler que les cadences, le travail parcellisé, le bruit et la poussière sont toujours le lot de nombreux travailleurs et particulièrement des femmes et des immigrés.

Une meilleure prise en charge

L'action face aux situations imposées par le patronat a donc été continue. Cela s'est traduit par une meilleure prise en charge par les organisations CFDT des institutions à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises. Les CHS trouvent mieux leur place dans la stratégie d'action des sections. Des fédérations de la fonction publique ont revendiqué et obtenu la création d'institutions nécessaires pour la progression de leur action.

Les CTR et CTN (Comités techniques de prévention régionaux et nationaux) sont également mieux pris en compte dans les politiques fédérales et régionales. La formation syndicale sur toutes ces questions se développe, la demande croissante des syndicats montre bien qu'il s'agit là d'une dimension essentielle de notre action.

Ce travail d'ensemble a permis de dégager, lors de l'élaboration de la plate-forme confédérale, les revendications fondamentales de la CFDT sur ce terrain. La nécessité de mettre fin aux situations d'exposition aux risques et d'exclusion des travailleurs de tous les débats sur leurs propres conditions de travail a été précisée au travers de deux revendications : le droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail (1 % des heures travaillées) et le droit de veto des membres du CHS.

L'importance des problèmes d'organisation du travail et de sécurité dans le projet global de la CFDT a été mis en évidence au cours de plusieurs initiatives confédérales : colloque « énergie et type de développement », colloque de Merlebach sur les accidents dans les mines, conférence de la mer et action en justice suite au naufrage de l'Amoco-Cadiz.

Au total donc, il y a eu une consolidation de l'analyse et des pratiques des organisations, des modifications de la législation et de situations concrètes grâce à l'action.

Il reste néanmoins beaucoup à faire pour améliorer l'utilisation des CE et des CHS comme moyen d'une action syndicale continue, pour instaurer un rapport de force favorable à l'exercice d'une médecine du travail axée sur la prévention et non sur la sélection et la réparation, pour mieux coordonner les interventions dans les CTR et CTN ainsi qu'au Conseil supérieur de prévention des risques professionnels.

Il reste aussi à mieux dégager dans la pratique quotidienne l'importance de ce terrain d'action. Ainsi, la conférence nationale sur « travail des femmes et pratique syndicale » a montré que les travailleuses approchaient leur condition de salariée prioritairement au travers des conditions de travail. Une meilleure prise en charge de ce terrain est aussi le moyen d'une syndicalisation plus forte des catégories de salariés les plus dominées et souvent les moins organisées.

33-4. l'action sociale le cadre de vie

A la faveur de la crise, gouvernement et patronat, chacun selon leur spécificité, se sont efforcés d'intensifier leurs politiques :

- ralentissement maximal des transferts sociaux ;
- limitation des mesures nouvelles à la correction des situations insupportables.

Il en est résulté la stagnation du volume des prestations sociales, des crédits offerts au logement, des investisse-

ments dans le domaine de la santé. Pour donner l'illusion d'une politique sociale, des transferts ont été opérés au sein d'une enveloppe inchangée et ont été présentés comme des progrès. Les catégories sociales concernées ont été choisies en fonction des préoccupations électorales : personnes âgées, familles aux ressources les plus basses, classes moyennes par l'accès à la propriété du logement.

Cela au prix du développement de la politique d'assistance.

La santé

Dans la foulée du 37^e congrès se tenait, en juin 1976, le colloque « santé et démarche autogestionnaire » pour intensifier la prise en charge de ce terrain de lutte essentiel. Ce colloque engageait, sur des bases égalitaires, une réflexion commune à la CFDT et à d'autres organisations et lançait les quatre axes de lutte CFDT, repris par le Conseil national d'octobre 1976 : santé-conditions de travail et de vie, santé-pouvoir d'achat, santé-système de soins, santé-action sociale.

- Entre 1976-1979, l'axe **santé-conditions de travail** a connu une progression accélérée, du fait des nombreuses initiatives confédérales et des organisations CFDT.

- L'axe **santé-pouvoir d'achat**, qui recouvre les luttes pour la gratuité des soins et le maintien du salaire (en cas d'accident, de maladie et d'invalidité) est mieux pris en compte depuis les débats du Conseil national d'octobre 1976 sur la protection sociale et en raison de l'action menée sur des objectifs précis : tiers-payant qui supprime l'avance des frais, médecins-flics, accords de prévoyance collective complémentaire pour le maintien du salaire, remboursement de l'interruption volontaire de grossesse (IVG) par la Sécurité sociale, etc.

- L'axe **santé-système de soins** commence à être l'objet d'actions interprofessionnelles : défense des centres de soins, qualité des soins et ouverture de services d'IVG dans les hôpitaux, conquête de l'information sur les médicaments, recherche de pratiques médicales nouvelles, création de centres de santé. Pour déboucher sur la création de centres de santé, sur des modifications du système de soins dans les localités, la CFDT a pris toute sa part à l'élaboration d'une déclaration commune à la CFDT et à la CGT avec d'importants syndicats de médecins.

- L'axe **santé-action sociale** a touché, notamment par les luttes contre le système « Gamin » (Gestion automatisée de la médecine infantile), des couches plus larges que les seuls travailleurs sociaux. Mais les difficultés à trouver une approche syndicale de ces problèmes et à leur apporter des réponses concrètes expliquent, en partie, un échec relatif dans ce domaine.

La protection sociale

— 1976, 1977, 1978 furent marquées par les répercussions de la crise économique sur les finances de la Sécurité sociale. Les plans Barre se soldèrent par des augmentations de cotisations sociales (+ 2,9 % en 1976) et par la diminution de certaines prestations, notamment maladie. Par touches successives, le gouvernement a poursuivi son entreprise concertée avec le CNPF de mise en œuvre d'une protection sociale à trois niveaux :

- un **minimum d'assistance** pour toutes les catégories sociales, largement financé par les salariés ;
- une **couverture complémentaire**, cristallisant les inégalités de statuts sociaux ;
- une **sécurité individuelle** « de luxe » pour ceux qui en ont les moyens.

Contre cette politique, la CFDT a riposté par l'action : la journée du 7 octobre 1976 intégrait les atteintes contre la Sécurité sociale et celle du 21 avril 1977 s'opposait à la réduction des prestations. Le Bureau national s'est efforcé d'intensifier la prise en charge.

La pratique syndicale CFDT par rapport aux institutions progresse : insertion des mandats CFDT dans les initiatives d'action (droits sociaux, retraite, tiers-payant, équipements collectifs), réactions contre la main-mise du CNPF et des ministères de tutelle.

Par ailleurs, la CFDT a impulsé l'action commune avec les « vingt-six » organisations (campagne nationale des « vingt-six » de juin 1977 à décembre 1977 et actions dans les localités pour changer les situations).

Ces actions ont permis de faire échouer partiellement l'entreprise de démantèlement de la Sécurité sociale. La réforme tant annoncée n'a pas eu lieu. Seules des mesures ponctuelles ont été prises : extension à des catégories non couvertes, accroissement des charges des salariés et désengagement accru du budget de l'État.

Les prestations familiales

Les actions menées dans le cadre des « vingt-six » organisations concernaient également la politique d'aide à la famille. Ceci n'a pas empêché le gouvernement d'intensifier sa politique d'assistance ni d'utiliser le système de prestations familiales pour inciter les travailleuses mères de famille à abandonner leur activité professionnelle en manipulant les plafonds de ressources qui conditionnent le droit à certaines prestations. Ainsi, pour le complément familial, dans le cas de deux salaires, les plafonds retenus sont inférieurs à ceux de l'allocation pour frais de garde.

Les mesures annoncées par le programme de Blois vont dans le même sens, notamment le revenu minimum familial garanti pour les familles de trois enfants. Cette mesure pénalisera les femmes qui travaillent, car leur salaire sera pris en compte.

Dans ce contexte, à l'occasion de l'élaboration de la plateforme d'objectifs, le BN a poursuivi la formulation des positions CFDT dont les principes sont arrêtés depuis 1970. Le débat du Conseil national d'avril 1978 sur la réforme des prestations familiales a permis aux organisations de mieux saisir les implications des politiques actuelles d'aide aux familles dans leur action revendicative (statut de la femme, compléments familiaux de salaire, coûts occasionnés par les enfants, fiscalité, etc.) et d'être mieux armées pour définir leurs propres revendications en fonction des réalités de leur secteur.

Même si l'action constante de la CFDT pour une réforme des prestations familiales, basées sur les droits de l'enfant, fait son chemin dans l'opinion, il reste à créer les conditions permettant aux travailleuses et aux travailleurs de se saisir de ces choix.

Les handicapés

Pour les handicapés, cette période a été dominée par l'application de la loi d'orientation (du 30-06-1975) et par la hantise de trouver un emploi ou de ne pas perdre le leur. L'application de la loi a confirmé les craintes exprimées par la CFDT : sous un discours prônant l'insertion sociale, l'application de la loi accentue la ségrégation des handicapés surtout en matière d'emploi et de ressources. Les ateliers protégés et les CAT (centres d'aide par le travail) deviennent de véritables ghettos alors qu'ils devraient être des structures transitoires orientées vers le reclassement professionnel en « milieu normal » de travail. Les employeurs publics et privés voient s'accroître leur liberté de remplir ou non leur « obligation d'emploi » envers les handicapés. De nombreux handicapés qui travaillent ont des ressources plus faibles qu'auparavant.

Ceux qui sont dans l'impossibilité de travailler restent comme de nombreux retraités, dans une situation d'assistance quasi-totale. En matière d'éducation, s'il est certain que le fonctionnement des CDES (Commissions départementales d'éducation spéciale) ne permet pas aux handicapés de faire reconnaître leurs droits, le bilan réaliste de la

prise en charge par l'État des dépenses d'enseignement et de première formation professionnelle reste à faire.

La CFDT a bien intégré les problèmes des handicapés dans ses politiques de santé, d'éducation, de conditions de travail, de protection sociale. Mais beaucoup reste à faire pour que ces aspects soient intégrés dans l'action syndicale quotidienne.

La retraite

Pendant ces trois dernières années, malgré les actions menées, le patronat et le gouvernement ont continué à refuser d'ouvrir de véritables négociations qui auraient de plus permis de trouver un certain nombre de solutions aux problèmes de l'emploi.

Mais ils ont été obligés de lâcher du terrain :

- extension des mesures d'anticipation du départ à la retraite à 60 ans à des catégories nouvelles et bien précises (anciens combattants, travailleurs manuels, travailleuses ayant cotisé pendant 37 ans et demi) ;

- extension de la garantie de ressources par l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977.

Ces mesures aux conditions restrictives sont loin de permettre à tous les travailleurs qui le désirent de prendre leur retraite à 60 ans et elles accroissent les disparités.

Du côté des régimes de retraites complémentaires, les négociations se poursuivent d'année en année pour maintenir ou améliorer les droits acquis et faire progresser la réglementation.

Les revendications de la CFDT sur la retraite restent toujours parfaitement d'actualité. Il semble bien cependant que l'organisation tout entière n'ait pas trouvé une façon totalement adaptée de poser ces problèmes et d'obtenir la mobilisation nécessaire à l'aboutissement de ses objectifs.

La prévoyance collective complémentaire maladie

Le faible niveau des droits garantis par la Sécurité sociale, du fait de la politique patronale et gouvernementale, contraint les travailleuses et les travailleurs à rechercher une couverture complémentaire pour faire face à leurs besoins en matière de santé. De nombreux accords d'entreprises et de branches professionnelles ont retenu des garanties complémentaires en matière d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail (prolongeant ainsi les accords de mensualisation), d'invalidité et de capital décès. Mais ces résultats avaient une contrepartie : la plus grande partie de ces accords confiait la gestion aux compagnies privées de banques ou d'assurances, ce qui exclut la solidarité et ouvre la protection sociale au secteur du profit.

Pour résister à l'offensive des compagnies d'assurance soutenues par le CNPF, le Conseil national d'octobre 1976, dans sa résolution sur la protection sociale, précisait les objectifs visés par la CFDT et mandait le Bureau national pour réaliser, dans le cadre mutualiste, un outil permettant la coordination du secteur non lucratif de la prévoyance collective complémentaire.

Après deux années d'efforts, la CFDT parvenait à son but en 1978 avec :

- la création d'un comité de liaison regroupant les confédérations syndicales, la mutualité et les régimes de prévoyance à but non lucratif ;
- la mise sur pied des structures de coordination.

Ainsi la CFDT pouvait proposer à ses syndicats les outils nécessaires à la prise en charge de ces problèmes.

L'environnement

Le développement industriel motivé par la rentabilité et le profit agresse de plus en plus l'homme dans son environnement : pollutions de l'air, de l'eau ; urbanisation anarchique, etc. L'accident de l'Amoco-Cadiz est un révélateur.



La marée noire en Bretagne : une catastrophe économique et écologique sans précédent.

La marée noire

Le naufrage de l'Amoco-Cadiz sur les côtes bretonnes s'est transformé en une catastrophe économique et écologique sans précédent. Dégradation de l'environnement, perte d'emploi, baisse des revenus, destruction de la faune et de la flore, tel est brièvement l'appelé l'impact de cet accident.

Aussitôt la CFDT a réagi :

— La confédération, avec le concours des fédérations concernées et de l'UR Bretagne, à l'occasion d'une conférence de presse nationale, a exprimé sa position sur cet événement.

— Pour sa part, l'UR Bretagne a été à l'origine de manifestations unitaires de grande ampleur, obligeant les pouvoirs publics à prendre en compte le dédommagement et l'indemnisation des victimes.

Sans l'action unitaire des organisations populaires, cet « accident » aurait été considéré comme une fatalité.

En même temps, la CFDT a développé sa propre analyse ainsi que son action. Elle a précisé la responsabilité écrasante des pouvoirs publics, mis en évidence la course à la croissance et au profit du système capitaliste, qui entraîne le gigantisme, la concentration d'équipements et la mainmise des multinationales, le secret des décisions.

Se constituant partie civile, elle a voulu par là obtenir satisfaction sur les mesures de sécurité et de prévention comme sur la réparation du préjudice et favoriser un débat public pour poser à cette occasion le problème du type de développement.

La conférence de la mer CFDT a été, tant par sa préparation que par sa tenue, une large confrontation d'analyses et d'objectifs entre toutes les structures concernées (fédérations et régions) de la CFDT. Partant du travail spécifique de chacun (marine, construction navale...), une réflexion collec-

tive a pu s'exprimer sur la finalité de la production et sur le type de produit.

L'habitat

L'habitat reste un problème pour des millions de travailleurs. Aux seize millions de mal logés (sans eau ni sanitaire), dont une majorité de retraités, de smicards, d'immigrés, ajoutons la dégradation constante du parc logement HLM : 85 % des 2 400 000 HLM sont à réhabiliter d'urgence. Ils ne répondent plus aux aspirations des habitants.

La diminution de l'aide de l'État est la cause de cette situation. Les HLM ont été obligés de construire moins et dans une qualité inférieure. Ajoutons l'accroissement des charges locatives et des loyers de moins en moins supportables par les familles populaires aux prises avec le chômage et la baisse du pouvoir d'achat. L'application de la réforme du logement, contrairement à ses intentions, non seulement n'apportera pas de solutions satisfaisantes mais accroîtra les difficultés pour les travailleurs et leurs familles.

La CFDT, pour sa part, en avait dénoncé les graves insuffisances et cela dès le débat parlementaire. Elle a mené une action unitaire avec d'autres organisations : prises de positions communes, conférences de presse, délégations auprès des parlementaires, etc. L'action se poursuit aujourd'hui avec un certain nombre d'organisations d'usagers pour mettre en évidence les injustices de l'application de cette loi sur le terrain.

Parallèlement, la CFDT s'est efforcée de créer un réseau de représentants CFDT dans les CIL (comités interprofessionnels du logement) pour qu'en liaison avec les syndicats et leurs sections une véritable prise en charge du 1 % logement s'établisse.



Moins de HLM... et dans une qualité inférieure.

Les équipements collectifs

Les carences en matière d'équipements collectifs sont bien connues.

Des luttes ponctuelles ont été menées localement (crèches, services à domicile pour les personnes âgées) parfois avec une coordination fédérale et confédérale (travailleuses familiales). Le Conseil national a débattu à plusieurs reprises des objectifs visés.

La CFDT a donné la priorité à l'action pour les services destinés aux personnes âgées et les équipements pour la petite enfance, compte-tenu de l'urgence des besoins dans ces deux domaines. La confédération, l'UCR (Union confédérale des retraités), la Fédération santé ont commencé un travail concerté pour le développement des services à domicile susceptibles d'améliorer réellement l'insertion sociale des personnes âgées.

Pour impulser l'action des organisations CFDT sur les équipements de la petite enfance, la Commission santé-action sociale a créé un groupe de travail impliquant les organisations CFDT concernées. Les informations nécessaires à l'action ont été fournies aux organisations. Ainsi, la CFDT a pu mettre à profit le battage de l'«année mondiale de l'enfant» pour contribuer à changer concrètement les situations des travailleuses et des enfants.

Les vacances, les loisirs

Dans ce domaine, la CFDT a continué son effort pour que le temps et les moyens financiers permettent un accès de plus en plus large des travailleurs et de leurs familles aux

vacances et aux loisirs. Partie prenante du CECOREL¹ et de l'INVAC², elle a sans cesse agi pour développer des réalisations et des équipements vacances de qualité accessibles à tous.

Attentive aux besoins de loisirs de courte durée (semaines, week-end), la CFDT a décidé de favoriser la prise en compte par l'organisation des «bases de plein air». Cet aménagement de l'espace à proximité des zones urbaines permet aux citadins la détente et l'accès à des activités de loisirs, sportives, très diversifiées et non ségrégatives.

Par insuffisance de ressources, la moitié des Français ne partent pas en vacances, d'où la nécessité impérieuse d'apporter une aide financière substantielle aux travailleurs. C'est dans ce but que la CFDT, avec d'autres organisations syndicales et mutualistes, a créé dès 1971 l'Union coopérative du chèque vacances.

Le développement du chèque vacances est lié à son exonération fiscale, refusée jusqu'à maintenant par le ministère des finances. En août 1977, le rapport Blanc, préconisant l'accroissement de l'aide à la personne, a proposé le développement du titre vacances. La pression doit s'accroître sur cet objectif pour le faire aboutir.

33-5. l'éducation

En matière d'éducation, la période que nous avons vécue depuis notre dernier congrès se caractérise par une certaine morosité : ras le bol croissant des jeunes face au système scolaire, découragement ou incertitude de beaucoup d'enseignants qui se trouvent eux aussi fort mal à l'aise, lassitude ou indifférence de très nombreux travailleurs face à une école qu'ils ne comprennent plus et où ils n'ont de toutes façons pas leur mot à dire et face à un système de formation continue presque totalement confisqué par le patronat.

La CFDT s'est trouvée évidemment marquée par cette atmosphère générale de dégradation et la prise en charge des problèmes d'éducation n'a pas toujours été facile. Elle n'est pourtant pas (loin de là) restée inactive.

Une série d'événements ont marqué le domaine de l'éducation initiale et permanente.

La réforme Haby

La CFDT a dénoncé le caractère sélectif et arbitraire de la réforme du deuxième cycle universitaire.

Les premières applications de la réforme Haby ont concerné le cours préparatoire, le cours élémentaire 1^{re} année ainsi que la 6^e et la 5^e des collèges.

Sous un vocabulaire moderniste et «pédagogiste», cette réforme cache une aggravation de la sélection et une volonté politique d'adapter le système éducatif aux besoins conjoncturels du patronat.

Si se sont développées, ça et là mais en nombre limité, des réactions ou actions communes, la bataille est restée du ressort quasi exclusif des syndicats de l'enseignement.

Les critiques et les actions du SGEN contre le dossier scolaire et ses applications ont largement contribué à son abandon, du moins sous sa forme actuelle. Victoire relative, mais non négligeable.

Les déclarations communes de septembre 1976 et de juin 1977 CFDT-CGT et associations populaires familiales sur la réforme Haby ne doivent pas faire oublier les difficultés

(1) CECOREL : Centre de coopération pour la réalisation d'équipements de loisirs.

(2) INVAC : Investissements vacances.

rencontrées pour élargir l'unité d'action à la FEN et à la Fédération Cornec sur le plan national.

La CFDT a réagi vivement au boycott temporaire par le SNI des conseils d'école à l'école primaire, bloquant ainsi la mise en place des comités de parents. Sans se faire d'illusion sur le rôle que veut leur faire jouer le ministre, nous n'avons pas accepté qu'une organisation syndicale enseignante se serve des parents comme masse de manœuvre pour ses propres revendications.

La formation et le perfectionnement professionnels

L'application de l'avenant de juillet 1976 sur la formation et le perfectionnement professionnels, avenant non signé par la CFDT, n'a pas connu les effets « bénéfiques » escomptés par les signataires, au contraire.

En effet, la nouvelle loi de juin 1978 sur le congé formation, la promotion individuelle et la rémunération des stagiaires, qui veut compléter les dispositions de cet avenant, a attendu deux ans pour voir le jour.

Si le nouveau dispositif législatif comporte, grâce aux nombreuses interventions de la CFDT, des aspects positifs quoique limités, de nombreuses contraintes d'ordre juridique et financier subsistent, qui risquent d'en limiter la portée, en particulier concernant le développement de l'exercice réel du congé formation. D'autre part, le rôle du comité d'entreprise reste borné à un rôle de simple consultation, laissant le pouvoir patronal maître du jeu.

La conférence « travail des femmes et action syndicale » des 1^{er} et 2 février 1978 a témoigné largement des discriminations importantes qui jouent contre les femmes en matière de formation et de qualification.

L'apprentissage

Sur l'apprentissage, les modifications apportées en 1977 à la loi de 1971 s'avèrent régressives, car elles assouplissent davantage les conditions d'agrément des maîtres d'apprentissage, mais elles sont par ailleurs légèrement positives, car elles précisent davantage le statut de l'apprenti. Ce dernier succès relatif est dû surtout aux interventions tenaces de la CFDT auprès des groupes parlementaires et des représentants du gouvernement.

Un projet de loi aggrave encore certaines dispositions antérieures puisque le pré-examen des demandes d'agrément des maîtres d'apprentissage serait confié en fait aux chambres de métiers, de commerce et d'industrie. De plus, les apprentis ne seraient plus comptés dans les effectifs pris en compte pour les élections de délégués du personnel et des comités d'entreprise.

Des confrontations très ouvertes ont eu lieu avec la JOC et la JOCF. La politique revendicative CFDT en matière d'apprentissage a été complétée et améliorée.

Les travailleurs migrants

Les travailleurs migrants ont été une cible du pouvoir et l'effort de la confédération s'est cristallisée autour de la recherche d'une mobilisation plus large contre ce que le pouvoir appelle pudiquement la « normalisation » de l'immigration en France avec pour conséquence très grave la liquidation de l'Association pour l'enseignement aux étrangers.

Les formations des pactes sur l'emploi des jeunes

Les formations prévues dans les deux pactes sur l'emploi des jeunes se sont révélées d'une qualité médiocre, non sanctionnées par une qualification et laissant les jeunes dans une position d'assistés.

Avec quelque succès, des syndicats, des unions locales ont entamé des luttes avec les jeunes concernés, en particulier par le soutien aux collectifs de stagiaires. La mobilisation doit se poursuivre pour obtenir de nouvelles garanties visant la stabilité de l'emploi et les contenus de la formation.

Dans le sens d'une meilleure prise en charge des problèmes des jeunes, et en particulier des lycéens, les efforts tentés par la CFDT avec les opérations « écoles ouvertes sur l'emploi » n'ont rencontré qu'un succès très relatif.

L'enseignement privé

La CFDT s'est opposée au renforcement du système de l'enseignement privé et à l'accroissement de l'aide qui lui est accordée.

Ouvrir le débat et agir

Toutes ces positions, réactions, parfois trop guidées par l'événement, ont permis de mesurer le chemin à parcourir pour une meilleure prise en charge des problèmes d'éducation. A cet égard, il est significatif que la Commission confédérale enseignement n'ait pu se constituer faute d'un nombre suffisant de candidats. Il faut que toutes les organisations, tous les travailleurs se sentent concernés et ne laissent pas les « spécialistes » réfléchir et décider à leur place. Il est essentiel que les travailleurs soient impliqués parce qu'ils subissent les conséquences d'une formation inadaptée et les effets de la déqualification.

Il faut ouvrir le débat dans toute la CFDT, comme cela s'est déjà fait dans certaines régions et fédérations, pour développer la réflexion et la prise en charge collectives. Pour ce faire, il faut rechercher une articulation plus étroite entre les luttes sur les contenus, les méthodes de l'enseignement et celles sur la formation permanente, l'emploi, la qualification, les conditions de travail, les relations hiérarchiques...

Mais qui dit réflexion, dit aussi action :

— action dans les entreprises pour la conquête du pouvoir de négociation et de contrôle de la formation, contre les inégalités devant la formation et la qualification ;

— action en direction de la jeunesse et avec elle pour qu'elle ne soit plus marginalisée, divisée, assistée.

Doit être revendiquée aussi la liberté de s'adresser aux jeunes dans le cadre des foyers socio-éducatifs ou des établissements scolaires pour une information diversifiée.

33-6. une information spectacle et confisquée

De par sa responsabilité d'expression nationale des positions CFDT, la confédération est très sensible aux problèmes d'information. Fusions, concentrations, difficultés de la presse écrite, disparition de certains titres, nouvelles techniques de fabrication, crise de la SFP (Société française de production) ont été les faits marquants concernant les grands moyens d'information.

Ces mutations, jointes à la volonté accrue du pouvoir giscardien de mieux contrôler l'information (Havas, AFP, Radio Monte-Carlo, l'Aurore, etc.), ont facilité la prise de conscience des travailleurs sur l'importance des problèmes d'information. Les multiples luttes pour l'emploi ont montré également combien la connaissance d'informations (bilans, données, politiques industrielles) était précieuse pour l'action syndicale et l'avancée de nos revendications.

Révélatrice de la crise que traverse l'ensemble de la société, l'information, au lieu de répondre aux exigences nouvelles des travailleurs, à la diffusion des responsabilités, a été trop souvent une information spectacle, chloroformée ou confisquée. La télévision notamment, au lieu d'être un moyen d'enrichissement, tend à valoriser l'exploit, l'inutile, le vedettariat. Les législatives de 1978 sont révélatrices de la prime donnée à « l'information spectacle » sur le débat réel concernant les problèmes des travailleurs et de la société.

Des actions pour libérer l'information

Face à cette situation, les tentatives pour lancer ou développer une « autre presse » ou pour créer des « radio-libres » sont significatives d'une volonté de s'opposer à la monopolisation de l'information. Cependant, le droit de paraître ou d'émettre n'est pas en lui-même une garantie pour « libérer l'information ». Seul un réel « service public de l'information », où la pluralité des opinions puisse librement s'exprimer et garantissant le droit de chacun à être informé, peut permettre la diffusion d'une information de qualité, indépendante des puissances financières et du pouvoir politique.

Les nombreuses actions pour défendre l'emploi, s'opposer aux concentrations du type Hersant ou réclamer l'objectivité de l'information sont significatives de l'âpreté des enjeux qui se jouent sur ce terrain. La CFDT a souvent eu un rôle prépondérant dans ces luttes (France-Soir, Aigles, Radio-Télé, AFP, etc.) où notre solidarité a été active, entière (Parisien Libéré). Le colloque CFDT sur l'information des 9 et 10 décembre 1977 a permis de formuler des propositions cohérentes, de dégager des objectifs de transformation. Les partis de gauche comme les organisations syndicales se sont situés par rapport à nos positions qui ont eu un impact certain chez les travailleurs de l'information.

L'information sociale

La longue période électorale précédant mars 1978 a vu se développer une information « sur-politisée » et partisane. La place et le traitement de l'information sociale en ont souffert. Dans cette période comme après, la CFDT n'a pas été oubliée, mais l'intérêt qu'elle suscite de toutes parts est souvent trop intéressé pour être honnête. Pourtant la connaissance de l'information concernant la vie sociale est utile aux travailleurs afin de pouvoir modifier et transformer les réalités.

33-7. les droits des travailleurs, la répression

Les droits des travailleurs

La plate-forme CFDT considère que leur élargissement est tout à fait important. Nous avons déjà parlé de l'action menée sur la sécurité dans le travail et la santé.

Quant au droit du travail, il est remis très directement en cause par la prise en compte, par la législation et l'administration, des exigences patronales sur la mobilité de la main-d'œuvre, la liberté des licenciements, le contrôle de l'absentéisme, la non application des lois aux PME. Certains ont pu parler d'« effondrement » du droit du travail.

La précarité du contrat de travail s'est aggravée de façon très dangereuse avec le développement des entreprises de travail temporaire, des contrats à durée déterminée, des contrats emploi-formation, de la sous-traitance.

La loi du 3 janvier 1975, qui avait pour objet de réglementer les licenciements pour motif économique, n'organise un véritable contrôle des travailleurs ni sur les raisons du licenciement ni sur le plan social de reclassement.

Les syndicats ont, de leur côté, montré qu'ils étaient plus attentifs à défendre les droits des capitalistes qu'à sauvegarder l'emploi des travailleurs. Quelques procès ont été engagés, notamment à l'occasion de l'affaire Lip, pour les contraindre à respecter le droit du travail et pour faire reconnaître que le syndicat et le comité d'entreprise devaient être entendus par le tribunal de commerce dans les procédures concernant la liquidation de l'entreprise.

Enfin, la lutte s'est poursuivie contre les inégalités et les discriminations dont continuent d'être l'objet les travailleuses, les jeunes et les travailleurs immigrés.

Des résultats intéressants ont été obtenus également dans le domaine de l'application des droits des travailleurs et de la négociation collective.

Le ministère du travail a élaboré en juin 1978 un texte rénovant la juridiction prud'homale. Ce texte prévoit la généralisation des prud'hommes sur un plan territorial et professionnel, maintient le système de l'élection (les patrons voulaient la désignation) et organise le financement de cette juridiction par l'État.

Il est moins satisfaisant à d'autres égards, comme la création d'une section particulière aux cadres, la division des conseils en sections professionnelles ou encore la liberté des candidatures.

Cette institution ne prendra d'ailleurs son usage définitif qu'avec les décrets d'application.

La CFDT considère toutefois qu'il s'agit d'un texte positif qui doit permettre un meilleur fonctionnement des conseils et ouvrir de nouvelles possibilités à l'action syndicale.

La lutte contre la répression

Les patrons n'ont pas désarmé dans la lutte antisynicale. Ils ont continué d'employer, pour contrer l'organisation et l'action des travailleurs, des moyens bien connus. En bonne place figure le licenciement des travailleurs et des travailleuses, des militants, des délégués.

Dans les petites et moyennes entreprises, la répression est particulièrement sévère lors de l'implantation du syndicat ; nombre de patrons souhaitent briser dans l'œuf la volonté d'organisation de travailleurs.

Les grandes entreprises cherchent plutôt à démanteler l'organisation des travailleurs à l'occasion des grèves. Elles ont utilisé à cet effet des procédés nouveaux comme l'ordonnance sur requête (qui permet au juge des référés de rendre une décision d'expulsion des grévistes hors la présence des intéressés), l'intimidation financière, les poursuites en correctionnelle.

L'État-employeur ne s'est pas conduit différemment. Mis en difficulté par la grève effectifs-emploi du SGEN et battu au Conseil d'État sur la question des retenues pratiquées à cette occasion sur le traitement, il a fait voter par le parlement une loi sur « le service fait », qui lui permet de légitimer ces retenues à l'avenir.

Par ailleurs, modifiant leur pratique antérieure, les ministres du travail, depuis Durafour, annulent de plus en plus souvent les décisions des inspecteurs du travail qui, plus nombreux il est vrai, refusent le licenciement de délégués protégés. Le parquet quant à lui réprime les manifestations sur la voie publique en utilisant la loi anticasseurs (à Quimper, Redon, Fougères...). Le gouvernement fait poursuivre devant la Cour de sûreté de l'État de nombreux militants auxquels il reproche d'avoir participé à la création de comités de soldats. Il a fallu trente-deux mois pour que le juge d'instruction rende le non-lieu qui s'imposait.

A ces attaques, les syndicats CFDT se sont efforcés de riposter en mobilisant les travailleurs afin de créer un rapport de forces obligeant les employeurs à reculer.

La CNAS a continué à apporter son soutien financier aux adhérentes et adhérents victimes de la répression en prenant à sa charge, souvent pendant plusieurs mois, 90 % du salaire perdu.

La bataille judiciaire a eu aussi une grande importance pour la défense des droits des travailleurs et des délégués.

Là encore, la contribution financière de la CNAS a été importante puisque, sur les procès en matière syndicale, elle atteint 90 % des frais engagés.

Mais la bataille n'a pas été uniquement défensive. La plate-forme d'objectifs revendicatifs adoptée par le Conseil national de juin 1977 contient, dans son chapitre 6, une liste de revendications destinées à améliorer le contenu du droit



Vers une rénovation de la juridiction prud'homale...

syndical et des libertés collectives des travailleurs, au premier plan desquelles figure l'attribution aux travailleurs d'un temps égal à 1 % des heures travaillées pour la discussion de leurs revendications pendant le temps de travail.

Des progrès concrets ont été réalisés, malgré des difficultés évidentes, en ce qui concerne l'élargissement des droits syndicaux par la négociation collective.

Grâce à l'action de la CFDT, le ministre du travail accepte maintenant d'étendre l'intégralité des dispositions des conventions collectives relatives aux droits syndicaux. Cette évolution de l'administration permet de donner toute leur portée à la loi de 1950 et aux conventions collectives (à la vérité peu nombreuses) qui, notamment dans l'agriculture et le secteur tertiaire, appliquent la loi de 1968 dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Un accord intéressant sur les modalités d'exercice du droit syndical dans les grandes entreprises a été signé en juillet 1978 par la direction de Renault Véhicules Industrie.

Des négociations ont abouti (SNEA...) ou sont en cours pour l'organisation de comités de groupe dans différentes sociétés. Sans répondre totalement aux revendications de la CFDT, ils doivent apporter une amélioration de l'information sur la politique du groupe et sur son bilan consolidé.

Par ailleurs, une importante révision de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives de travail a été mise en chantier. La CFDT a fait des propositions précises en ce qui concerne l'amélioration du système de négociation, notamment dans le domaine tertiaire, l'élargissement du rôle de la commission supérieure des conventions collectives, l'institution d'un droit à la négociation dans l'entreprise.

34. les activités spécifiques en direction de certaines catégories de travailleurs

Dans son action, la CFDT prend en compte la diversité des travailleurs et des travailleuses. Du fait de leur place dans la société et dans le travail, certaines catégories de travailleurs telles que les jeunes, les cadres, les retraités, les migrants et les travailleuses ont des revendications spécifiques et des attitudes particulières devant l'action collective.

Patronat et gouvernement ont tenté d'utiliser ces spécificités pour diviser et opposer les hommes aux femmes, les jeunes aux plus âgés, les français aux étrangers, les cadres aux exécutants.

Reconnaître la richesse et la diversité des attitudes et des préoccupations, aider à la confrontation dans le débat et dans l'action est un impératif de notre analyse qui part des réalités vécues par les travailleurs et les travailleuses. Mais il convient de lutter contre toute marginalisation de telle ou telle catégorie (voir rapport 36^e congrès, p. 55). La CFDT doit intégrer tout ce qui unit mais aussi tout ce qui rend diverse la situation des salariés qu'elle a vocation de rassembler dans l'action.

Ce chapitre vise à traduire comment la CFDT prend en charge ce problème. Mais il est clair que, dans tous les chapitres précédents, les problèmes et les actions spécifiques à ces diverses catégories de salariés ont été intégrés.

34-1. les travailleuses

Devant l'insuffisance de la pratique syndicale face à la surexploitation des travailleuses, une campagne d'explication et de mobilisation dans les entreprises contre la surexploitation des travailleuses a été décidée au congrès de 1976.

Cette campagne n'avait pas pour objectif d'impulser une nouvelle stratégie mais de développer et d'accélérer la prise en charge par l'ensemble des organisations des objectifs inscrits dans les résolutions générales votées aux congrès de 1970, 1973 et 1976, qui intégraient la remise en cause des rôles hommes-femmes et de la division sociale du travail qui en découle.

Dans cette perspective, plusieurs régions ou fédérations ont entamé un travail afin de mieux connaître la réalité de l'emploi féminin dans leurs secteurs, les problèmes que rencontre l'action syndicale.

La mise en œuvre des décisions du 37^e congrès

La confédération a pris une part importante dans la mise en œuvre concrète des décisions du 37^e congrès par trois actions principales :

- L'intensification de la campagne sur le droit au travail de toutes les femmes conformément au paragraphe 325 de la

résolution générale : «... chaque femme doit avoir la possibilité de travailler et d'assurer une base économique à son indépendance sans aucune discrimination légale ou de fait. Pour que ce droit à l'emploi soit réellement reconnu, il faut lutter contre tout ce qui tend à maintenir la prédétermination des rôles et la division du travail entre les hommes et les femmes... »

- L'élaboration de sessions confédérales de formation sur le thème « pour une pratique syndicale luttant contre la surexploitation des travailleuses ».

- L'élaboration et la tenue d'une conférence nationale sur le thème : « travail des femmes et action syndicale ».

Cette conférence a été le point fort de l'action confédérale sur ce thème.

Sur la base de rapports préparatoires, les travaux de la conférence ont permis à l'organisation de faire un bilan sans fard des forces et des faiblesses de sa connaissance des problèmes et de sa pratique. Si des progrès sont apparus au cours des dernières années, bien des difficultés subsistent pour lutter contre les rôles actuels hommes-femmes et leurs conséquences tant sur le problème des rémunérations que de la qualification, pour lutter également contre les tendances « masculines » de l'organisation syndicale, qui néglige trop facilement ce qu'elle prend pour des problèmes de « bonnes femmes ».

Cette conférence a permis à l'ensemble de la CFDT de se confronter à certaines de ses insuffisances, mais aussi de clarifier sa réflexion sur les moyens d'actions et sur les objectifs principaux. Elle a montré la nécessité d'une analyse de la société qui soit mixte, faute de quoi des données sont masquées, des réalités travesties. Il faut faire apparaître la réalité de la condition des salariées et la stratégie patronale d'utilisation de cette partie de la main-d'œuvre. Seule cette analyse mixte, qui entraîne un enrichissement des différentes réflexions permet :

- d'avancer les revendications qui correspondent le mieux aux aspirations des travailleurs et des travailleuses ;
- de créer les conditions nécessaires à la modification des rapports de pouvoirs à tous les niveaux de la société.

Afin de dégager nettement les lignes directrices de la prise en charge des décisions du congrès, la Commission exécutive et le Bureau national ont consacré plusieurs débats à ces questions. Plus particulièrement, la CE a examiné le problème de la mixité des instances nationales. Le BN de janvier 1977 a décidé que des efforts seront faits pour avancer vers une mixité réelle. En ce sens, la CE désignait un homme comme co-responsable du suivi de ces questions, avec la seule femme de la CE.

Une dimension essentielle de l'action

Le BN de juin 1978 a tiré les conclusions de cette conférence et adopté plusieurs mesures destinées à améliorer la prise en charge quotidienne de cette dimension essentielle de notre action.

Ainsi il a été décidé :

- de procéder annuellement à l'analyse de la pratique syndicale à l'égard des travailleuses ;
- de donner mandat à la CCO (Commission confédérale organisation) pour prendre à son niveau les moyens permettant la venue de militantes dans toutes les structures ;
- de favoriser la décentralisation des sessions de formation ;
- d'organiser des débats dans les commissions du CN pour permettre une confrontation régulière sur les pratiques d'action.

Il est en effet urgent d'intensifier celles-ci, car lutter pour la libération des travailleuses, c'est aussi avancer dès aujourd'hui vers le socialisme autogestionnaire.

34-2. les travailleurs immigrés

Si la politique suivie par le gouvernement vis-à-vis des travailleurs immigrés s'est modifiée ces dernières années, les objectifs n'ont pas changé : disposer d'une main-d'œuvre modulée sur les besoins du patronat.

Jusqu'en 1974, les frontières étaient grandes ouvertes et la machine économique a happé des milliers de travailleurs immigrés. Les entreprises avaient besoin d'un grand nombre de salariés à bon marché, mobiles et vulnérables, sans se préoccuper de leurs conditions de vie et de travail.

Avec la crise économique profonde qui dépasse nos frontières (l'immigration en est un exemple) la politique change : maintenant il s'agit de se débarrasser de ces travailleurs sans se soucier des conséquences pour eux et leurs pays. Consé-

quences graves qui déterminent la CFDT à répondre davantage aux problèmes actuels des immigrés dans le cadre de la lutte commune à tous les travailleurs.

Les aspects permanents de notre lutte

Notre action s'est centrée autour de deux axes prioritaires :

L'égalité des droits

Depuis le 37^e congrès, les revendications sur l'égalité des droits n'ont guère avancé. Tous les jours, on s'aperçoit que la loi et la réglementation ne sont même pas respectées.

Aussi, l'action pour l'égalité des droits doit plus que jamais rester une préoccupation constante de nos organisations.

Dans ce cadre sont particulièrement importantes :

- la carte unique (abolition de la réglementation actuelle) ;
- la libre circulation, la liberté d'expression, le droit d'association ;
- l'égalité des droits sociaux ;
- l'abolition de l'expulsion.

La lutte contre la politique actuelle

Si Dijoud a pratiqué une politique de poudre aux yeux, c'est celle du coup de balai que Stolérü met en œuvre. Pour atteindre son objectif (réduire de moitié le nombre d'immigrés en France, soit 150 000 départs par an), il recourt à tout un arsenal de mesures répressives couronné par l'incitation au retour (« le million ») :

- refus de toute régularisation, interdiction de travailler imposée aux familles rejoignant le migrant ;
- licenciements prioritaires dans la sidérurgie et la construction ;

Remédier à l'insuffisance de la pratique syndicale face à la surexploitation des travailleuses.



— légalisation de l'internement arbitraire (Arenco);
 — contrôles policiers dans la rue et dans les foyers, vexations et chantage administratif, refoulements et expulsions.
 Cette politique favorise le développement d'un climat raciste dont on a connu les effets dramatiques et même meurtriers pendant cette période.

Mais en même temps, au nom de l'ordre et de l'austérité, une tutelle vigoureuse s'exerce sur tout ce qui concerne l'immigration. Ainsi, l'Association pour l'enseignement des étrangers, assurant la moitié des actions de formation, est dissoute et, par le biais du FAS (Fonds d'action sociale) qu'il contrôle étroitement, le pouvoir s'efforce de reprendre en main les associations assurant la formation, l'accueil, l'animation culturelle ou le logement des travailleurs immigrés et de leurs familles.

Cette politique ne se fait pas sans rencontrer de sérieuses difficultés. L'aide au retour est un échec, les travailleurs immigrés ayant refusé de vendre leurs droits et leur dignité. L'immigration familiale n'est plus interdite. Cette mesure avait soulevé de vives protestations en France et à l'étranger (le 7 novembre 1977, rencontre et déclaration commune entre la CFDT, la CGT, la FEN et les centrales syndicales de huit pays de départ de l'immigration). Le Conseil d'État a annulé la circulaire légalisant l'internement des immigrés. L'action des résidents de foyers (Sonacotra, ADEF, etc.) se poursuit malgré la répression et les poursuites judiciaires.

La CFDT devra poursuivre les efforts pour combattre cette politique contraire aux intérêts de tous les travailleurs.

Pour une meilleure prise en charge

Il faut répondre davantage aux préoccupations des immigrés, notamment : l'expression de l'identité culturelle, l'im-

migration familiale et le logement, les enfants de la deuxième génération, les droits collectifs.

Mais la mise en œuvre de cette action se heurte à bien des obstacles qui tiennent pour l'essentiel à la nécessité d'intégrer dans la pratique syndicale ce qui fait l'identité des immigrés.

Pourtant la syndicalisation de ces travailleurs passe par la capacité de l'organisation à répondre à leurs difficultés en termes spécifiques :

- information et formation aussi dans les langues d'origine ;
- nécessité pour les militants immigrés d'avoir accès à tous les postes de responsabilité, de la section syndicale à la confédération, car leur présence facilite l'émergence de leurs problèmes ;
- définition d'une politique par les fédérations et les régions, impulsion et coordination de la prise en charge.

C'est une question de conviction et de traduction dans la pratique syndicale de tous les jours.

34-3. les jeunes

Le Bureau national de janvier 1978, faisant le bilan de l'action CFDT dans la jeunesse, a constaté que la CFDT poursuit de façon différenciée son action au travers des quatre axes prioritaires que nous nous sommes donnés ces dernières années.

Dans les entreprises, la CFDT appréhende les problèmes spécifiques découlant notamment du développement de la précarité de l'emploi. Elle prend en compte les attitudes

Rassemblement des nettoyeurs du métro en grève (juin 1977).



différentes des jeunes face au travail, conséquence pour une bonne part de préoccupations plus importantes pour la vie hors travail salarié.

Il s'en suit une bonne participation des jeunes à l'action syndicale, mais l'organisation progresse encore insuffisamment sur la place des jeunes et surtout des jeunes femmes à l'intérieur de ses structures. L'action avec les jeunes ayant un statut précaire doit donc pouvoir s'élargir et notamment celle avec les apprentis.

Actions et campagnes

L'action vers les jeunes à la recherche d'un emploi se poursuit, mais elle est plus difficile du fait des réalités diverses et donc de la signification différente que revêt le chômage selon les jeunes et selon qu'ils sont hommes ou femmes.

L'opération « école ouverte pour l'emploi » et autres campagnes ont démontré, malgré leurs limites, la capacité d'innovation de la CFDT dans son action sur l'école. La volonté de la CFDT d'ouvrir l'école sur la vie et de prendre en charge les problèmes des lycéens doit être de nature à renforcer sa présence dans ce milieu.

L'action vers les appelés reste une préoccupation des organisations de la CFDT, qui doivent garder ou développer leurs liaisons avec les adhérents appelés.

Développement de la prise en charge

Les contacts et le travail avec les organisations de jeunesse (JOC, JOCF, etc.) réalisés par la confédération et des organisations de la CFDT sont par ailleurs de plus en plus considérés comme un élément de l'action de la CFDT pour améliorer la prise en charge de l'ensemble des problèmes et aspirations de la jeunesse. De même, la CFDT a développé son travail et ses contacts avec la CES-jeunesse, les jeunes du DGB et ceux du Québec.

Enfin, d'autres terrains d'action soit sont en cours de prise en charge, tel le logement des jeunes par le biais d'une enquête, soit doivent faire l'objet d'une attention plus soutenue de la CFDT dans les mois à venir, tels les loisirs et le sport.

34-4. les retraités

L'intervention confédérale décidée au Bureau national d'avril 1975 pour aider au développement de l'UCR commence à porter ses fruits. Cette politique d'implantation des sections de retraités confirmée par le 37^e congrès (paragraphe 411 de la résolution générale) a permis de contacter systématiquement toutes les régions et fédérations.

Plusieurs régions ont mis assez rapidement en place des unions régionales de retraités, soit pour coordonner les sections locales existantes, soit pour constituer une équipe de militants chargée de mettre en œuvre la politique régionale d'organisation des retraités. Une relance, suivie de nouveaux contacts, a été faite en septembre 1978. De nouveaux progrès ont été réalisés, mais quelques régions ne semblent pas décidées à consacrer un peu de temps à la constitution d'une équipe régionale de retraités.

Du côté des fédérations, les situations sont fort diverses. Celles des secteurs publics et nationalisés ou celles dont le personnel est régi par une convention nationale ont des liens très forts avec leurs retraités. Par contre, dans le secteur privé, la participation des retraités à l'élection des conseils d'administration des Caisses est la seule circonstance où il

y a une relation nécessaire avec la structure professionnelle. Des politiques fédérales sont en cours d'élaboration.

Par ailleurs, nous avons amorcé une recherche sur la place d'un syndicalisme de retraités et sur sa possible intégration dans les structures des actifs. Cette politique de développement de l'UCR trouve sa place dans l'adaptation de la charte financière proposée au congrès.

34-5. les cadres

Deux faits méritent d'être notés concernant l'action de la CFDT dans le milieu ingénieurs et cadres.

D'abord le lancement en novembre 76 d'une campagne « ingénieurs et cadres pour quel travail ? ». Poursuivie tout au long de l'année 1977, conduite par l'UCC (Union confédérale des cadres) avec le soutien de la confédération, elle entendait procéder à une analyse plus concrète de la situation des ingénieurs et cadres, des rôles qu'ils sont appelés à jouer. Elle visait également à produire des objectifs revendicatifs en vue de les proposer aux fédérations, des objectifs revendicatifs constituant des réponses adaptées aux problèmes spécifiques des cadres et une adaptation des objectifs généraux de l'ensemble de la CFDT.

Cette campagne s'est traduite notamment par douze rassemblements régionaux, conclus par un rassemblement national en juin 1977.

Le deuxième fait a trait aux débats confédéraux sur la politique syndicale envers les ingénieurs et cadres et le rôle de l'UCC. Le Conseil national d'octobre 1974 avait rappelé la nécessité pour toutes les organisations de se doter d'une politique à l'égard des ingénieurs et cadres et confirmé l'UCC dans son rôle. Mais le 37^e congrès, à travers la discussion d'un amendement à la résolution générale, montrait que cette double nécessité ne faisait pas l'unanimité.

Le Bureau national a estimé qu'il fallait mettre à nouveau en débat dans l'organisation l'analyse du milieu ingénieurs et cadres et la stratégie de la CFDT à leur rencontre. Ce débat a eu pour thème : « le développement de la CFDT dans une catégorie stratégique, par la proposition d'une action de masse, sur des bases CFDT adaptées à la catégorie. La politique ainsi dégagée doit être prise en charge par l'ensemble de l'organisation, et en priorité par les fédérations. »

Ce débat, mené au CN de janvier 78, a confirmé l'orientation prise par les différents congrès de la CFDT, à savoir la nécessité pour toutes les organisations CFDT d'élaborer une politique syndicale adaptée à ce que sont les cadres. Dans ce but, des décisions pratiques ont été votées à une large majorité (82 %). Il s'agit notamment pour les fédérations de créer dans les trois ans des groupes fédéraux de cadres et pour les unions régionales d'organiser la confrontation entre structures professionnelles pour définir les moyens favorisant l'insertion des cadres dans l'action syndicale professionnelle et interprofessionnelle.

35. la dimension internationale de l'action

Le 37^e congrès avait fixé des orientations à l'action confédérale qu'on peut résumer ainsi : contribuer au développement d'une action internationale de classe et participer à la restructuration du mouvement syndical international, avec des axes prioritaires :

- l'Europe et la Confédération européenne des syndicats (CES),
- l'action professionnelle internationale,
- l'appui aux luttes de peuples du tiers monde qui contestent l'ordre économique actuel,
- la défense de la démocratie, des libertés et de la paix,
- l'action pour la transformation de la CMT en vue d'une restructuration du syndicalisme mondial.

35-1. l'Europe et la CES

Une déclaration du Bureau national de mars 1977 a précisé les positions de la confédération sur les réalités de l'Europe d'aujourd'hui, sur la crise actuelle, sur notre perspective stratégique, sur l'Europe politique, sur l'élection de l'assemblée européenne et sur le syndicalisme européen.

La Confédération européenne des syndicats (CES)

Le 37^e congrès de la CFDT, constatant que « l'Europe syndicale est encore embryonnaire... », soulignait la volonté de la confédération de « voir la CES devenir la force syndicale capable d'aider à l'analyse de la situation des travailleurs, à la confrontation des positions, à la stimulation de la coordination des luttes et au regroupement de toutes les organisations syndicales authentiquement représentatives des travailleurs. La CES doit aussi s'ouvrir aux problèmes des travailleurs des autres continents et donc participer aux confrontations nécessaires avec les autres organisations syndicales régionales ou continentales ».

La CFDT a défendu ces orientations au cours des réunions du Comité exécutif de la CES et de ses groupes de travail, comme au congrès de la CES en 1976, qui a élu au secrétariat un candidat présenté par la CFDT : François Staedelin.

Un premier bilan permet de constater des avancées positives dans plusieurs domaines.

Revendications et actions communes

La CFDT a agi au maximum pour des prises de positions et pour l'élaboration de revendications communes au plan syndical européen. Malgré des difficultés liées aux situations

nationales différentes, des positions valables ont été élaborées et exprimées en commun sur de nombreux points, tels que : l'augmentation du pouvoir d'achat, l'orientation des investissements vers les régions les plus défavorisées, la priorité au renforcement du secteur public, le contrôle social sur le progrès technique, la politique de l'emploi, la réduction du temps de travail. Rappelons que la CFDT a appuyé l'affiliation de la CGIL (Italie) et soutient la demande d'adhésion de la CGT (France).

Au niveau de l'action, il faut souligner la décision importante de la journée européenne sur l'emploi du 5 avril 1978. C'était la première fois depuis la création de la CES qu'une action d'envergure était engagée le même jour dans toute l'Europe. Si la contribution de la CFDT n'a pu être aussi large que nous l'aurions souhaité (la journée se tenant peu après les élections législatives), le 5 avril a été néanmoins l'occasion de réaliser un effort d'information et de sensibilisation à la dimension européenne des problèmes de l'emploi.

La dimension européenne de cette action s'est exprimée à la conférence de presse au siège de la CFDT, avec la participation de la CES, du DGB, de l'UGT, de la Fédération italienne, et par la participation de la CFDT aux manifestations intersyndicales de Rome et de Sarrebruck.

Responsabilités internationales

Les débats en ce domaine sont difficiles car les confédérations syndicales internationales, en particulier la CISL, à laquelle est affiliée la majeure partie des syndicats européens, considèrent que la CES n'a pas vocation à s'intéresser aux problèmes extérieurs à l'Europe occidentale. Malgré ces réticences, la CES a pris position contre l'apartheid en Afrique du Sud, contre la répression syndicale en Tunisie et a décidé le principe d'un comité CES-OUSA¹ pour l'examen des problèmes posés par la coopération Europe-tiers monde dans le cadre de la convention de Lomé.

Les relations bilatérales en Europe occidentale

La participation active de la CFDT à la CES a amené un développement important de nos relations avec les autres confédérations nationales européennes, d'abord pour mieux se connaître, mais aussi pour approfondir nos positions respectives et réfléchir sur des positions communes.

Parmi les relations actuelles les plus régulières et les plus solides, citons : le DGB (Allemagne fédérale), les TUC (Grande-Bretagne), l'ensemble des pays nordiques (Danemark, Suède, Norvège, Finlande), la Fédération des syndicats (Pays-Bas), la FGTB (Belgique), la CGIL, la CISL et l'UIL (Italie)...

(1) OUSA : Organisation unitaire des syndicats africains.

En revanche, les relations avec l'Intersyndical du Portugal sont plus distantes; une reprise est envisagée pour les prochains mois.

En ce qui concerne l'Espagne, un rappel de la situation nous semble nécessaire.

Pendant les années «noires» du franquisme, la CFDT a témoigné d'une solidarité constante avec le syndicalisme clandestin d'Espagne, avec un appui plus particulier à l'USO¹.

Suite au compte rendu d'une délégation confédérale qui s'est rendue sur place au début de 1976 pour étudier la situation syndicale, le Bureau national de mars 1976 précisait : «Ce qui nous paraît essentiel, c'est le développement de l'action et de l'influence des organisations qui, en Espagne, se réclament du syndicalisme de conception socialiste dans la liberté et la perspective autogestionnaire. Ce que nous souhaitons c'est la convergence des différentes forces qui composent ce courant... Il ne nous appartient pas de dire comment cela se fera, la forme, la conception du syndicalisme, l'unité éventuelle sont d'abord et avant tout l'affaire des Espagnols eux-mêmes. Mais, sollicitée par diverses organisations pour un apport original dans leur recherche à partir de ce qu'elle est, la CFDT se doit de répondre et peut aider utilement à une convergence». Le BN décidait des contacts prioritaires avec l'USO, l'UGT et la STV¹.

La CFDT a appliqué cette orientation dans ses relations avec le syndicalisme d'Espagne et quand l'USO, malgré une scission, a décidé de fusionner avec l'UGT, le Bureau national de novembre 1977 a confirmé sa position de mars 1976, en appuyant sans équivoque la fusion USO-UGT et en décidant de renforcer sa coopération avec l'UGT unifiée.

Les relations avec les syndicats des pays de l'Est

Ayant toujours considéré la Yougoslavie comme un pays intéressant par sa recherche d'une voie autogestionnaire, la CFDT entretient des relations suivies avec le CSY (Confédération des syndicats yougoslaves) pour débattre de problèmes comme l'autogestion, les migrants ou la restructuration du syndicalisme international.

Pour les autres pays de l'Est, nous gardons des relations avec les syndicats de Hongrie, de Roumanie, de RDA et d'URSS. C'est aussi, pour la CFDT, l'occasion de poser directement les problèmes des libertés dans les pays communistes.

En mars 1977, la CFDT a participé à Genève à la conférence des syndicats d'Europe de l'Ouest et de l'Est. Toutes les organisations syndicales représentatives étaient présentes, sauf Force Ouvrière. Au cours de cette conférence, qui avait à son ordre du jour les conditions de travail, la CFDT a proposé comme un des thèmes d'une prochaine réunion : les libertés syndicales en Europe.

35-2. l'action professionnelle internationale

Porter la force syndicale au niveau des centres de décision des sociétés multinationales est un objectif permanent du syndicalisme.

Il s'agit, bien sûr, de la responsabilité première des fédérations professionnelles. Nous aborderons ce problème sous

l'angle des instruments et des structures nécessaires à l'action plutôt que sous celui d'un bilan des actions professionnelles multiples qui se sont déroulées au plan européen et international.

Le 37^e congrès précisait qu'en ce qui concerne l'action professionnelle internationale «dans le cadre actuel des rapports de forces et de l'état du syndicalisme international, les secrétariats professionnels internationaux, malgré certaines insuffisances, sont les mieux placés pour devenir les instruments syndicaux appropriés.»

Cette orientation a été prise en charge par la plupart des fédérations CFDT.

En plus de celles qui sont déjà affiliées aux SPI de leur secteur professionnel (les métaux, l'alimentation, la chimie, la construction), plusieurs autres fédérations négocient leur adhésion aux SPI de leur profession.

Au plan européen, malgré de nombreuses difficultés, les comités syndicaux professionnels de la CES se mettent progressivement en place.

Pour définir une position et une stratégie communes des fédérations CFDT sur ces problèmes, plusieurs rencontres ont été organisées entre les fédérations concernées et la confédération.

35-3. la CFDT et la CMT

Le congrès d'Annecy avait débattu de l'action syndicale internationale et de la nécessité d'instruments efficaces pour animer et coordonner cette action. Considérant toutes les insuffisances de la CMT, le congrès s'était prononcé clairement :

«La CFDT maintiendra son adhésion à la CMT à condition que celle-ci s'inscrive positivement dans ce processus unitaire qui implique, à terme, sa propre disparition.

S'il s'avérait, à un moment donné, que la CMT ne veuille pas remplir ces conditions, l'affiliation de la CFDT à la CMT pourra être remise en cause.

Le congrès mandate le Bureau national pour, le cas échéant, apprécier la situation et saisir le Conseil national, celui-ci pouvant suspendre provisoirement la participation aux travaux de la CMT.

La décision de se désaffilier, comme toute décision d'affiliation, ne pouvant être prise que par un congrès, le 38^e congrès fera le point sur l'évolution de la situation internationale et sur le problème de l'affiliation de la CFDT.

Tous les syndicats ont reçu, en octobre 1978, la note sur l'état de la politique internationale de la CFDT, document complémentaire indispensable pour bien saisir les problèmes du syndicalisme international.

Depuis le 37^e congrès, la commission confédérale internationale, le Bureau national ont suivi avec attention l'évolution de la CMT.

Il est vite apparu que le 19^e congrès de la CMT, programmé pour octobre 1977, serait l'élément décisif qui permettrait à la CFDT de porter un jugement définitif sur la capacité de la CMT de se remettre en cause pour s'insérer dans un processus unitaire de restructuration du syndicalisme international.

Les propositions de la CFDT

Dès mars 1977, le Bureau national a été saisi de la préparation du congrès de la CMT et, en octobre 1977, sur la base des travaux de la commission confédérale internationale, le Bureau national a précisé les positions que la CFDT devait défendre au congrès de la CMT, à savoir trois exigences

(1) USO : Union syndicale ouvrière; UGT : Union générale des travailleurs; STV : Solidarité des travailleurs basques.

fondamentales qui permettraient à la CMT de faire œuvre utile au service des travailleurs :

— confirmation nette de l'orientation adoptée par le 18^e congrès de la CMT d'Évian pour un syndicalisme de masse et de classe, pour une perspective socialiste autogestionnaire;

— suppression des fédérations internationales professionnelles (FIP) de la CMT, incapables de mener, du fait de leur faible implantation, l'action indispensable face aux firmes multinationales;

— transformation de la CMT en un instrument unitaire de dialogue et de confrontation avec toutes les forces syndicales susceptibles de participer à la restructuration du mouvement syndical international.

Soulignons qu'avant la tenue du congrès de la CMT, la confédération avait eu le souci d'informer ou de débattre de ces propositions avec les organisations les plus importantes de la CMT : la CLAT d'Amérique latine, la CSN du Québec, la CSC de Belgique, le NKV des Pays-Bas, ainsi qu'avec le Bureau exécutif de la CMT.

Les réponses négatives du congrès de la CMT

Le 19^e congrès de la CMT est loin d'avoir répondu aux attentes de la CFDT, car sur aucun des trois points jugés essentiels le congrès n'a apporté de réponses satisfaisantes.

Trop d'interventions émanant d'organisations dont l'influence est déterminante dans la CMT, confirmèrent devant le congrès leur désapprobation à l'égard du choix socialiste autogestionnaire comme de la conception du syndicalisme de masse et de classe définie au congrès Évian. Si la résolution fait référence à l'orientation du congrès d'Évian, elle la fait passer au second plan en affirmant que la déclaration de principe, adoptée en 1968 par le 17^e congrès de Luxembourg « constitue le fondement de l'orientation et de l'action de la CMT ».

Rappelons que cette déclaration de Luxembourg avait été un compromis pour permettre la transformation de la CISC (Confédération internationale des syndicats chrétiens) en CMT.

La proposition de suppression des FIP, que la CFDT considérait comme un test de la volonté de la CMT de se remettre en cause, au profit d'un processus unitaire par le regroupement de toutes les forces professionnelles au sein des principaux SPI, a été rejetée. Avec l'appui du congrès, les FIP maintiendront une existence ne reposant sur aucune implantation ni représentativité réelles.

Enfin, sur la proposition de transformation de la CMT en un instrument unitaire de dialogue, de réflexion et de recherche entre toutes les forces syndicales qui peuvent jouer un rôle dans la restructuration mondiale du syndicalisme, la réponse du congrès a été claire, précisant dans la résolution d'orientation : « dans la perspective de rénovation et de restructuration du syndicalisme international, la CMT doit être maintenue et renforcée en tant que mouvement syndical international valable et unitaire ».

C'est à l'opposé du processus unitaire que préconisait la CFDT.

Le Conseil national décide la suspension de l'affiliation à la CMT

Devant le bilan négatif du 19^e congrès de la CMT, le Bureau national de novembre 1977 décidait la publication d'un dossier sur le congrès de la CMT et l'application de la résolution du congrès d'Annecy, en proposant au Conseil national de se prononcer sur la suspension de la participation de la CFDT aux travaux et au financement de la CMT.

Après un large débat, le Conseil national de janvier 1978 a adopté la proposition du Bureau national de suspendre l'affiliation de la CFDT à la CMT, par 73,60 % des mandats, 16,7 % contre et 9,7 % d'abstentions.

Le 38^e congrès aura donc à se prononcer sur notre démission de la CMT.

35-4. les luttes anti-impérialistes pour l'égalité des peuples et la défense des libertés et de la paix

Depuis trois ans, la CFDT a poursuivi et même accentué son action solidaire avec tous ceux qui, à travers le monde, luttent soit pour leur indépendance nationale, soit pour les libertés et la démocratie, et en premier lieu avec les forces d'opposition syndicale ou politique qui combattent pour la démocratie et les libertés dans les pays les plus pauvres.

Un bilan est difficile, tant les terrains d'intervention de la CFDT sont nombreux, de l'apartheid en Afrique du Sud à l'appui aux « dissidents » des pays de l'Est, en passant par l'action en faveur des libertés et de la démocratie en Amérique latine, sans oublier les points chauds pour la paix comme le Moyen-Orient, le Sahara occidental ou la défense des syndicalistes emprisonnés en Tunisie, au Chili, en Argentine, etc.

La lecture de la collection de *Syndicalisme* est éloquent dans ce domaine.

En relation avec les luttes du tiers monde, les liaisons de la CFDT avec le syndicalisme ou les forces progressistes de ces pays se sont développées considérablement depuis le dernier congrès. Il s'agit de relations égalitaires pour rechercher les convergences, tant sur les problèmes du type de développement que sur les luttes sociales, le combat pour les libertés, l'indépendance, la paix...

Quelques exemples des contacts et relations :

Proche-Orient-Afrique : OUSA (Afrique); CISA (Pays Arabes); Algérie, Maroc, Sahara occidental, Tunisie, Égypte, Syrie, Israël, Palestine, Mozambique, Tanzanie, Sénégal, Mali, Togo, Haute-Volta, Ghana...

Amérique latine : les oppositions syndicales de l'Argentine, du Chili, du Brésil, de Bolivie, d'Équateur, d'Uruguay...

Asie : l'Inde, le Japon (Sohyo).

Dans la même période, des liaisons étroites ont été maintenues notamment avec l'UGTA (Algérie) et la CSY (Yougoslavie) pour faire progresser l'idée d'une conférence syndicale mondiale sur le développement.

Le colloque international de l'ISCTI (instrument technique de coopération de la CFDT) en 1976 sur le nouvel ordre économique international entraine également dans cette perspective.

Le développement de l'action avec les forces du tiers monde sur le terrain, mais aussi la réponse aux demandes de coopération concrète, ont amené le Bureau national à fixer, en juin 1978, l'orientation de l'ISCTI pour les années à venir.

Avec les organisations des départements d'outre-mer (DOM), les échanges continuent. Un protocole d'accord fixant nos relations avec l'Union Interprofessionnelle de Guadeloupe a été conclu.

Confédération et fédérations doivent préciser le contenu et les modalités de leur coopération avec les organisations des DOM. C'est pour nous une obligation.

Nous parlons souvent du tiers monde en omettant nos responsabilités particulières vis-à-vis des populations des DOM compte tenu de leur situation actuelle.

35-5. l'action dans les institutions internationales

La CFDT a participé aux travaux d'organisations officielles de caractères différents. Les principales sont l'OIT, la CEE, l'OCDE.

L'OIT

L'Organisation internationale du travail n'a pas échappé, ces dernières années, à la crise qui secoue le monde et qui a atteint de plein fouet l'ONU et ses grandes institutions spécialisées.

Les États-Unis ont quitté l'OIT; c'est l'événement le plus spectaculaire. Mais ce qui est fondamentalement en cause, au-delà des graves et difficiles problèmes conjoncturels tels que ceux du Proche-Orient qui ont motivé ce départ, c'est le rôle même que doit jouer l'OIT dans le monde.

Au-delà de l'établissement de normes de travail, qui demeure son action essentielle de base, l'OIT s'est engagée ces dernières années dans une recherche et des activités qui se situent au cœur des préoccupations des travailleurs et des peuples.

Deux exemples illustrent cette orientation : le lancement du programme international pour l'amélioration des conditions du milieu de travail (le PIACT) et le succès rencontré par la Conférence mondiale de l'emploi tenue en 1976. En poursuivant et en développant cette orientation, l'OIT peut devenir un élément moteur de la grande confrontation mondiale actuelle pour un nouvel ordre économique et social international. Cette orientation, cela va de soi, n'est pas du goût de tous.

Deux conditions principales peuvent la confirmer :

- parvenir rapidement aux réformes de structures, déjà largement discutées, qui doivent aboutir à une plus grande démocratisation de cette institution;

- obtenir du mouvement syndical qui participe de plein droit à l'OIT une plus grande cohésion et un programme d'action qui permette aux travailleurs de peser efficacement dans une institution qui, au départ, a été conçue pour eux.

Telle est la ligne que défend la CFDT dans sa participation active aux instances et activités de l'OIT.

La CEE

Au niveau de la Communauté économique européenne, la CFDT participe aux différents comités consultatifs (emploi, migrants, formation professionnelle, etc.). Au comité économique et social de la CEE, les représentants de la CFDT ont présenté des rapports sur le code de la sécurité nucléaire et sur la convention de Lomé.

Exclue par le gouvernement français du comité consultatif de la CECA (charbon-acier) depuis plusieurs années, la CFDT a engagé une série d'actions auprès du gouvernement, de la Cour de justice de la CEE et du Conseil de l'Europe pour exiger une représentation CFDT dans ce comité. Satisfaction a été obtenue en octobre 1978.

L'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques regroupe les gouvernements des principaux pays industrialisés d'Europe, d'Amérique du Nord, l'Australie, le Japon. Elle coordonne et oriente les politiques économiques, monétaires, énergétiques des pays membres.

La commission syndicale consultative auprès de l'OCDE exprime les avis, trop peu écoutés, des organisations syndi-

cales des pays membres de l'OCDE sur les principaux problèmes qui entrent dans la compétence de cette organisation.

La CFDT participe régulièrement aux différentes réunions de la commission syndicale consultative et c'est l'occasion pour notre organisation de confronter ses positions avec celles des autres syndicats des pays industrialisés.

C'est le cas en particulier avec la principale organisation syndicale du Japon, le Sohyo, très intéressée par nos positions revendicatives et nos perspectives autogestionnaires.

35-6. la prise en charge des problèmes internationaux dans l'organisation

Un fait s'impose : les problèmes internationaux accrochent difficilement à la base. D'une manière générale, les syndicats ont du mal à intégrer la dimension internationale dans leur réflexion, leurs décisions, leur action. Ce jugement doit être nuancé, en particulier pour les secteurs professionnels victimes de la crise et de la restructuration industrielle.

Malgré cette constatation, il faut souligner un progrès réel dans la prise en charge de la dimension européenne et internationale de l'action syndicale dans de nombreuses fédérations et unions régionales.

L'intégration de la dimension internationale dans de nombreuses sessions de formation est aussi un élément positif. En revanche, les résultats concrets des campagnes de solidarité internationale que nous avons lancées à l'occasion des 1^{er} mai 1977 et 1978 n'ont pas connu les résultats escomptés.



l'action CFDT dans l'union des forces populaires



41. affirmer nos propositions

Le congrès de 1976 a confirmé la stratégie de l'union des forces populaires (UFP) définie en janvier 1974. Cette stratégie se distingue à la fois d'un regroupement antimonopoliste, simple rassemblement des mécontents victimes des monopoles, et d'une stratégie de type programme commun qui consiste en un ralliement pur et simple à un programme gouvernemental élaboré par les partis de l'union de la gauche.

L'UFP, c'est « l'union dans l'action de toutes les forces de gauche qui acceptent de lutter ensemble sur une base de classe pour réunir les conditions du passage au socialisme ». C'est une union entre les agents du changement que sont les forces sociales et les instruments de ce changement au niveau de l'État que sont les partis politiques. Partis et syndicats n'ont pas la même fonction, les mêmes responsabilités. Pour une part, les différences d'appréciation que peut avoir la CFDT avec les différents partis de gauche s'expliquent d'ailleurs par cette situation qui conduit les deux types d'organisation à une approche spécifique des problèmes. Cette union ne cherche pas à nier le rôle important des partis politiques, mais simplement à leur refuser tout rôle privilégié. On ne peut concevoir le passage au socialisme démocratique autogestionnaire que par la convergence, dans l'indé-

pendance réciproque, de l'action politique, de l'action syndicale comme de l'action d'autres forces ou associations luttant dans des domaines plus spécifiques. L'UFP ne peut avoir pour conséquence de lier la CFDT à un programme de gouvernement, ni de conditionner le développement des luttes et la formulation des revendications à une échéance électorale.

C'est le moyen d'une mobilisation de masse ; mais celle-ci ne peut se faire que dans la clarté et si les travailleurs sont pleinement informés. De ce point de vue, pendant toute cette période et particulièrement avant mars 78, la CFDT a reproché aux partis de gauche de masquer certains des problèmes les plus difficiles à résoudre, empêchant ainsi une prise de conscience de la nature des obstacles à surmonter et des conditions du changement.

En ce sens, au lendemain de la rupture de l'union de la gauche, la CFDT, s'est refusée à jouer les bons offices entre le PC et PS et à chercher un compromis à mi-chemin des positions ; elle a attiré l'attention sur l'insuffisance des propositions des partis en ce qui concerne la possibilité d'un dépassement de la crise.



42. la plate-forme : contribution de la CFDT

La plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats ainsi que le texte « plan et nationalisations » ont été les documents à partir desquels la CFDT est intervenue.

Par son contenu à visée unitaire, la plate-forme a marqué une contribution importante de la CFDT dans le débat au sein de la gauche pour le succès des forces populaires. En l'adaptant, en la prolongeant dans des plates-formes fédérales et régionales, la CFDT a manifesté sa volonté d'obtenir immédiatement des réformes significatives du changement de société que nous voulons. Elle a amené la gauche, et notamment le PCF et la CGT, à adapter leur propre langage, leurs positions, mais sans que ceux-ci dépassent la simple reprise du vocabulaire. L'impact de la plate-forme CFDT dans la gauche, mais aussi dans l'opinion publique en général, réside, pour une part, dans la capacité autonome de la CFDT à élaborer ses positions en dehors de toute influence des stratégies des partis politiques. En élaborant sa plate-forme, la CFDT a renforcé son unité, consolidé son indépendance et marqué la spécificité de son action au sein de l'union des forces populaires, tout en créant les conditions de l'union.

La confrontation des propositions de la CGT et des objectifs contenus dans la plate-forme CFDT a eu lieu pendant la campagne électorale. Cette confrontation intéressante n'a pu déboucher. En effet, l'attitude partisane de la CGT, son manque d'indépendance vis-à-vis du PCF aussi bien que sa stratégie qui donne le premier rôle aux changements politiques par rapport aux luttes sociales, la conduisaient à masquer les divergences réelles qui subsistent entre nos deux organisations. Le risque de voir la CFDT servir de masse de manœuvre pour le débat entre les partis était trop grand. Un accord CFDT-CGT utilisé comme substitut à un programme de partis était inacceptable pour la CFDT.



43. agir avec d'autres pour la transformation de la société

Bien souvent, c'est dans un sens restrictif que nous avons perçu et vécu l'UFP considérée alors uniquement comme la recherche de convergences entre les directions nationales des partis de gauche et des confédérations.

La division de la gauche lors des législatives de 1978 a montré les difficultés et les limites de cette voie.

Si, dans les années passées, la priorité a été donnée à la recherche des convergences syndicats-partis, dans le même temps et sans peut-être y apporter une attention et une réflexion suffisantes, la CFDT a lutté avec d'autres organisations à partir des problèmes quotidiens :

- La plate-forme des « 26 » a permis d'établir un certain nombre de convergences avec d'autres organisations sur les problèmes de Sécurité sociale et d'agir plusieurs fois avec efficacité, par exemple lors du débat au Parlement en 1974 ou dans la phase préparatoire de la loi d'orientation des handicapés.

Le colloque « Santé et démocratie autogestionnaire », en juin 1976, a été l'occasion d'une réflexion avec de nombreuses associations familiales, sociales, de médecins.

Plus récemment, la campagne nationale pour la santé et la Sécurité sociale : « reconquérir et promouvoir la Sécurité sociale » a permis une sensibilisation sur ces problèmes.

Bien souvent, ces actions ne se sont pas limitées au seul plan national mais ont permis de nombreuses initiatives locales et la mise à l'action des organisations qui en avaient peu l'habitude.

- Dans les années passées, la CFDT a agi avec d'autres organisations : mutuelles, CSCV¹, CSF², etc., par exemple pour la défense du Centre de santé de Villeneuve de Grenoble, pour la création et le soutien des centres de soins infirmiers dans les Pays de Loire, le Nord, la Picardie, la défense de la clinique des Lilas, la lutte contre « Gamin³ » en Basse-Normandie et en Loire-Atlantique.

- Sur les loisirs, la CFDT, avec d'autres organisations, notamment au sein du CECOREL (Centre de coopération pour la réalisation d'équipements de loisirs), essaie de modifier l'état des choses existant pour une satisfaction plus importante des travailleurs et de la population.

- La CFDT participe à l'union coopérative « Le chèque vacances », créée par la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la FEN, les mouvements mutualistes et coopératifs avec le soutien de l'ensemble des associations du tourisme social.

- Sur le logement, la CFDT agit avec des associations de locataires et de consommateurs.



(1) CSCV : Confédération syndicale du cadre de vie.

(2) CSF : Confédération syndicale des familles.

(3) Gamin : Gestion automatisée de la médecine infantile.



- Des contacts ont lieu avec des organisations étudiantes pour s'informer des problèmes posés aux jeunes à l'université et rechercher des convergences liant les problèmes concrets posés aux étudiants avec nos perspectives autogestionnaires.

- La CFDT, au niveau national et parfois régional, entretient des rapports avec des associations de juristes, d'avocats et avec le Syndicat de la magistrature, qui permettent des débats, des rencontres, des prises de positions sur des sujets d'intérêt commun.

- Sur les problèmes des libertés en France et dans le monde, la CFDT participe au collectif des libertés composé des organisations syndicales, des partis politiques de gauche et d'un certain nombre d'organisations. Elle participe également à de multiples actions avec d'autres organisations ou comités pour la libération des prisonniers politiques des pays de l'Est ou d'Amérique latine.

- Des rencontres pour confronter les points de vue ont lieu entre la CFDT et les différents mouvements écologistes sur les problèmes du nucléaire.

- Des contacts ont lieu entre des comités d'entreprise et le Mouvement français du planning familial sur la contraception et l'avortement.

- Des rapports avec les organisations de consommateurs sont entretenus à partir de l'opération « boîte postale 5000 ».

Faire vivre l'union des forces populaires

Cette série d'actions et de contacts avec d'autres organisations, où la CFDT a souvent joué un rôle d'impulsion, montre que dans les faits et à partir de l'action quotidienne, des éléments existent pour faire vivre l'union des forces populaires.

Mais il nous faut réfléchir ensemble pour mettre en œuvre les moyens qui nous permettront de ne pas réduire ce type d'action à des rapports bilatéraux entre la CFDT et telle ou telle organisation ou association spécialisée, en excluant de fait les grandes forces politiques et syndicales, réduisant ainsi notre action à un petit cercle d'initiés intéressés par un problème particulier.

C'est bien à l'ensemble des forces populaires que nous devons faire des propositions unitaires sur les sujets cités plus haut et sur tous ceux qui se posent aujourd'hui aux travailleurs et à la population dans notre société.

Après une analyse précise des besoins formulés à partir de l'entreprise, du quartier, de la localité, quel type d'action pouvons-nous proposer pour mettre en place, par exemple, des centres de santé ou pour agir sur le cadre de vie, la consommation, les équipements collectifs, l'école ?

Ne pouvons-nous pas instaurer des débats entre les structures syndicales appropriées, sous la responsabilité des unions régionales, avec telle ou telle municipalité de gauche, pour étudier les possibilités d'accords entre la commune, les unions locales et les comités d'entreprise pour une réalisation intéressant la population de la localité ?

Dans les régions, départements, localités où l'union des forces populaires est bien vivante, ne pourrait-elle pas être une force de proposition, après études, sur l'avenir industriel du secteur concerné, les problèmes du chômage, l'emploi des femmes, des jeunes, l'insertion des immigrés.

C'est une façon de faire vivre l'union des forces populaires dans le concret en lui donnant un contenu basé sur les luttes sociales.

Ce type d'action n'est-il pas indispensable pour la convergence globale et pour contribuer à réunir les conditions politiques du changement entre partis de gauche ?

Plusieurs conditions sont nécessaires à la réussite de cet objectif :

- ne pas vouloir tout faire et tout de suite ;
- choisir des thèmes en fonction de nos capacités, de nos possibilités, et en tenant compte de nos partenaires ;
- décider des thèmes et des actions après un large débat démocratique dans les structures CFDT en assurant pleinement la maîtrise des unions régionales sur ce type d'action.

Un point important demeure : les moyens choisis pour réaliser cette union des forces populaires, la nature et les contenus des alliances ne doivent pas entraver le développement propre de l'action de la CFDT et ne compromettre en rien sa fonction spécifique d'organisation syndicale, porteuse à tout moment des aspirations des travailleurs. Tout accord avec d'autres suppose donc le maintien de la capacité autonome d'action et de mobilisation de la CFDT, une maîtrise totale de sa décision en toutes circonstances, quel que soit le type de rapports qu'elle établit avec ses partenaires.

Le type d'action que préconise la CFDT doit accepter les conflits internes aux forces populaires comme élément de sa dynamique. Quand cela est nécessaire, le débat public avec les autres forces est le moyen de permettre de faire évoluer les positions en présence.



le renforcement de la CFDT



51. des structures pour l'action

Des difficultés graves de fonctionnement ont encore marqué la vie de certaines organisations confédérées nécessitant, parfois, l'intervention du Bureau national pour les aider à résoudre leurs problèmes. Ce fut le cas pour la FNHET et pour l'UIS de Cherbourg, les UD de Gironde, de la Haute-Marne et du Rhône.

Ces interventions, parfois critiquées (mais plus sur la forme que sur le fond), nécessitent de rechercher les causes de ces difficultés afin d'y porter remède.

Nous en relevons trois qui sont de notre responsabilité :

- Notre pratique syndicale a conduit à mettre l'accent sur le rôle de la section syndicale. Mais n'ayant pas rappelé suffisamment, dans le même temps, le rôle du syndicat, ceci a eu pour conséquence un affaiblissement de la cohésion de l'organisation notamment dans les structures interprofessionnelles.

- La mise en place d'unions régionales, décidée en 1970, n'a pas été accompagnée d'une réflexion collective ni sur leur organisation interne ni sur la clarification du rôle des diverses unions interprofessionnelles. Il s'en est suivi non seulement des tâtonnements mais des conflits de pouvoirs qui, là encore, ont nui à la cohésion de la CFDT.

- Nos perspectives et notre stratégie exigent à la fois que les adhérents et adhérentes participent à la vie de leur syndicat (et à travers eux à celle de toute la CFDT) et que les syndicats agissent ensemble dans un secteur géographique ou une branche d'activité professionnelle. Tout ceci sous-tend une organisation, donc des règles permettant à la démocratie de s'exercer.

Alors que la CFDT progressait en nombre d'adhérents, que ses militants étaient renouvelés, nous n'avons pas mis assez l'accent sur ce qu'était pour nous le fonctionnement démocratique. Nos insuffisances ont permis à ceux, organisés ou non, qui ne font pas confiance aux travailleurs pour définir leurs revendications et leurs formes d'action à partir des propositions des organisations syndicales, d'essayer d'introduire dans la CFDT un mode de fonctionnement où l'exercice du pouvoir est le fait d'avant-gardes dites éclairées.

Ces éléments nous ont amenés à inscrire au plan de travail confédéral l'approfondissement des exigences du fonctionnement démocratique et la nécessité de rassembler les moyens pour structurer les syndicats et les unions locales.

Syndicats, fédérations professionnelles et unions interprofessionnelles n'ont de sens que s'ils sont utiles pour l'action. De même, les unions de syndicats ne se justifient que si elles permettent à ces derniers d'agir ensemble aux plans professionnel et interprofessionnel.

C'est à partir de ces évidences que nous avons entrepris un effort de structuration.

La structuration des syndicats

La résolution générale du 37^e congrès, en rappelant que le syndicat repose sur des sections syndicales, l'a confirmé comme structure politique de base de toute la CFDT.

Or, nous avons constaté l'existence de syndicats d'entreprise repliés sur eux-mêmes, de syndicats à faibles effectifs disposant de peu de moyens humains et matériels...

Cette situation ne favorisant en rien un syndicalisme de masse et de classe, la réorganisation des syndicats a donc été entreprise avec le concours des fédérations et unions régionales, mais il reste beaucoup à faire.

Cette réorganisation a posé les problèmes relatifs :

- à la taille des syndicats. Pour fonctionner démocratiquement, il leur faut des moyens humains et financiers. C'est la raison qui nous incite à estimer que, dans une première étape, il ne devrait pas y avoir de syndicats ayant moins de cinquante adhérents (sauf situation très particulière), nombre qui devrait être porté à cent ultérieurement.

- au champ d'activité géographique des syndicats. Pour l'apprécier, nous avons établi un certain nombre de critères et nous nous efforçons de faire coïncider le champ d'activité des syndicats avec celui des unions interprofessionnelles, et chaque fois que cela est possible avec celui des unions locales. Dans le même temps, la décentralisation des syndicats nationaux devient effective et le moment semble venu de fixer la date à laquelle il ne devrait plus y en avoir à la CFDT.

Les unions interprofessionnelles

L'analyse de conflits survenus entre des syndicats et des unions interprofessionnelles ont fait apparaître que des unions locales (ou ULB) ne reposaient pas sur des syndicats mais sur des bonnes volontés, parce que les syndicats se désintéressaient de l'action interprofessionnelle.

Cela nous conduit à affirmer que l'action syndicale part de l'entreprise et qu'elle est à la fois professionnelle et interprofessionnelle, d'où l'impérieuse nécessité pour les UL (ou ULB) de partir des préoccupations des syndicats pour élaborer leur politique et, pour ces derniers, de prendre en charge l'action interprofessionnelle qu'ils auront contribué à définir.

Neuf ans après la création des unions régionales, l'expérience a conduit à conclure qu'entre elles et les UL (ou ULB), il était nécessaire d'avoir une structure politique, d'une part parce que, dans de nombreux cas, la « région » est loin des UL, d'autre part parce qu'il existe d'autres réalités extérieures entre l'UR et les UL. Cette structure se situe la plupart du temps au niveau du département mais l'analyse montre, dans certains cas, que le découpage départemental ne correspond plus aux évolutions de toutes natures et que cette structure peut recouvrir un autre champ d'activité géographique.

Aux syndicats, réunis en congrès régionaux, il revient de fixer les orientations d'une politique d'action et d'organisation régionale à partir desquelles seront établis les critères déterminant l'organisation interne et le mode de fonctionnement de chaque région, car il n'appartient pas à quelques sections ou militants de décider entre eux de la création d'une UL.



Les fédérations

Si elles ont plus d'ancienneté que les régions, il n'empêche que certaines d'entre elles rencontrent des difficultés pour avoir une politique d'action fédérale et être plus qu'une juxtaposition de branches ayant chacune leur politique sans aucun lien ni solidarité.

La création d'unions professionnelles régionales (UPR) pose des problèmes. En effet, toutes les fédérations n'estiment pas nécessaire la mise en place d'UPR et parmi celles qui en ont implanté, on constate une forte diversité de leurs réalités et des objectifs poursuivis, ce qui a conduit à leur donner des statuts différents. Or, dans le même temps, les unions régionales souhaitent travailler avec les branches professionnelles au niveau régional.

Notre expérience collective est encore insuffisante pour dégager un enseignement, mais il y a lieu d'y réfléchir, car les UPR ne peuvent pas jouer un rôle dans leur fédération et un autre dans leur région ; elles ne doivent pas non plus se substituer aux syndicats.

Pour ce qui est de la révision des frontières fédérales, nous sommes dans l'impossibilité de présenter un bilan entièrement positif, d'une part parce que le Bureau national a retenu d'autres priorités, d'autre part parce que les problèmes posés par ces regroupements sont complexes et délicats. Au fur et à mesure que nous approfondissons, en termes d'action, les regroupements, surgissent d'autres aspects que ceux abordés à l'origine.

Néanmoins, la Fédération générale des transports et de l'équipement est devenue une réalité en regroupant quatre fédérations et, au moment où nous écrivons ces lignes, l'axe tourisme vient d'être créé et rattaché à la Fédération générale services-livre. Le processus pour la création de la Fédération agro-alimentaire est engagé. Les personnels des entreprises de formation professionnelle et permanente ne dépendant pas de l'Éducation nationale sont organisés au sein de la FEP (Fédération de l'enseignement privé). Enfin, les problèmes posés par l'axe information sont en cours

d'examen et le rattachement des syndicats de l'UAS (Union des affaires sociales) à une ou plusieurs fédérations fait l'objet de confrontations difficiles. Pour le reste, nous sommes au point mort... mais la confédération n'est pas la première responsable.

Les départements d'outre-mer

Nous avons aussi engagé un travail de clarification en vue de mettre en œuvre nos orientations en matière de coopération avec les organisations se réclamant de la CFDT dans les Antilles-Guyane et à la Réunion. Nous devons permettre à ces organisations, après avoir analysé les réalités auxquelles sont affrontés les travailleurs de ces régions, de se doter d'une stratégie et de moyens leur permettant de conduire l'action.

Les problèmes de sécurité

De nombreux attentats ont été perpétrés contre nos locaux CFDT ; des effractions, des vols de documents ont été commis. D'aucuns, par tous les moyens, cherchent à se procurer des documents des organisations de la CFDT ou à empêcher leur fonctionnement.

En conséquence, l'ensemble des organisations doivent prendre toutes mesures utiles pour assurer la sécurité des personnes et des moyens de l'organisation ; cette nécessité ne semble pas perçue par toutes.

52. le fonctionnement démocratique

Les difficultés graves de fonctionnement intervenues dans certaines organisations ont eu pour cause l'abandon des règles du fonctionnement démocratique.

Plus d'un million d'adhérents, répartis dans l'ensemble des secteurs d'activités professionnelles et sur tout le territoire, cela nécessite une organisation pour mener l'action ensemble.

Être confédéré, être fédéré professionnellement et interprofessionnellement, n'a de sens que dans la mesure où, face aux divers pouvoirs, nous sommes capables de réunir les conditions pour développer un rapport de forces favorable aux travailleurs. Cela exige une organisation dont le mode de fonctionnement permette, à tous les stades, l'élaboration des revendications et des formes d'action à partir des aspirations des adhérents.

L'élaboration collective

Fondement du fonctionnement démocratique, l'élaboration collective est un processus qui repose sur le recueil, le traitement et la diffusion de l'information utile pour l'action, sur l'analyse du contexte dans lequel doit se dérouler l'action, sur la confrontation des positions, sur la prise de décision et le contrôle de son exécution.

Les exigences de l'élaboration collective nous ont amenés à rechercher si les règles de fonctionnement des organisations confédérées (traduites dans les statuts et le règlement intérieur) favorisaient cette élaboration. Ceci nous a conduit

à élaborer des statuts-types de syndicats en vigueur depuis trois ans et des orientations pour la préparation et le déroulement des congrès d'unions de syndicats ainsi que pour le fonctionnement des instances statutaires.

Confédéralement, Bureau national et Conseil national ont consacré un temps appréciable à ces questions. Après de longs débats, le CN a modifié le règlement intérieur confédéral pour intégrer les décisions du 37^e congrès sur les syndicats et l'interprofessionnel et pour améliorer la préparation et le déroulement des congrès confédéraux. Le BN a estimé inopportun d'entreprendre, dans le moment présent, une modification des statuts confédéraux.

L'élaboration collective exige le respect de la notion de mandat. Elle doit conduire chaque organisation à établir et à mettre en œuvre un plan de travail.

La notion de mandat

Le ou la délégué(e) qui siège dans une instance syndicale ne représente pas sa propre personne mais un collectif : la section s'il siège au conseil syndical, le syndicat s'il participe au congrès de la fédération ou d'une union interprofessionnelle. C'est donc au nom d'une organisation qu'il s'exprime, quelles que soient ses conceptions personnelles, son appartenance politique ou ses affinités. Être mandaté dans une instance statutaire, c'est parler au nom des autres, à qui il faut rendre compte de la manière dont on a exécuté le mandat. C'est la condition à observer impérativement si nous voulons donner toute leur place aux adhérents dans l'action de la CFDT.

Cette volonté de donner toute leur place aux adhérents ne peut cependant conduire aux mandats impératifs, car « élaborer collectivement » signifie qu'il faut prendre en compte toutes les réalités ; or le mandat impératif ne permet pas cette prise en compte.

C'est pourquoi tout militant mandaté, tout en respectant l'orientation du mandat reçu, doit disposer d'une marge d'appréciation pour prendre en compte les apports des autres, permettant ainsi à la structure d'assumer toutes ses responsabilités.

Le plan de travail

Toute organisation programme son travail en fonction des événements prévisibles afin de les dominer et non de les subir. Mais, outre cette volonté de planifier les activités syndicales, le plan de travail est un élément du fonctionnement démocratique. Les composantes de la structure, sachant à quel moment se situent les échéances, peuvent préparer les débats afin d'apporter les aspirations des adhérents. Le plan de travail, dont la technique a fait l'objet d'une plaquette, est un instrument pour être plus responsable avec les adhérents et pour les adhérents.



53. la syndicalisation

L'effort de syndicalisation est une nécessité vitale pour la CFDT, non pas pour satisfaire quelque sentiment triomphaliste, mais par rapport à notre pratique.

Est-il encore nécessaire de rappeler qu'au fur et à mesure de la progression du nombre des adhérents et des adhérentes de la CFDT dans tous les secteurs, y compris dans les petites et moyennes entreprises :

- c'est une fraction plus grande de la classe ouvrière qui a conscience de la nécessité d'agir collectivement pour transformer la société ;
- notre organisation étend sa base pour recueillir les aspirations de tous et de toutes ;
- nous pouvons accroître notre capacité d'action car nous pourrions disposer d'un plus grand nombre de militants et de militantes, répartir les tâches et les responsabilités sur un nombre plus grand de camarades ;
- nous avons la possibilité de faire connaître nos propositions dans toutes les entreprises et par là même de contrer la propagande de l'idéologie dominante ;
- nous avons les moyens de soutenir les luttes parce que présents dans un plus grand nombre d'entreprises ;
- nous nous donnons des moyens financiers plus en rapport avec l'action que nous voulons conduire.

Ces motivations, base de tout effort permanent de syndicalisation, se doivent d'être concrétisées au sein de chaque organisation confédérée. Trop de sections, de syndicats ne sont pas encore pénétrés de la nécessité d'organiser la syndicalisation surtout dans cette période de baisse de l'emploi. La syndicalisation est-elle inscrite comme priorité dans les plans de travail ? Les objectifs dans ce domaine ont-ils été élaborés après une analyse des réalités, sont-ils assortis de moyens ?

Le faible taux de syndicalisation dans les grandes entreprises (industrielles ou du secteur tertiaire) ou sur les grands chantiers amène-t-il les structures professionnelles et interprofessionnelles à analyser ensemble les causes de la situation et à y apporter des réponses collectives ? Le décalage entre le nombre de voix recueillies par la CFDT et le nombre d'adhérents pose-t-il question aux organisations ?

L'insertion des travailleuses et de la jeunesse dans l'action syndicale, la prise en charge de leurs problèmes pour que l'organisation syndicale réponde aux problèmes de la classe ouvrière telle qu'elle se compose aujourd'hui constituent-ils une priorité ?

Dans cette perspective, n'avons-nous pas négligé le secteur tertiaire alors qu'il devient le plus important en nombre de salariés ?

Nous sommes-nous interrogés pour savoir si notre politique d'action syndicale, notre pratique, nos comportements prennent en compte les évolutions de la jeunesse, des femmes ? Quelle image donnons-nous du syndicalisme et de la CFDT aux travailleurs et aux travailleuses qu'ils soient français ou étrangers, jeunes ou retraités ?

Nous devons apporter des réponses à ces questions si nous voulons syndicaliser les travailleurs, première condition du

développement du rapport de forces pour défendre leurs intérêts tant dans l'immédiat que pour l'avenir.

Confédéralement, pour la période à venir, dans le cadre de la politique du fonds d'organisation, nous entendons :

- assurer un minimum d'équipements au plan interprofessionnel ;
- renforcer les moyens des fédérations du secteur tertiaire ;
- aider au regroupement de certains secteurs dans une même fédération afin de faciliter aux syndicats le développement d'un rapport de forces ;
- favoriser le développement de la CFDT là où il y a de grandes concentrations de travailleurs dans les secteurs industriel et tertiaire.

Enfin, dans le cadre de cette politique, nous devons inventer des moyens facilitant l'insertion des travailleuses et des immigrés dans les structures.

Nous rechercherons également les moyens d'assurer la solidarité à l'égard des organisations les plus touchées par la baisse de l'emploi.

Ces orientations ont été débattues par le Conseil national de janvier 1979 pour la période 1980-1985.

54. la formation syndicale

Des difficultés sont apparues en matière de formation, au cours de ces dix dernières années, dans l'ensemble de la CFDT. On peut les situer ainsi :

- insuffisance de la « présence » des instances politiques de chaque structure dans l'élaboration et le suivi de sa politique de formation ;

- diversification des contenus, certes bénéfique quand elle correspond à des besoins différents, mais qui risque aussi d'aboutir à des divergences de fond et à une non-réponse à certaines demandes ;

- des contenus eux-mêmes pas toujours maîtrisés par les animateurs, par suite d'une insuffisante appréhension des racines (les « acquis ») de la CFDT, due à la très grande rotation des responsables ;

- la priorité aux aspects pédagogiques, qui a certes permis à la CFDT d'améliorer ses méthodes de formation et d'avancer dans la remise en cause des rapports enseignants-enseignés, mais qui a fait parfois négliger le fait que l'animateur est aussi un militant agissant dans le cadre d'un mandat politique ;

- la formation, enfin, mise un peu à « toutes les sauces » et appelée à la rescousse pour résoudre des problèmes politiques que les structures avaient des difficultés à assumer.

Ces problèmes ont conduit à un travail de réflexion à partir de notre pratique et de nos besoins, afin de redéfinir collectivement la place et les objectifs de la formation syndicale. Cela a été le souci prioritaire de la confédération qui a mené de longs débats aboutissant à un rapport adopté par le Bureau national en 1975, suivi, ensuite, de débats dans de nombreuses organisations. Peu à peu, un certain nombre de lignes de forces se sont esquissées, que résume en quelques phrases la résolution du 37^e congrès (paragraphe 431).

Ces lignes de forces essentielles sont au nombre de trois :

1. La formation a pour objectif principal d'accroître la capacité des « formés » à décider collectivement des objectifs en partant des situations vécues. Cela veut dire que le développement de la capacité d'analyse est le premier axe sur lequel il faut avancer concrètement.

2. La formation s'inscrit dans la stratégie de la CFDT et doit être cohérente avec elle. Cela veut dire que plus on décentralise et plus on accepte l'autonomie de décision, plus on doit, en même temps, insister sur les références communes, préciser les instruments d'analyse qui sont ceux de la CFDT. Le rôle de l'organisation est aussi d'apporter son expérience, ses acquis, ses positions, comme des éléments qui doivent être présents pour que l'analyse des intéressés puisse se développer librement mais en prenant en compte tous les éléments et aboutisse à une décision collective démocratique. Ainsi se dégage le deuxième axe, que l'on a appelé le « tronc commun ».

3. Mais ceci ne remet pas en cause la volonté de maintenir une formation décentralisée dans la CFDT parce que la

formation doit être proche des besoins, décidée dans ses modalités et ses contenus par les structures à tous les niveaux. Il s'agit d'une option tout à fait fondamentale pour la CFDT, sur laquelle nous ne sommes pas prêts de revenir, parce qu'elle est liée à notre volonté de fonctionnement démocratique comme à notre conception de la formation, moyen de donner à chacun, comme à chaque structure, la possibilité de déterminer son action.

Ceci implique que les instances politiques prennent effectivement en charge la formation. Ainsi se dessine le troisième axe à concrétiser. Ce n'est pas le plus facile.

Au niveau de la réflexion globale sur la politique de formation, le travail a été continué dans plusieurs directions. Les contacts avec les régions et les fédérations se sont développés pour fixer les lignes politiques de la formation et permettre leur prise en charge. Un travail a été engagé pour préciser la conception du mandat à donner au formateur, militant qui intervient en formation comme responsable devant son organisation (et pas seulement devant les participants). Enfin une réflexion a été entreprise sur la notion de progression en formation.

Une mise en œuvre concrète

L'action de la confédération pour la période 1976-1979 a surtout porté sur la mise en œuvre concrète des trois axes indiqués ci-dessus. Tout en continuant l'approfondissement de la politique, il importe de la traduire dans notre pratique. En particulier, toute une série d'actions ont été engagées pour fournir les éléments du « tronc commun » et mettre à la disposition des organisations ce qui constitue l'acquis de la CFDT.

L'élaboration du « tronc commun » a été conduite de la manière suivante :

- présentation des positions essentielles de l'organisation afin qu'elles soient présentes dans la formation ;
- élaboration de dossiers permettant aux organisations d'insérer leur propre formation dans un cadre commun.

Pratiquement ceci s'est traduit par des publications de brochures (*Positions et orientations de la CFDT* et, au début de 1979, *La formation syndicale*), de nombreux dossiers et par la tenue d'activités.

C'est surtout au niveau des activités que l'action s'est développée. Deux types de sessions ont été élaborées en direction des nouveaux permanents, afin de faire face à la très grande rotation que nous connaissons. La première session dite « connaissance de la CFDT » a pour but de présenter les acquis et orientations de l'organisation en procédant à une réflexion approfondie sur ceux-ci. Au cours des trente derniers mois, huit sessions de ce type auront été réalisées. La seconde session porte sur les « méthodes de travail », afin de situer les problèmes pratiques rencontrés dans les activités de permanents dans une perspective politique (cinq sessions réalisées).

Une réflexion collective

Par ailleurs, la confédération s'est proposée, par un travail commun avec les régions et fédérations, de reprendre l'un après l'autre les grands domaines de la formation pour faire le point, analyser les pratiques au regard des besoins et réfléchir à leur cohérence vis-à-vis de notre stratégie.

Ainsi, un travail collectif s'est déroulé pendant quelque dix-huit mois sur la formation de base. Les régions ont exposé leurs activités, puis un débat s'est instauré, conduit par la confédération, sur le rôle de la formation de base, sa place dans le processus de formation et son contenu commun. Une activité-type a ainsi été formulée, dite « session de formation commune de base » (FCB) et mise à la disposition des organisations. Elle a été largement reprise dans la CFDT, amenant des modifications dans les activités existantes et allant ainsi dans le sens d'une plus grande homogénéité de notre formation de base. Ce travail s'est trouvé naturellement prolongé par le démarrage d'une session nouvelle de formation d'« animateurs de formation de base » afin d'aider les organisations à disposer de responsables aptes à animer la nouvelle session FCB.

Après la formation de base et la formation des permanents, l'action s'est ensuite portée sur la « formation des responsables », suite directe de la première dans le processus de formation. Un dossier fournissant aux organisations les éléments pour une meilleure prise en charge de ce type de formation sera prêt au deuxième trimestre 1979.

Sur d'autres activités également, une avancée a été réalisée : la CCF (Commission confédérale de formation) s'est attachée, au cours de la période, à remettre en débat la formation d'animateurs pour les sessions de conduite de réunion. Ceci a abouti à un contenu sur « la pratique de réunion » qui devrait pouvoir relancer une formation de cette nature en direction des responsables des organisations. De même, une réflexion sur le rôle de l'audio-visuel a conduit à la mise au point d'un dossier, à la fois politique et technique, pour contribuer à une meilleure maîtrise de l'audio-visuel dans notre pratique syndicale.

Les axes pour l'avenir

Cela étant, il reste beaucoup à faire et les actions conduites au cours de la période ont permis de cerner des problèmes qui restent en suspens et qui doivent être pris en charge si nous voulons progresser dans la politique de formation de l'ensemble des organisations. Le travail sur la formation commune de base, par exemple, a amené à constater la nécessité d'engager une réflexion sur son étape préalable, la « première formation ».

De même, les rapports entre l'interprofessionnel et le professionnel en matière de formation restent très insuffisants et il y a beaucoup à faire pour progresser. L'action entreprise sur le tronc commun et les instruments d'analyse de la CFDT est à poursuivre, de même que les interventions sur la formation des formateurs.

Autant d'axes de travail pour l'avenir immédiat, en ajoutant cette préoccupation majeure où nous devons avancer : le suivi effectif par les instances politiques des organisations de l'élaboration de leur politique de formation, considérée comme moyen de leur stratégie et non pas comme technique secondaire ou comme roue de secours. C'est certainement là que se trouve la clé de nombreuses difficultés rencontrées. La ligne politique se précise pour la période à venir, mais l'essentiel est de l'appliquer réellement.

55. la politique d'information de la CFDT



Les objectifs poursuivis par la confédération ont été l'amélioration du contenu et l'augmentation et la diffusion de nos principaux moyens d'information. Des efforts restent encore à faire, notamment pour la diffusion. Examinons la situation actuelle.

CFDT magazine

En décembre 1976 naissait *CFDT magazine*, nouvelle formule du journal de masse de la confédération (augmentée de huit pages en novembre 1978). L'objectif était de s'ouvrir davantage aux préoccupations des travailleurs, de développer, sans sacrifier le champ syndical traditionnel, l'information et la réflexion sur les problèmes de société, les loisirs, les affaires internationales, etc. Cela sous une forme améliorée, plus illustrée, avec les ressources de la couleur.

Globalement, *CFDT magazine* semble être apprécié de ses lecteurs. Cependant, de nombreux adhérents ignorent encore jusqu'à son existence. D'autres ne se le voient proposé qu'une ou deux fois l'an, lorsque leur section décide une commande.

Beaucoup de militants sous-estiment — ou parfois méprisent — l'outil d'information, de syndicalisation, d'ouverture culturelle qui est à leur disposition pour toucher adhérents et sympathisants.

Syndicalisme hebdo

Au cours de cette période, *Syndicalisme hebdo* s'est efforcé d'être, plus que par le passé, un outil indispensable pour les militants. Il s'est voulu un lieu reflétant les enjeux réels auxquels est affronté le mouvement syndical.

Jusqu'aux élections législatives de mars 1978, il a tendu ses efforts vers le succès des forces populaires et l'accession de la gauche à la gestion du pays. Puis il est devenu indispensable pour le journal confédéral, suivant en cela les orientations de politique d'action confirmées par le Conseil national d'avril 1978, de renouveler ses efforts afin que le contenu de l'hebdo s'appuie davantage sur les préoccupations quotidiennes des travailleurs et qu'il soit à la mesure concrète du projet autogestionnaire de la CFDT. C'est aussi une condition pour développer sa diffusion, même si des efforts spécifiques doivent encore être faits en ce sens.

Le service promotion

La presse confédérale a réussi à maintenir et même à augmenter sa diffusion, mais celle-ci n'est pas à la hauteur de nos ambitions ni de nos responsabilités.

CFDT magazine doit sa légère progression à sa nouvelle formule. L'effort à réaliser doit porter sur la vente soutenue des numéros ordinaires. Des initiatives d'éditions régionales

de *CFDT magazine* sont tentées (Basse-Normandie, encart URP au n° 10 tiré à 65 000 exemplaires). Son tirage moyen actuel est de 145 500 exemplaires (numéros spéciaux compris) et de 107 500 exemplaires pour les numéros ordinaires.

Syndicalisme hebdo a vu son développement surtout assuré par les éditions fédérales et la création de deux éditions (banques, métaux). La diffusion a cependant tendance à stagner (tirage moyen de 45 000 exemplaires).

Depuis janvier 1978, un service confédéral, le service promotion, consacré uniquement à la diffusion, a été créé. Il a pour but d'aider les organisations (rencontres, matériel adapté, etc.) et d'impulser une politique de vente et d'abonnement offensive permettant d'atteindre une diffusion de masse.

Nouvelles CFDT

Nouvelles CFDT est désormais diffusé à 1 800 exemplaires (au lieu de 900) aux principaux responsables de l'organisation désignés par les régions et les fédérations. Un effort a déjà été réalisé dans la présentation, le classement, la rédaction, le fond. Cet effort sera encore poursuivi pour qu'en 1979 *Nouvelles CFDT* devienne un outil plus pratique et plus efficace.

CFDT aujourd'hui

Le tirage de *CFDT aujourd'hui* dépasse 8 000 exemplaires. Revue d'action et de réflexion à l'usage des militants, des équipes syndicales, elle semble arriver dans sa formule actuelle à un équilibre entre les dossiers, les articles sur l'actualité sociale et les numéros spéciaux. Un effort est tenté pour rendre sa lecture plus accessible et fournir des éléments utiles à l'action quotidienne.

Action juridique CFDT

Action juridique CFDT avait 2 000 abonnés deux mois après son lancement en janvier 1978, 2 600 abonnés en juillet et en comptera sans doute 3 000 en janvier 1979. Cette revue cherche à mieux informer les syndicats et les structures interprofessionnelles afin de les aider à prendre en charge les aspects juridiques de leur action. *Action juridique* fait aussi mieux connaître l'originalité de notre politique juridique aux praticiens du droit : avocats, magistrats, inspecteurs du travail, enseignants.

Le service édition

L'action confédérale en matière de publication de brochures s'est développée, une trentaine de titres sont disponibles. Ils permettent de rassembler un certain nombre d'acquis de la CFDT et contribuent à unifier l'information confédérale. Cet accroissement d'activités est passé par le renforcement du service édition confédéral et de l'équipe de Montholon-services dont l'intervention est importante dans la réalisation et la diffusion de ces brochures.

Trois collections sont disponibles : *CFDT-pratique syndicale*, qui rassemble de nombreux acquis pour l'action quotidienne ; *CFDT-réflexion*, qui publie les textes importants de l'organisation ; *CFDT-information*, qui apporte des informations aux militants, aux travailleurs. En outre, une série *bref* accueille les textes plus courts et de tirage plus réduit. Plus de 100 000 brochures sont diffusées par an. Il convient de poursuivre une production correctement présentée tout en serrant les prix et d'assurer une prise en charge réelle de la diffusion par les organisations.

L'**agenda** et le **guide pratique**, outils utiles et fort appréciés (les seuls dont on ait réussi une réelle diffusion de masse)

poursuivent leur progression : 535 000 exemplaires en 1978. Cette progression pourrait être plus sensible si la diffusion était véritablement impulsée partout.

La propagande et l'audiovisuel

La mise en place très récente au niveau confédéral d'un service propagande-audiovisuel doit permettre de mieux populariser l'action de la CFDT et de renforcer son image de marque. Il convient notamment de valoriser la présence CFDT par des affiches concrétisant clairement nos objectifs revendicatifs. Élargissant les productions existantes, quelques montages audiovisuels et « expo-photos » seront produits sur des thèmes précis. Ces réalisations devraient permettre d'augmenter notre audience et d'intégrer à notre propagande la dimension audiovisuelle.

56. les moyens financiers

Les moyens financiers dont dispose la confédération pour mener son action sont produits pour l'essentiel par la cotisation des adhérents. La part revenant à la confédération a évolué conformément à la règle d'indexation de la charte financière.

La politique financière confédérale

Au cours des trois années 1977 à 1979, les priorités de la politique financière confédérale ont été les suivantes :

- La politique immobilière : construction et aménagement du nouvel immeuble rue Cadet, modernisation des immeubles Montholon, construction d'un nouveau centre de formation à Bierville.
- Le développement des moyens d'information des structures et des militants : amélioration du contenu et de la diffusion de *Nouvelles CFTD*, lancement d'une revue juridique, acquisition d'une imprimerie pour assurer l'autonomie de l'organisation.
- Le renforcement des moyens du secrétariat de la confédération.
- Le développement du service informatique et l'alimentation de la réserve confédérale.
- Le développement de la CFTD dans le milieu ingénieurs et cadres.
- La politique d'action internationale.

Ces priorités ont absorbé les ressources complémentaires dégagées notamment par la progression du nombre des adhérents. Il faut souligner qu'en 1977 et 1978, la subvention du ministère du travail pour la formation des militants a été bloquée à son niveau de 1976. Un déblocage devrait intervenir en 1979.

Situation des effectifs syndiqués à la CFTD

Au 1^{er} janvier 1978, la confédération comptait 1 077 731 travailleurs actifs ayant leur carte CFTD et 829 024 cotisants réguliers. Ces chiffres concernent les actifs, il faut y ajouter 74 560 retraités, soit au total 1 150 000 adhérents. Depuis le 37^e congrès, l'évolution des effectifs a été la suivante : en 1975, progression de 4,90 % sur 1974 ; en 1976, progression plus faible : + 1,15 % sur 1975 ; en 1977, exercice pour lequel les comptes cotisations ne sont pas encore clos, il devrait y avoir stabilité par rapport à 1976.

Le ralentissement de la progression constaté en 1976 et 1977 a pour raison essentielle la situation de l'emploi et la diminution des effectifs salariés. En effet, ce sont les fédérations du secteur privé industriel qui accusent de légers reculs, alors que celles du secteur public continuent à progresser.

La politique immobilière

En 1974, la confédération, les fédérations, les organisations parisiennes (syndicats, UD, UR) étaient « entassées » à Montholon, dans des locaux exigus, sous-équipés, vétustes. Les opérations décidées alors (relogement des « Parisiens » rue de Dunkerque, construction d'un nouvel immeuble pour la confédération rue Cadet, modernisation et équipement des immeubles Montholon) ont permis à chacun de disposer de locaux de travail convenables sans plus et sans disposer d'une réserve de superficie, ce qui nous oblige à envisager déjà une future opération d'extension des locaux existants. En outre, la construction d'un nouveau centre de formation à Bierville a été mise en route, l'ancien ne présentant plus la capacité et le minimum de confort nécessaires aux activités de formation.



Le nouvel immeuble de la CFTD, rue Cadet à Paris.

Les autres moyens de fonctionnement

Les autres moyens dont dispose la confédération ont été également développés, qu'il s'agisse de Montholon-services dont les activités s'adaptent de mieux en mieux aux besoins des structures de l'organisation dans les domaines de l'information, de la propagande, de la documentation, de l'équipement et même de l'audio-visuel, qu'il s'agisse du service informatique, dont toute l'organisation a été revue pour la gestion de *syndicalisme*, de *CFDT aujourd'hui*, de la CNAS, du SCPVC qui pourra désormais traiter les opérations des organisations qui ne faisaient pas appel à lui. La comptabilité de la confédération a été, elle aussi, entièrement réorganisée et traitée par informatique.

Durant les trois années écoulées, les finances de la confédération et ses moyens matériels ont été mis au service de la politique de l'organisation.

La caisse de résistance

Durant toute la période écoulée, la CNAS (Caisse nationale d'action syndicale) est intervenue pour le soutien des adhérents engagés dans les conflits menés au niveau des entreprises, des localités et des branches professionnelles. Ce soutien est appréciable, notamment pour les luttes de longue durée. Il a été intense en 1976.

La CNAS a poursuivi son activité dans de meilleures conditions de gestion, tout en mesurant la faiblesse de ses moyens d'intervention dans le soutien aux adhérents en lutte. Cette préoccupation et les propositions pour y remédier font l'objet du thème n° 4.

Nous ne ferons donc apparaître ici qu'un bilan, sous forme de tableaux, des activités de la CNAS.

Années	Grèves	Dépenses	Actions en justice	
	Journées indemnisées		Dossiers enregistrés	Dépenses
1975	435 184	5 978 820	359	1 279 245
1976	600 335	8 712 960	539	1 829 310
1977 ¹	350 800	5 444 575	492	1 793 875

Années	Victimes de la répression		
	Dossiers enregistrés	Licenciements soutenus	Dépenses
1975	95	91	393 300
1976	132	144	570 380
1977 ¹	98	89	323 865

(1) résultats provisoires

A noter que l'importance des luttes en 1976 se répercute sur le nombre des actions en justice concernant la répression, confirmant le lien étroit qui existe entre l'action et la répression, qui font toutes les deux l'objet des interventions de la CNAS.

en conclusion

L'activité de l'organisation durant cette période de trois ans s'est déroulée dans un contexte qui a changé de façon importante. L'échec de la gauche aux législatives de mars 1978 et l'approfondissement de la crise ont amené la CFDT à réfléchir sur sa pratique, notamment au Conseil national d'avril 1978. Dès septembre 1978, l'action est repartie sous des formes adaptées à notre ligne. Mais les difficultés avec la CGT demeurent. Qu'en sera-t-il à l'époque du congrès? Quel bilan pourrions-nous tirer de ces actions? La mise en œuvre avec ténacité de notre pratique d'action et notre cohésion doivent permettre de mobiliser les travailleurs, et de leur donner confiance dans l'action syndicale.

Pour les trois ans à venir, il s'agit de répondre mieux que par le passé au défi qui nous est lancé par la brutalité des politiques patronales et gouvernementales et par la rapidité des mutations du capitalisme.

La crédibilité de la CFDT est engagée quant à sa capacité à mobiliser les travailleurs sur leurs revendications quotidiennes et à imposer des solutions qui aillent dans le sens d'une issue à la crise conforme aux aspirations du socialisme autogestionnaire. Notre réponse ne doit pas être formulée en termes abstraits ou lointains. C'est dès maintenant qu'il faut lier revendication immédiate et perspective autogestionnaire, qu'il faut faire des travailleurs les artisans actifs des luttes sociales et du changement. Tel est le sens du premier thème de ce congrès donnant lieu à une résolution : « l'action de la CFDT dans la période à venir ».

La mise en pratique de nos orientations suppose un renforcement de la CFDT et un fonctionnement de notre organisation tels que les adhérents y trouvent toute leur place. Le deuxième thème de débat du congrès « structures et fonctionnement démocratique » n'est pas réservé aux spécialistes de l'organisation ou aux juristes. Le fonctionnement démocratique est une condition impérative pour que les structures syndicales jouent tout leur rôle dans la lutte syndicale, pour qu'elles soient efficaces dans l'information, la formation, l'élaboration des revendications, la conduite de l'action, la pratique de négociation, l'exploitation des résultats, etc.

Le congrès d'Annecy avait décidé que la question de l'affiliation de la CFDT à la CMT serait à débattre au 38^e congrès. Le troisième thème de débat ne sera pas cependant consacré à cette seule question. Ce qui est en jeu en effet, c'est « la politique internationale de la CFDT pour les trois ans à venir ». Les problèmes de l'action syndicale internationale et la dimension internationale de nos luttes sont au cœur de ce débat. Le choix de la démission de la CMT ne peut se faire qu'après cette analyse serrée de la réalité internationale et de ses enjeux.

De même, le 37^e congrès avait inscrit au programme du prochain congrès un débat sur la CNAS et sur le montant de la cotisation minimum perçue auprès de l'adhérent à compter du 1^{er} janvier 1980. C'est en fait d'un ensemble formé du financement des problèmes immobiliers, de l'adaptation de la charte financière ainsi que de la CNAS que le congrès est appelé à se saisir. L'enjeu est celui d'une organisation forte, fonctionnant avec des moyens adéquats, assurant à toutes les structures les moyens de leur activité et la solidarité avec les travailleurs en grève ou victimes de la répression.

quatre thèmes en débat

Brest, 8 - 12 mai 1979

sommaire des quatre thèmes en débat

1. les lignes de force de la politique d'action de la CFDT pour les trois ans à venir

introduction	64
1. les effets de la crise sur l'emploi et le contenu du travail	65
2. nos objectifs d'action	66
21. rendre sa pleine efficacité à l'action syndicale	66
22. une vraie dimension politique à l'action syndicale	67
23. face à la crise, contribuer au changement de type de développement	68
24. une politique unitaire	69
3. notre politique d'action	70
31. une politique d'action articulée	70
32. les éléments de l'action : revendication-action-négociation-résultats	71
conclusion	74

2. structures et fonctionnement démocratique

1. des structures pour l'action	76
11. importance et limites de l'action dans l'entreprise	76
12. l'action professionnelle	76
13. l'action interprofessionnelle	76
14. l'articulation entre l'action professionnelle et interprofessionnelle	76
15. le rôle des adhérents et adhérentes	77
2. les principes du fonctionnement démocratique	77
21. le syndicat, structure politique de base	78
22. le mandat	78
23. l'élaboration collective	79
24. le fédéralisme	79
25. l'autonomie du syndicalisme	80
26. conséquences pratiques	80
3. le syndicat	81
31. la section syndicale d'entreprise	81
32. le syndicat	82
33. le champ d'activité géographique et la taille des syndicats	83
34. les syndicats nationaux	84
35. les conflits au sein d'un syndicat	84
4. les unions de syndicats	85
41. responsabilités communes aux fédérations et unions interprofessionnelles régionales	85
42. les fédérations	86
43. les unions interprofessionnelles	87
5. l'organisation des retraités	89
6. conclusions	90

3. notre politique internationale pour les trois ans à venir

1. la dimension internationale des luttes	92
2. la CMT n'est pas la réponse	93
3. les objectifs et les instruments de la politique d'action internationale	94
31. l'action syndicale en Europe et la CES	94
32. l'action professionnelle internationale	96
33. l'action avec les forces syndicales du tiers monde	96
34. la lutte pour la paix, la démocratie, les libertés	97
4. la restructuration du syndicalisme international	98
41. le syndicalisme international en crise	99
42. une restructuration du syndicalisme international s'impose	99
43. participer à toutes les initiatives qui peuvent favoriser les nouvelles étapes	100
5. la prise en charge des problèmes internationaux dans l'organisation	100

4. charte financière - fonds immobilier - CNAS

introduction : des moyens financiers	102
1. la charte financière	102
11. objectif 1 %	103
12. une nouvelle étape : 0,75 % au 1 ^{er} janvier 1980	103
13. accroître les ressources des syndicats	103
14. les autres besoins	104
15. la règle d'indexation	104
16. les cotisations des retraités	104
17. conclusion	105
2. financement de la politique immobilière	106
21. rappel de la politique engagée	106
22. nouveaux besoins - future opération	107
23. une politique financière	108
24. conclusion	108
3. la CNAS	109
31. les décisions antérieures et la situation actuelle	109
32. les problèmes rencontrés et l'examen des orientations du 37 ^e congrès	110
33. les propositions soumises au 38 ^e congrès	111
34. conclusion	112



**les lignes de force
de la politique d'action
de la CFDT
pour les 3 ans à venir**

introduction

Pour définir une politique d'action de la CFDT pour trois ans, il faut s'appuyer à la fois sur nos acquis en matière de stratégie, d'objectifs et de pratique syndicale, sur le bilan de nos actions passées et sur l'analyse du contexte économique et politique dans lequel se déroule notre action.

Ces différents éléments ont été développés dans le rapport d'activité; il n'est pas nécessaire d'y revenir. Seuls deux aspects de la situation actuelle sont rapidement repris dans ce thème car ils sont centraux pour la période à venir : la politique de restructuration industrielle et l'emploi d'une part, l'impact de la crise sur le contenu du travail d'autre part. La restructuration capitaliste conduit à la multiplication des intérimaires et des vacataires, à la déqualification. De ce fait, l'unité des salariés, toujours à construire, devient un enjeu décisif de la période. C'est une préoccupation qui doit être présente dans le débat sur les objectifs de notre action syndicale.

Pour les trois ans à venir, quatre grands objectifs peuvent être fixés :

- redonner sa pleine efficacité à l'action syndicale, c'est-à-dire développer une action syndicale de masse et de classe qui unisse la majorité des salariés pour la défense de leurs intérêts.
- donner une vraie dimension politique à l'action syndicale. Il faut reconstruire l'espoir et contribuer à rebâtir dans l'action l'union des forces populaires.
- face à la crise, contribuer au changement de type de développement en avançant, à partir de la plate-forme CFDT, des revendications liées à nos perspectives et en luttant dans la vie quotidienne pour vivre et travailler autrement.
- agir dans l'unité pour accroître l'efficacité des luttes.

Pour atteindre ces quatre objectifs, toutes les organisations CFDT sont appelées à entrer dans l'action. Mais seule une véritable politique d'action articulée permet à la fois que chaque niveau de l'organisation mène une action adaptée au terrain dont elle a la responsabilité et que l'ensemble de ces luttes se confortent, s'épaulent, s'appuient les unes sur les autres. L'action articulée permet de respecter la spécificité de chacune des actions menées tout en assurant la convergence des luttes pour améliorer le rapport de forces général.

Une autre condition s'impose pour avancer vers les objectifs que nous nous fixons : mener une action syndicale qui, partant de l'élaboration de la revendication, de la conduite de l'action et de la négociation, aboutisse à des résultats. Définir une ligne d'action, c'est aussi réfléchir à notre pratique syndicale et à l'action syndicale qui forme un tout.

1. les effets de la crise sur l'emploi et le contenu du travail

Le développement de la crise conduit à aborder en termes relativement nouveaux des problèmes posés depuis longtemps au mouvement syndical.

Pour trouver une issue à leurs graves problèmes, les directions d'entreprises cherchent à retrouver de la souplesse et de la liberté pour la gestion de leur main-d'œuvre. C'est le sens des revendications que le CNPF a présentées sur l'aménagement du temps de travail. Il s'agit pour lui de faire tourner au mieux les machines, en adaptant les horaires de travail aux impératifs de la production. Dans ce but, le patronat cherche, par divers moyens, à faire sauter les garanties, notamment celles de la loi sur les 40 heures, obtenues par l'action syndicale.

Sur le plan des effectifs, la même stratégie patronale est appliquée. Il s'agit de disposer d'une main-d'œuvre que l'on embauche, que l'on utilise et dont on se sépare au gré des besoins. Dans ce but, le patronat a créé ce que l'on pourrait appeler un deuxième marché de l'emploi. Sur ce marché, on retrouve tous les vacataires, les stagiaires, les travailleurs à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée, les intérimaires, les travailleurs en régie, etc. Ce phénomène touche tout autant le secteur public que le privé, le secteur industriel que le tertiaire.

Il s'agit d'une menace très grave pour l'unité et la cohésion de la classe ouvrière et de l'ensemble des salariés.

Pour faire entrer dans les faits une telle politique, le patronat profite souvent de l'introduction de nouvelles techniques de production (informatique, automation...) qui entraînent la déqualification de nombreux travailleurs.

Le livre sur « les dégâts du progrès » publié par la CFDT témoignait des nombreuses luttes sur ce problème. Elles n'ont fait que se développer depuis (conflit des clavistes et dans l'industrie de la presse par exemple).

Sous un autre biais, la politique de restructuration industrielle pose des problèmes analogues. Bradant des secteurs entiers, liquidant du même coup le tissu économique de régions entières, le patronat, le plus souvent en lien avec le pouvoir politique, met en péril l'emploi de travailleurs de toute une branche ou de toute une région.

L'action syndicale répond à ces liquidations en luttant pour le droit à l'emploi et le droit de vivre et travailler au pays. La CFDT n'accepte pas cette politique patronale. Il ne peut être question de « laisser tomber » les travailleurs des branches ou des régions qui seraient, selon certains, condamnées par la crise.

Des tentatives pour affaiblir et diviser la classe ouvrière

On voit sous ces deux aspects que les politiques patronales et gouvernementales, chacune à leur niveau, tendent à affaiblir et à diviser la classe ouvrière. Cette attaque sur le contenu du travail, sur la structure des emplois, vise le cœur de notre stratégie syndicale. En effet, au contraire de ces politiques de division des travailleurs, le syndica-

lisme cherche à les rassembler et à les faire agir ensemble sur leurs revendications. Le droit à l'emploi des femmes, le droit des jeunes à un emploi correspondant à leur qualification, le droit des immigrés à rester en France, sont les premiers menacés par ces politiques patronales. Cette analyse des stratégies patronales nous confirme dans la constatation selon laquelle, bien loin de rapprocher les intérêts patronaux et ceux des travailleurs dans une prétendue union nationale, la crise met en relief la divergence fondamentale des stratégies des uns et des autres. La crise est structurelle ainsi que l'a dit la CFDT.

Les conséquences pour l'organisation

Analyser le développement actuel de la crise de cette façon nous conduit à insister sur l'importance fondamentale d'un certain nombre d'aspects de notre action syndicale :

Le développement syndical

Comment assurer l'action de tous les salariés si une partie d'entre eux, les plus vulnérables (travailleuses, jeunes, immigrés, travailleurs des PME) sont absents de l'organisation syndicale ? Comment mener des actions, surtout dans les secteurs et les régions menacés, si l'implantation syndicale y reste faible ?

L'introduction de nouvelles techniques entraîne la déqualification (ici des clavistes).



Le rôle des structures interprofessionnelles et professionnelles

Le rôle des structures syndicales est essentiel ; celui des structures interprofessionnelles pour rassembler les problèmes communs à tous les travailleurs que la restructuration capitaliste tente d'opposer en groupes antagonistes ; celui des structures professionnelles qui, par le biais des conventions collectives, des grilles de classification, doivent lutter contre la déqualification et les divisions catégorielles.

La lutte contre les restructurations industrielles

Les batailles purement défensives contre les licenciements ne suffisent pas, chacun en est conscient, mais comment avancer, comment combattre, dans les faits, la restructuration ? Il faut sans doute sur ce terrain conquérir l'information, disséquer les comptes et les bilans des entreprises, analyser les modifications apportées aux conditions et à l'organisation du travail. Il faut aussi développer les confrontations entre les travailleurs d'une même zone industrielle, d'une même région, d'une même branche, d'une filière de production.

Mais pour aller plus loin, il faut tenter de combattre les décisions avant qu'elles ne soient appliquées, d'élaborer des revendications et de formuler des exigences syndicales mettant en cause les politiques industrielles et capables, en mobilisant les travailleurs, de les modifier.

Par la revendication économique et industrielle, il faut tenter d'imposer des choix différents en matière d'emploi et d'investissements, d'aménagement du territoire et de cadre de vie.

Toutes ces questions difficiles, liées au développement de la crise, appellent une politique d'action syndicale de masse et de classe mobilisatrice, ambitieuse, étroitement liée à notre stratégie autogestionnaire.

Dans ce but, quatre grands objectifs d'action peuvent être fixés pour la période à venir.

2. nos objectifs d'action

21. rendre sa pleine efficacité à l'action syndicale

Au cours de la période 1973-1978, il y a eu globalement stagnation, voire même dégradation de la situation des travailleurs ; le développement du chômage en témoigne. Nous avons tenté de répondre à cette situation conformément à nos décisions de congrès, par une action adaptée, c'est-à-dire diversifiée, articulée et coordonnée. Des luttes nombreuses ont été menées. Certaines ont abouti à des succès, notamment au niveau des entreprises. Mais le blocage patronal et gouvernemental s'est renforcé et tous les militants savent les difficultés qui en ont résulté.

Deux grands types de conflits ont jalonné la période : l'opposition aux licenciements dans les secteurs les plus

touchés par la crise, l'action sur le pouvoir d'achat, les conditions de travail et les classifications surtout dans les autres secteurs.

Des résultats positifs sur ces conflits impliquaient des luttes de masse au niveau des branches. Certes, des actions ont eu lieu et certaines ont été importantes. Mais peu d'entre elles ont été suffisantes pour imposer une négociation positive.

Le passage trop rapide des actions locales à des actions de caractère national et interprofessionnel sans développement des luttes d'ensemble au niveau des branches n'a pas permis et a même empêché que se développe une action de longue durée offensive et efficace sur les problèmes posés.

La stratégie de la CFDT n'a pu être, dans les faits, vraiment mise en pratique et nous avons une part de responsabilité dans cette situation. Notre organisation n'a pas eu la force de manifester une résistance suffisante au jeu conjugué tant du blocage patronal et gouvernemental qui conduisait à la globalisation et à la politisation de tous les problèmes qu'à la pression de nos partenaires syndicaux et politiques pour qui la solution de ces mêmes problèmes était subordonnée à la victoire politique.

Nous avions pourtant proclamé avec force que « les luttes sociales étaient le moteur du changement » et que nous devions mettre en échec la politique qui nous était opposée, par exemple le premier plan Barre, non par un affrontement global mais par la multiplication d'actions efficaces.

La logique syndicale au cœur de l'action

Portant un jugement lucide et sans complaisance sur cette période, analysant les insuffisances voire les erreurs, les Conseils nationaux de janvier et d'avril 1978 nous ont permis de redresser la barre et de recoller plus fidèlement aux décisions des congrès antérieurs.

Au cœur de ces orientations, il y a l'affirmation que les travailleurs et les travailleuses doivent être les acteurs du changement. Ce sont eux qui doivent être appelés à intervenir, à se mobiliser et à décider dans le cadre de leur section et de leur syndicat, instrument privilégié d'une pratique démocratique.

L'action syndicale doit donc s'attacher à mettre en évidence et à débattre des problèmes concrets vécus sur les lieux du travail comme dans l'ensemble de la vie quotidienne et à les lier à l'analyse, au projet CFDT et aux priorités revendicatives qui en découlent. Seule l'action collective menée sur ces problèmes réels peut imposer la négociation à ceux qui décident, quel que soit le niveau de décision, et obtenir des résultats qui changent réellement la situation.

Ouvrir des brèches dans la résistance patronale et gouvernementale, puis les élargir sur la base d'une mobilisation plus large fondée sur une confiance rétablie dans l'efficacité de l'action syndicale, dégager progressivement les problèmes communs et attaquer les centres de décision qui en sont responsables, ce sont bien les conditions à réunir pour une action vraiment « articulée » qui démarre au plus près des travailleurs dans l'entreprise, la branche ou la localité.

Souvenons-nous, à tous moments, que les travailleurs ne se battent que sur les problèmes qu'ils reconnaissent comme étant les leurs et en espérant, par leur action, un changement de leur situation.

Si l'histoire connaît des périodes d'accélération, elle ne prend pas de raccourci. Il nous faut donc éviter de tomber

dans le piège des « coordinations » prématurées, purement militantes et faussement unifiantes.

En dépit des difficultés, ce type d'action articulée, conforme à nos convictions, à nos perspectives et à l'expérience historique du mouvement ouvrier, a montré qu'elle était efficace même si les résultats obtenus demeurent partiels.

Il s'agit de réunir les conditions du changement, changement concret, visible et palpable par rapport à la situation quotidienne d'abord. Chaque modification de la situation par l'action collective a nécessairement pour effet de modifier le rapport des forces, l'équilibre des pouvoirs dans la « structure » sociale, économique, politique ou culturelle concernée.

Dans la vie, aucun de ces rapports, aucune de ces structures ne sont figés ou stables. La force des travailleurs y est, soit en progrès, soit en recul.

Toute bataille gagnée, toute négociation imposée aboutissant à un compromis positif, toute avancée législative ou contractuelle est un apport certain à l'amélioration générale du rapport des forces sociales.

C'est bien le pouvoir réel de décision, là où il s'exerce, qui doit être combattu, au-delà de la simple dénonciation. Ce n'est pas parce que le capitalisme, comme système, constitue un ensemble relativement homogène de rapports de pouvoir, de rapports sociaux, qu'il faut faire l'économie, l'impasse sur cette nécessité de la mobilisation et des résultats à partir « d'en bas ».

Aucune lutte commune, nationale, de sommet, ne peut être efficace si elle ne s'enracine dans la lutte sur les conditions de la vie quotidienne. C'est la découverte collective, dans et à partir de luttes diversifiées, de problèmes communs à résoudre ensemble, qui permet de réaliser ensuite les coordinations nécessaires de l'action, dans les groupes, les branches, les fédérations, dans les localités, les régions et le pays tout entier.

Plus les objectifs sont ambitieux (les nôtres le sont) et grandes les difficultés (c'est le cas de la période), plus l'action doit avoir ce caractère de masse et de classe, prendre cette forme de « mobilisation consciente de la majorité ».

Rien n'est jamais acquis sans lutte.

A cet égard, le rôle de la CFDT est essentiel. Les organisations qui s'y rassemblent ont pour tâche de relier constamment les objectifs revendicatifs de base aux perspectives du socialisme autogestionnaire. C'est le rôle de la plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats élaborée en juin 1977.

22. une vraie dimension politique à l'action syndicale

Tirant les leçons de l'expérience du mouvement ouvrier et ayant la volonté de modifier la société dans le sens d'un accroissement des pouvoirs des travailleurs et des travailleuses, nous avons fait de la mobilisation consciente de la majorité du peuple sur une base anticapitaliste le moteur principal des transformations à opérer dans la société. Dans le même temps, nous avons affirmé que la prise en compte de nos revendications essentielles et la réalisation de notre projet socialiste passaient par l'accession des forces de gauche au pouvoir politique.

Dès 1972, en effet, nous avons porté sur le programme commun de gouvernement des partis de gauche un

jugement nuancé, en saluant de façon positive l'acte politique qu'il constituait et la prise en compte de nombre de revendications mais en critiquant les risques de centralisme et de productivisme que nous paraissaient porter certaines des solutions proposées. Soucieux de l'indépendance syndicale, nous avons refusé de prendre à notre compte un programme de gouvernement.

Ce programme, immédiatement avalisé et substitué au sien par la CGT, portait la marque des orientations du PCF au moment où se nouait une alliance politique voulue par le nouveau PS.

Cette situation devait avoir trois types de conséquences qui ont infléchi la pratique de la CFDT :

— *l'électoratisme et l'attentisme* fortement encouragés par les partis, qui souhaitaient seulement qu'on leur fasse confiance, et par la CGT pour laquelle il convenait de tout centrer sur la victoire électorale.

— *la globalisation et la fausse politisation* qui tendaient à renvoyer au niveau national (CNPF et gouvernement) les solutions de la majorité des problèmes. Bloquée par le refus patronal, chaque revendication, si minime soit-elle parfois, se transformait en enjeu de société, seulement accessible par un changement politique.

— *le blocage de la réflexion sur la crise et sur les moyens d'en sortir dans l'intérêt des travailleurs*. Face à une politique de classe conduite dans une période de prospérité, le programme commun constituait une réponse partielle, économiste et productiviste, inadaptée. Devenu un instrument mythique et fragile de l'union (comme l'expérience l'a montré), il restait figé, intouchable. Il faudra attendre la période de tension de 1977 pour que soient prises en compte, au travers de certaines propositions de la CFDT contenues dans la plate-forme ou dans nos objectifs en matière de plan et de nationalisations, des réponses plus adaptées mais encore insuffisantes à la réalité de la crise.

Les interventions CFDT de juin à septembre 1977 n'y étaient certainement pas pour rien.

Faire mûrir les conditions de l'unité et de la victoire des forces populaires

Aujourd'hui, le programme commun n'a pas survécu à la division et à la défaite électorale. Il appartient aux partis de gauche de définir leur programme et les conditions de leur union.

Mais il appartient à la CFDT de peser de tout son poids pour que soient pris en compte, dans le champ politique, les véritables aspirations populaires.

Parce qu'elle tend à changer les situations concrètes, à modifier les rapports de pouvoir, notre action a par elle-même une dimension politique.

Mais notre ambition est plus grande. Notre action peut et doit faire mûrir les conditions de l'unité et de la victoire de la gauche, non pas par une intervention partisane ou une immixtion dans les responsabilités des partis, mais en accomplissant au mieux notre tâche syndicale :

- mobilisation des travailleurs,
- obtention de résultats qui donnent confiance dans la lutte,
- modifications de situation qui montrent qu'un autre fonctionnement de la société est possible,
- propositions d'action dans le cadre de l'union des forces populaires.

Il n'est pas question d'abandonner nos convictions profondes sur la nécessité de l'action politique, des partis et de la convergence de notre combat syndical avec celui des partis de gauche pour le changement, la victoire électo-

rale, la prise en charge et la transformation de l'appareil d'État, la mise en œuvre d'une autre orientation, le passage au socialisme. Mais, plus que jamais, nous voulons étendre dans tous les domaines les pouvoirs des travailleurs eux-mêmes et non pas seulement attendre qu'on leur concède du sommet, après une victoire électorale, de « bonnes mesures » ou une certaine participation à l'élaboration des décisions des dirigeants.

Développer les espaces de libertés et les conditions de la diffusion du pouvoir

Notre contribution au changement politique, c'est notre capacité de mobilisation pour des modifications réelles des rapports de pouvoirs de la base au sommet. C'est la conquête de droits nouveaux d'expression, de réunion, d'intervention. C'est la limitation de l'arbitraire. C'est la démocratie vécue. C'est le droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail, la protection des militants et des syndiqués...

C'est le rassemblement progressif de la majorité du peuple sur des objectifs crédibles de transformations fondamentales, sur des propositions pour sortir de la crise dans l'intérêt du plus grand nombre, sur un projet de société.

Notre contribution, c'est aussi, dans l'action, la montée du niveau de la conscience de classe, conscience des problèmes communs et de la nécessité de l'action commune, mais aussi conscience toujours plus claire et plus large de la nécessité de changements fondamentaux dont la voie est ouverte et la possibilité démontrée par les changements partiels préalablement obtenus.

Cet apport syndical fait mûrir les conditions de la victoire politique. Il permet de contribuer à la reconstruction de l'union des forces populaires pour des changements crédibles et mobilisateurs.

Une telle contribution de la CFDT dans le processus de transformation de notre société suppose la participation active et consciente de chacun à l'action pour changer le travail et la vie.

C'est donc au plus près des travailleurs dans l'atelier, le service, l'établissement, l'entreprise, la localité que doit s'ancrer l'action pour, concrètement et réellement, réduire les inégalités de salaires, de pouvoir et de savoir, changer les conditions d'existence, mettre en cause la division du travail entre hommes et femmes, entre dirigeants et dirigés, manuels et intellectuels, élargir les espaces de liberté, modifier les comportements et faire évoluer progressivement, pour les transformer ensuite, les rapports sociaux qui commandent ou sous-tendent les rapports économiques, politiques ou culturels.

Seule cette action de masse et de classe est capable d'inventer le socialisme, de proposer une alternative au modèle communiste des pays de l'Est, de rassembler les conditions d'une victoire politique et de faire progresser la conscience de classe.

23. face à la crise, contribuer au changement de type de développement

La crise trouve sa source dans une double contestation de la logique du système :

— à l'intérieur des pays développés, c'est la contestation des travailleurs qui refusent l'exploitation, toutes les formes de domination, la discrimination envers les femmes ou

les jeunes, l'irresponsabilité, la déqualification ; c'est le refus du productivisme, du pillage et du gaspillage des ressources humaines et matérielles, de l'inutilité sociale de la production, de l'extension du règne du profit à toutes les activités humaines et c'est aussi l'expression d'une aspiration au changement des rapports sociaux, du mode de vie et du type de développement ;

— la révolte des pays sous-développés contre la domination des grandes puissances et des firmes multinationales manifeste leur volonté de maîtriser leurs ressources, et d'abord leurs matières premières, leur industrialisation et leur développement.

En raison des caractères spécifiques des différentes histoires nationales, des orientations diverses des idéologies dominantes, du niveau de développement atteint, des systèmes politiques existants..., la crise affecte les divers pays de manière plus ou moins aiguë.

Mais l'inflation, le chômage, les politiques d'austérité, la ségrégation envers de nombreuses catégories de travailleurs et de travailleuses, la mise en cause des libertés sont des traits communs à de nombreux pays.

Dans les trois ans à venir, la crise risque encore de s'élargir et ses effets vont peser lourdement sur la situation des travailleurs. Notre riposte doit être à la hauteur de cet enjeu et nous devons agir à tous les niveaux pour combattre et entraver ce long processus de restructuration de la société capitaliste.

Nous devons développer notre action et l'étendre, dans le cadre des acquis de mai-juin 1968, en particulier contre :

- les inégalités matérielles et culturelles ;
- les structures sociales hiérarchiques, les systèmes d'autorité et les rapports de domination ;
- les manifestations de la société dite « de consommation », en luttant pour l'utilité sociale des produits et des emplois, en réhabilitant les valeurs d'usage, en imposant une nouvelle répartition entre pouvoir d'achat individuel et satisfaction collective (équipements et consommation collectifs, qualité des rapports sociaux...);
- les inégalités de développement sur les plans régional (pour vivre, travailler et décider au pays) et national ;
- la logique de la division internationale du travail capitaliste et le développement inégal des pays ;
- la montée de la violence, l'isolement et la marginalisation des personnes et des groupes ;
- la mise en cause des libertés et de la démocratie.

En effet, les aspects sociaux, économiques, politiques ou culturels de la crise sont complémentaires. Pour changer ce type de développement, il faut s'attaquer tout à la fois aux inégalités, aux fondements de l'autorité, aux rapports sociaux de domination, à la centralisation, au caractère anti-démocratique du pouvoir, aux rapports internationaux actuels et au productivisme.

Le productivisme des pays de l'Est et de l'Ouest allie tout à la fois la croyance dans le caractère neutre sinon toujours positif de l'évolution des sciences et des techniques et le recours à une croissance purement quantitative de l'activité économique comme solution à tous les problèmes.

Toutes ces tares de la société présente correspondent à des réalités concrètes que l'on rencontre tous les jours au chantier, à l'usine, au bureau, dans la ville comme à la campagne.

C'est le gaspillage, l'absence d'utilité ou de durabilité des produits, le fonctionnement hiérarchique, l'atteinte aux libertés. C'est aussi l'aggravation des cadences, du travail posté, des conditions de travail malgré les augmentations de salaires.



C'est la croissance entendue comme une addition financière des produits et des nuisances (les autos plus les accidents d'autos, la consommation d'aliments plus celle des médicaments) qui se traduit dans l'entreprise par la parcellisation et la déqualification, les accidents du travail (les dépenses occasionnées par les accidents du travail augmentent le « produit national »), l'extension de toutes les formes de travail précaire, l'utilisation des femmes comme masse de manœuvre et main-d'œuvre d'appoint.

C'est l'urbanisation sauvage, l'éloignement du travail, la pollution, l'absence d'équipements collectifs. C'est l'augmentation apparente (dans le meilleur des cas) du pouvoir d'achat direct payée largement par la dégradation des conditions de vie et de travail.

Des revendications porteuses d'un nouveau type de développement

Non seulement il est nécessaire de combattre ces absurdités mais c'est possible partout.

Toute action qui obtient des résultats sur ces sujets entrave le développement engagé et contribue à modifier, infléchir le sens du processus.

Ainsi l'action contre les licenciements ou pour la création d'emplois nouveaux est non seulement la condition d'une politique de plein emploi mais peut être aussi un apport nécessaire pour le partage des tâches entre hommes et femmes, pour un élargissement de la participation de tous à la vie sociale, politique et culturelle, pour une amélioration des conditions de travail en réduisant la charge de travail par poste.

De même, l'action pour le développement des transports collectifs, au-delà de l'amélioration des déplacements domicile-travail, est une contribution active à la pression pour un remodelage de l'espace urbain, pour les économies d'énergie.

Dans leur lutte contre la restructuration capitaliste, les organisations syndicales montrent la possibilité et la nécessité d'un nouveau type de développement. Il faut à la fois démonter le mécanisme de la politique patronale et gouvernementale, en montrant que ces politiques sacrifient les travailleurs et les équilibres régionaux, peser pour faire modifier les décisions et faire des contre-propositions industrielles ou de développement régional qui mettent en évidence la possibilité d'autres choix.

La plate-forme CFDT permet justement de faire le lien entre les revendications et la lutte pour un nouveau type de développement. Dans ce sens, par exemple, la réduction de la durée du travail ne se résume pas à répartir mieux le travail salarié entre tous par l'embauche de chômeurs. Elle prend tout à la fois une dimension qui touche à la répartition entre temps de travail et temps de loisir (et donc au contenu des loisirs), à la mise en cause du poids quasi exclusif des charges d'éducation des enfants et d'entretien de la maison sur les femmes (la double journée). La réduction du temps de travail, c'est une autre manière de vivre. C'est aussi une autre manière de travailler, car on sait que les dernières heures travaillées sont celles où se produisent le plus d'accidents.

Ainsi, cette revendication sur la réduction de la durée du travail, insérée dans la dynamique des objectifs de la plate-forme, permet de faire dès l'entreprise le lien entre une revendication immédiate et concrète et un nouveau type de développement.

De même, lorsque la CFDT agit pour le développement d'équipements collectifs dans la commune, elle le fait en partant des besoins exprimés par les travailleurs de l'entreprise. Ainsi, en l'état actuel des rapports hommes-femmes, le manque de centres de la petite enfance interdit à la grande majorité des mères d'enfants en bas-âge d'occuper un emploi salarié.

La demande CFDT de centres de soins part de la même démarche : il s'agit de mettre en cause la médecine lucrative, de casser le ghetto de la médecine du travail et de permettre aux usagers de maîtriser leurs problèmes de santé dans des centres de taille humaine.

Ainsi s'impose, dans les luttes, l'amorce d'un nouveau type de rapports sociaux, d'une nouvelle organisation sociale et économique. Mais il est clair que notre action pour un nouveau type de développement appelle des changements politiques et structurels qui consolideront et donneront toute leur portée aux acquis des luttes.

La propriété sociale des moyens de production et la planification démocratique sont impératives pour que la société se choisisse durablement un nouvel avenir et établisse un nouveau type de développement.

L'alternative socialiste autogestionnaire comme réponse à la crise n'est donc pas une « formule creuse ». Elle implique une politique revendicative précise qui vise à mettre en œuvre et à consolider un processus continu d'appropriation du pouvoir par les travailleurs et par les peuples, pour changer le type de croissance productiviste et inégalitaire en un type de développement fondé sur la satisfaction des besoins essentiels du peuple.

24. une politique unitaire

La politique d'action de la CFDT reste pleinement conforme aux principes posés dans l'accord d'unité d'action CFDT-CGT du 26 juin 1974. Elle ne pose aucun autre

préalable à l'unité d'action qu'un accord entre les organisations sur les objectifs et les méthodes d'action. Ainsi, l'action unie se mène sur des bases claires et, quand des divergences subsistent, elles sont soumises au jugement des travailleurs concernés.

Le débat public poursuivi de cette manière est la condition du progrès de l'unité d'action. Il ne signifie ni renoncement à l'action, ni renoncement aux positions et orientations de la CFDT.

Cette unité d'action s'inscrit dans une pratique constante avec la CGT, mais elle est sans exclusive.

Dans un souci d'efficacité, elle doit être pratiquée dans les mêmes conditions avec toutes les organisations syndicales démocratiques et représentatives sur le terrain, sans faire « les divergences ou les différences ».

Une conception dynamique de l'union des forces populaires

Enracinée dans les réalités du lieu de travail et à partir des problèmes de la vie quotidienne, l'unité dans l'action anticapitaliste doit se poursuivre plus largement avec l'ensemble des forces populaires. Dans certaines situations avec des partis ou des municipalités de gauche, elle peut aider à promouvoir des actions et des réalisations concrètes comme les centres de santé ou permettre d'ouvrir vers l'extérieur, sur une base contractuelle, la gestion des activités sociales des CE.

C'est notre conception dynamique de l'union des forces populaires qui ne se limite pas à des actions au sommet.

Mais pour être crédible, positive et efficace, cette union dans l'action doit révéler de réelles convergences sur les objectifs poursuivis et un accord clair sur les méthodes d'action. Elle doit préserver l'indépendance et l'expression propre de la CFDT.

La confusion ou le flou dans les objectifs comme dans les alliances doivent être bannis. Ils seraient, en effet, l'expérience l'a montré, une cause de démobilitation.

Enfin, il est clair que cette politique unitaire doit, sous peine d'inefficacité à moyen et long termes et sur les problèmes les plus importants, trouver son prolongement à l'échelle internationale. C'est le sens des priorités que nous retenons dans notre politique d'action internationale au plan des groupes multinationaux et des secteurs professionnels à travers les SPI et au plan de l'Europe dans la CES.

La coordination utile des actions dans les groupes multinationaux, les branches d'activité et les réalités régionales ainsi que l'harmonisation des politiques revendicatives nationales passent, en effet, par ces deux voies.

3. notre politique d'action

31. une politique d'action articulée

Pour atteindre ces différents objectifs ambitieux, notre politique d'action doit être définie avec clarté puis appli-

quée avec ténacité. Cette politique d'action repose sur la mobilisation de toutes les organisations CFDT. Chacune d'elles est engagée dans l'action en fonction de ses responsabilités propres. L'articulation de l'action à tous les niveaux de l'organisation, de la section syndicale à la confédération, au plan professionnel comme interprofessionnel, est la clef pour que les luttes engagées, quelle que soit leur nature ou leur étendue, consolident le rapport de forces en notre faveur.

L'action articulée ne signifie pas découpage des problèmes des travailleurs en tranches et attribution à chaque organisation d'une partie des problèmes : aux uns les salaires, aux autres les conditions de travail ; aux unes le temps de travail, aux autres le hors-travail. L'analyse CFDT a justement montré la liaison entre ces problèmes (entre les conditions de travail et la santé ou entre la durée du travail et les loisirs par exemple).

Développer une action articulée, c'est établir un rapport de forces capable de mener à des résultats face à chaque centre de décision et de pouvoir. C'est organiser de véritables luttes de masse sur des revendications mobilisatrices parce que bien adaptées et concourant toutes à ébranler la résistance des directions d'entreprise, du patronat ou des pouvoirs publics.

L'action articulée donne à chaque structure syndicale une responsabilité d'impulsion, de conduite de l'action, de coordination, de négociation, d'exploitation des résultats obtenus. Mais chacune, en fonction de son champ de compétence, prendra le problème sous un angle déterminé, mènera une action spécifique, négociera avec tel centre de décision. Selon le problème concerné, elle jouera le rôle central ou agira en appui des autres niveaux d'action. En bref, dans l'action articulée, les responsabilités des uns et des autres sont complémentaires.

Deux exemples permettront d'illustrer cette idée.

La lutte contre le travail posté a tout à la fois une dimension qui touche aux conditions de travail, aux conditions de vie, à l'utilisation des temps libres, à l'aménagement du temps et de l'espace dicté par une entreprise, aux réalités internationales par la volonté patronale de mettre en concurrence les travailleurs de chaque pays, etc...

Dans cette lutte difficile, chaque structure syndicale (section, syndicat, fédération, secrétariat professionnel international aussi bien qu'union locale, départementale ou régionale) doit prendre sa place en fonction de son champ propre de responsabilités.

De même, la lutte pour l'emploi se mène aussi bien dans l'atelier pour la garantie de l'emploi, dans la localité et la région pour vivre et travailler au pays, dans la branche professionnelle contre les plans de restructuration, au niveau national sur les aspects communs comme le choix d'autres priorités de développement, au niveau européen pour l'avancée parallèle des différents pays.

Tous les niveaux de l'organisation sont impliqués

L'action articulée implique donc tous les niveaux de l'organisation. Aucun n'est en dehors de l'action, mais chacun la mène dans son champ d'activités, en liaison avec les autres et en s'appuyant sur les avancées et les acquis des autres niveaux.

Dans ce dispositif, les fédérations doivent développer leurs initiatives pour déboucher sur des luttes d'ensemble dans les branches. De même, les unions régionales ont à développer l'action sur les problèmes communs aux travailleurs et aux travailleuses actifs et retraités, notamment

en précisant avec leurs syndicats les revendications porteuses d'un nouveau mode de vie dans la cité.

La confédération enfin rassemble les conditions de la convergence des luttes d'ensemble fédérales et régionales. La responsabilité permanente de la confédération est en effet d'assurer aux luttes diversifiées une orientation commune. Dans certaines circonstances, la confédération doit s'appuyer sur le rapport de forces créé par les luttes pour prendre une initiative spécifique d'action qui rassemble sur un problème précis l'ensemble des travailleurs. Ces actions nationales ne s'inscrivent pas dans un processus de centralisation de l'action mais rassemblent à un moment donné des luttes dont le point d'appui se trouve d'abord dans les entreprises, les branches ou les régions.

L'action doit être ancrée au plus près des travailleurs, dans l'entreprise, la branche, la localité et prendre toute son ampleur. La coordination s'opère au fur et à mesure de l'action en tenant compte des avancées et sert à conforter la lutte déjà entamée. Elle ne peut se réduire à un transfert des responsabilités devant les difficultés ou les blocages. Toute coordination prématurée enrayerait en effet le développement de l'action et risque de conduire à des actions purement militantes qui n'impliquent pas dans la lutte la majorité des travailleurs.

Une base commune : la plate-forme confédérale

Ces actions diversifiées et articulées ne signifient pas éparpillement, chacun luttant dans son secteur sur ses propres objectifs.

En effet, la plate-forme confédérale de revendications et d'objectifs immédiats, ainsi que ses prolongements fédéraux et régionaux, est la base commune de toutes ces luttes. Élaborés après de longs débats démocratiques, les objectifs de la plate-forme sont à la fois crédibles et négociables. Mettant en perspective les principales revendications CFDT, la plate-forme permet de les unifier dans un axe commun et de les situer par rapport à nos objectifs fondamentaux de transformation sociale.

Un seul exemple permettra de l'illustrer. Reprenant tous nos objectifs sur les salaires, les revenus et le pouvoir d'achat, la plate-forme indique comment ils sont tous cohérents dans une perspective de réduction des écarts hiérarchiques (1 à 6) et des inégalités. Notre revendication, quelle qu'en soit la formulation détaillée, variable selon le secteur concerné ou la région, sur les bas salaires, le SMIC ou les discriminations salariales, s'inscrit dans cette perspective unifiée de lutte contre les inégalités.

Mais, en même temps, cette lutte contre les inégalités est un élément fondamental parmi nos objectifs pour changer la société : inégalité de revenus mais aussi inégalités de pouvoir, de savoir, discrimination et exclusion sociale.

Toute transformation sociale doit s'attaquer aux inégalités dans toutes leurs dimensions. Le socialisme autogestionnaire ne peut que réduire les distances entre les individus et les groupes.

La plate-forme joue aussi le rôle d'instrument d'unification de l'action en liant dans nos revendications l'amélioration des conditions de vie des travailleurs avec l'extension de leurs droits et de leurs possibilités d'intervention dans l'ensemble de la vie économique et sociale.

Les priorités (les angles d'attaque) de la plate-forme : inégalités, emploi, conditions de travail et de vie, droits nouveaux, collent aux aspirations des travailleurs et donnent aux actions toute leur signification en les situant dans une stratégie de transformation.

Une action cohérente et offensive

Dans un tel cadre, aucune bataille n'est secondaire ou négligeable. Il importe tout autant de mobiliser et de réussir à obtenir des résultats sur les salaires réels que sur le règlement intérieur, sur les rapports hommes-femmes que sur les conditions de travail, sur la discipline que sur l'emploi, sur l'orientation des investissements que sur l'hygiène et la sécurité...

Tout ce qui est acquis rétablit la confiance, élève la conscience, s'inscrit dans une lutte plus vaste, modifie le rapport de forces.

Les actions ne sont pas éparpillées, parce qu'elles s'inscrivent dans la dynamique de la plate-forme et parce qu'elles se consolident les unes les autres, en s'attaquant réellement aux véritables centres de pouvoir qui bloquent la satisfaction des revendications.

Cette politique d'action articulée à tous les niveaux de l'organisation et développée dans toute sa dimension (de l'élaboration des revendications à l'exploitation des résultats obtenus par la négociation liée à l'action) est la seule adaptée à la période économique, sociale et politique. Ce n'est pourtant pas une action au rabais pour période difficile, c'est au contraire la mise en pratique d'une conception de l'action plus cohérente par rapport à notre stratégie. C'est une politique d'action offensive et qui redonne confiance aux travailleurs.

32. les éléments de l'action : revendication - action - négociation - résultats

Pour être efficace, la politique d'action articulée doit se développer en prenant à chaque niveau toute sa dimension.

Il s'agit de rassembler les conditions pour que les travailleurs s'organisent démocratiquement, analysent et débattent des problèmes concrets auxquels ils sont confrontés, confrontent leurs besoins et leurs aspirations entre catégories, entre sections syndicales (dans le syndicat) et entre syndicats (sur les plans professionnel et interprofessionnel) pour :

- élaborer des revendications adaptées, accessibles, unifiantes et mobilisatrices ;
- décider des conditions et des formes de l'action en recherchant l'unité dans la clarté ;
- mener l'action décidée en jalonnant son déroulement de mises au point collectives ;
- imposer aux centres de décision concernés, quel qu'en soit le niveau, la négociation sur les problèmes posés ;
- obtenir des résultats même partiels mais significatifs, c'est-à-dire qui changent réellement la situation dans le sens des objectifs poursuivis ;
- soumettre les résultats acquis à la discussion collective pour en faire à la fois un point d'arrivée de la lutte, un acquis solide et un point de départ de nouvelles actions et de nouvelles conquêtes se traduisant par des accords et des droits nouveaux.

Chacun de ces éléments qui constituent une politique d'action cohérente est indissociable des autres et contribue pour sa part à l'établissement du rapport de forces.

En proposant cette politique d'action pour trois ans, il est utile de rappeler quelques-uns de nos acquis sur la pratique syndicale et sur le rôle de l'organisation syndicale pour assurer la permanence de l'action.

Le rapport de forces

Nous ne devons pas nous laisser enfermer dans une conception étroite du rapport de forces.

Une revendication portée par la majorité des travailleurs dans un cadre donné est la condition d'une action syndicale massive. Mais il faut aussi que l'action soit décidée démocratiquement et se donne des objectifs accessibles afin d'être plus forte et plus efficace. Une négociation liée à l'action et conduite sous le contrôle des travailleurs concernés est, à son tour, un élément déterminant pour assurer la solidité de la lutte.

Les résultats acquis donnent confiance dans l'action collective, en montrant que des changements sont possibles et que d'autres, plus substantiels, peuvent être atteints à partir des premiers.

En d'autres termes, une liaison constante et bien assurée collectivement et démocratiquement entre revendications, action, négociation et résultats, représente une amélioration décisive du rapport des forces à l'échelle de chaque groupe de travailleurs mais aussi à tous les niveaux jusqu'au niveau national interprofessionnel.

Un rapport de forces en notre faveur met chaque patron, chaque centre de décision, de l'atelier aux PDG des multinationales en passant par le gouvernement national, dans une situation telle qu'il ne peut pas prendre les décisions prévues, qu'il est contraint de les modifier pour tenir compte de nos exigences ou mieux encore, qu'il est obligé d'en prendre d'autres, contraires à ses objectifs et conformes aux revendications syndicales.

Cette amélioration de la capacité d'initiatives et d'intervention des travailleurs et de leurs organisations a plusieurs dimensions :

— c'est d'abord la «force des idées», la conformité des propositions et revendications avec ce que pensent et vivent les travailleurs concernés, la solidité des dossiers d'analyse et de propositions sociales, économiques, techniques ou juridiques, le caractère unitaire des positions, la valeur de la synthèse réalisée entre les aspirations des diverses catégories. Cela favorise la mobilisation, élargit la capacité collective, la force des interventions et leur popularisation ;

— c'est également le lien solidement établi entre la revendication et les aspirations à plus de justice, plus d'égalité, c'est la justesse de la revendication, son caractère convaincant, indiscutable, sa compréhension par les travailleurs, sa capacité à répondre à une situation profondément et collectivement ressentie comme anormale ;

— c'est enfin, bien sûr, le nombre de syndiqués CFDT, la puissance du nombre des personnes mobilisées, la représentativité du mouvement, la présence massive et active sur le terrain (délégations, manifestations, débrayages, grèves, assemblées...).

Elaborer des revendications

La revendication est la réponse des travailleurs à l'exploitation et à la domination qu'ils subissent. Ce doit être une réponse précise, crédible, mobilisatrice, et qui permette de réaliser une avancée significative de leur situation.

Le rôle de l'organisation syndicale est fondamental pour permettre aux aspirations vécues par les travailleurs de s'exprimer en revendications élaborées. Il y faut en effet :

— le débat entre tous les travailleurs concernés ;
— la confrontation entre les différentes catégories de travailleurs et de travailleuses, la prise en compte de tout

ce qui les unit et de tout ce qui est spécifique à chaque groupe ;

— la connaissance et l'analyse précise de la situation dans l'atelier, l'entreprise, la localité, la branche, etc. ;

— l'expérience des luttes menées au sein de l'entreprise et ailleurs ;

— une perspective claire des objectifs à atteindre.

L'organisation syndicale, dans toutes ses composantes, est l'instrument que se sont donnés les travailleurs pour ce travail démocratique d'élaboration des revendications. Face à un problème concernant les conditions de travail par exemple, seule l'organisation syndicale peut aider à formuler la réponse en termes de lutte contre les rapports hiérarchiques, la conception des machines, etc. et non en termes de prime de nuisance.

Le mécontentement est latent, il peut s'exprimer spontanément. Mais la revendication, elle, n'est pas spontanée, elle s'élabore.

Seul un véritable fonctionnement démocratique des organisations (y compris la liaison étroite avec les élus CFDT aux CE, CHS, DP, etc.) permet ce travail. La confrontation des réalités diverses vécues par les différentes catégories de personnel (selon le sexe, l'âge, le statut, l'atelier ou le service...) enrichit la revendication. Le rôle des adhérents dans cette tâche est irremplaçable.

L'unification de toutes ces revendications se fait par la constatation de ce qui est commun et par la référence commune aux analyses et aux perspectives de la CFDT. Ainsi, la plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats est l'élément unificateur, la référence de toutes les revendications. Non pas parce que chaque syndicat la prend à son compte en la reproduisant telle qu'elle, mais au contraire parce qu'il l'adapte et la précise en fonction des diverses réalités d'entreprises, régionales ou fédérales.

L'articulation de l'action appelle en effet que les revendications, tout en se situant dans une même perspective (la plate-forme), collent au terrain propre de chaque organisation et permettent de mobiliser efficacement contre le centre de pouvoir visé.

Les revendications dites unifiantes sont démobilisatrices si elles font croire qu'elles trouveront forcément une solution au seul niveau national ou si elles gommant la spécificité des problèmes de couches entières de travailleurs (en l'occurrence le plus souvent de travailleuses). Par contre, le contenu de la plate-forme, réellement porté en fonction des contextes spécifiques par chaque structure, est unificateur, car il permet de relier toutes les revendications dans un même projet.

Conduire l'action

Sans reprendre la politique d'action articulée définie plus haut, quelques remarques peuvent préciser notre conception de l'action :

• Ce sont les travailleurs eux-mêmes qui entrent dans l'action. Organisés par le syndicat, instrument de leur action de classe et de masse, ils sont les acteurs essentiels. Pour la CFDT, l'action est donc action de masse. Les militants, voire les adhérents, ne peuvent guère agir si la mobilisation ne gagne pas la majorité des travailleurs ;

• Pour rendre les travailleurs actifs, il faut développer l'action au plus près de leurs préoccupations, en s'appuyant sur les problèmes les plus courants de la vie quotidienne dans et hors de l'entreprise. Notre capacité

d'action dépend donc étroitement de la qualité de la revendication avancée ;

- L'action est diversifiée dans ses formes. Comme il n'y a pas de petites et de grandes revendications, lorsqu'elles s'inscrivent dans des objectifs communs, il n'y a pas de grandes et de petites actions. Grèves, pétitions, délégations, manifestations, sont des formes d'actions à décider en fonction de la mobilisation, de l'objectif visé. Une analyse concrète du terrain peut seule permettre de choisir. On ne mène pas l'action de la même façon dans une PME, dans l'établissement d'une multinationale ou dans un service de l'administration. Les traditions de lutte des vieilles régions industrielles ne sont pas transposables aux zones rurales où sont éparpillées de petites entreprises. D'autant plus qu'une donnée de taille est à prendre en compte : le temps. Une qualité de l'action n'est-elle pas de se consolider pas à pas plutôt que de se consumer en un feu de paille sans lendemain ?

- L'action doit faire face aux centres de pouvoir et de décision à combattre. Même au niveau de l'entreprise, les lieux de décision sont souvent multiples, du chef d'atelier à la direction du personnel ou à la direction générale, leur identification précise permet de viser juste avec les moyens appropriés au bon endroit.

Les effets de la centralisation française

La centralisation française fait remonter de nombreux problèmes au niveau national. Une place importante existe pourtant pour les initiatives décentralisées. Le pouvoir des communes, du préfet ou des régions est certainement limité sur des problèmes comme ceux touchant aux transports, à l'emploi, ou à l'urbanisme, mais il n'est pas nul et nous ne devons négliger aucune intervention. Il faut utiliser au maximum les marges de manœuvre qui existent et même tenter de les dépasser.

De même, il est clair que tout ce qui touche au statut et aux rémunérations des fonctionnaires relève le plus souvent des directions générales des ministères concernés, voire du ministre des finances. Est-ce à dire que dans le secteur public ou nationalisé, rien ne peut être obtenu par des actions diversifiées ? Pour de nombreux aspects touchant aux conditions de travail (effectifs, contenu du travail, vacances...) ou à des problèmes individuels (avancement, sanctions...), l'expérience montre l'efficacité des actions diversifiées. Sans compter l'apport souvent déterminant de ces actions diverses et multiples pour la constitution du rapport de forces au niveau national.

L'action syndicale confédérée permet d'engranger les actions diverses menées pour contribuer au rapport de forces global. Elle permet au moment opportun d'opérer les coordinations, les convergences, les actions communes illustrant ce rapport de forces global et le consolidant.

L'organisation syndicale a donc un rôle primordial à jouer dans la conduite des luttes. Par son organisation démocratique à tous les niveaux, elle permet le débat, la confrontation, l'échange d'informations qui confortent mutuellement toutes les luttes enracinées dans la diversité des situations concrètes et leur permettent de converger.

Imposer la négociation

La négociation fait partie intégrante de l'action syndicale. La négociation permet de concrétiser les acquis de la lutte en termes de droits pour les travailleurs et d'obligations pour les patrons.

Négocier ne signifie pas accepter de partager des objectifs ou des stratégies, d'avoir un quelconque accord idéologique. Négocier, ce n'est pas reconnaître que « l'on est dans le même bateau » ou qu'il faille faire « front commun contre la crise ».

Bien au contraire, négocier, c'est contraindre patrons ou gouvernement, à modifier leurs politiques prévues, à tenir compte des positions syndicales. C'est limiter leur champ de manœuvre, entraver leur liberté de décision.

Certes, la négociation n'aboutit jamais à un résultat pleinement satisfaisant. Elle aboutit toujours à un compromis que l'organisation syndicale avec les travailleurs doit apprécier pour savoir si elle l'accepte ou non.

Négocier dans l'entreprise

Le contenu de la négociation n'importe pas seul. Le moment où elle s'ouvre, le niveau choisi, le choix de l'ordre du jour, son déroulement, influent de façon souvent déterminante sur le résultat. Quand nous parlons de véritables négociations, c'est tout cet ensemble que nous incluons et, dans ce domaine, il y a beaucoup à faire.

La réforme de la loi sur la convention collective est une priorité de la CFDT. Elle doit notamment donner vie et contenu aux conventions collectives existantes et donner les moyens de couvrir tous les travailleurs. Elle doit permettre que de nombreux problèmes concernant la vie des travailleurs soient pris en compte dans la négociation collective.

Et surtout, elle doit créer l'obligation de négocier au niveau de l'entreprise. Il s'agirait là d'une avancée considérable du droit qui donnerait tout son sens à la loi de 1968 qui reconnaît la section syndicale d'entreprise.

Un véritable tissu de négociations

Dans la négociation, moyen de l'action, l'organisation syndicale est encore une fois indispensable. Certains ont voulu la cantonner dans ce rôle de négociatrice et s'attribuer tous les autres (l'« avant-garde » décide les revendications à la place des travailleurs, conduit l'action et cède la place au syndicat pour le compromis honteux). Mais c'est parce qu'elle représente la forme organisée des travailleurs qu'il revient à l'organisation syndicale de négocier, d'en soumettre le résultat aux travailleurs et de trancher sur la signature ou non de l'accord. Il n'y a pas lieu de séparer le temps de la négociation de l'ensemble de l'action car elle en est partie intégrante.

De même, certains parlent d'un « partage des tâches » entre, d'une part, les organisations syndicales qui mènent l'action et, d'autre part, celles qui négocient et signent. Il s'agit là d'une déviation dangereuse, inefficace car celui qui a mené l'action est le mieux à même de peser pour imposer ses solutions, démobilisatrice car elle ne montre pas le lien entre l'action, la négociation et le résultat obtenu.

De même, les mesures unilatérales prises par le gouvernement ou le patronat ne sont pas portées au crédit des organisations syndicales lorsqu'elles vont dans le bon sens. Bien qu'elles soient prises sous la pression de l'action, patronat et gouvernement savent présenter ces mesures comme inspirées de leur propre « générosité ».

Pour cet ensemble de raisons, la CFDT souhaite que se crée un véritable tissu de négociations avec le patronat et les pouvoirs publics.

Les lieux multiples de négociation, au niveau des entreprises, des branches, des régions comme du gouvernement, doivent permettre d'apporter des solutions aux



conflits. La volonté de donner une solution négociée aux conflits est dans la logique de notre volonté de donner un rôle moteur aux luttes sociales. La société socialiste autogestionnaire à construire n'est-elle pas la société où les conflits, bien que changeant de nature, doivent trouver leur solution dans la négociation au plus près et sous le contrôle des intéressés ?

Le choix permanent du syndicalisme pour la négociation des conflits est un choix en faveur de la démocratie. La négociation décentralisée et adaptée à chaque centre de pouvoir est source de démocratie et de prise de responsabilité à l'opposé des solutions autoritaires imposées.

Obtenir et valoriser les résultats

Tous ces éléments de notre politique d'action, de l'élaboration de la revendication à la négociation, trouvent leur justification dans l'obtention de résultats.

Certes, les résultats obtenus sont toujours partiels. Ils ne résolvent jamais entièrement une situation. Notre lutte pour l'amélioration de la situation des travailleurs est permanente. Mais ce qui importe est d'avancer dans la bonne direction. Les résultats partiels obtenus doivent être des jalons pour aller plus avant dans la satisfaction des revendications. Ils doivent être significatifs des objectifs fixés.

Quelle que soit leur forme, qu'il s'agisse d'augmentation de salaires, de modification des rapports de pouvoir ou des rapports sociaux, les résultats doivent être expliqués et valorisés auprès des travailleurs. Dans l'information distribuée ou dans les débats, il faut faire apparaître clairement la dynamique dans laquelle ces résultats positifs s'insèrent : réduction des inégalités, extension des droits et des libertés, etc.

En ce sens, les résultats obtenus par une négociation liée à l'action sont à la fois un point d'aboutissement comme acquis des luttes et un point de départ pour de nouvelles avancées. A partir de ces acquis, de nouveaux progrès, de nouvelles mobilisations et de nouvelles luttes peuvent s'enclencher. Bien expliqués, les résultats donnent confiance dans l'efficacité de la lutte. Ils sont profondément mobilisateurs. Ils sont constitutifs d'un rapport de forces positif.

conclusion

Telles sont les lignes de force de la politique d'action de la CFDT. Il s'agit de mener des luttes déterminées, dont l'enjeu est perçu par les travailleurs, dans lesquelles ils se reconnaissent, auxquelles ils participent activement, qui leur donnent confiance, car elles permettent d'aboutir à des résultats concrets modifiant réellement dès aujourd'hui leur situation.

Cette politique d'action est conforme à nos perspectives car elle est l'expression du rôle moteur que nous attribuons aux luttes sociales pour la construction du socialisme démocratique et autogestionnaire. Elle doit être menée avec ténacité, fermeté et continuité.

De l'action articulée (de l'atelier à l'Europe) menée par toutes les organisations CFDT, chacune en fonction de ses responsabilités et de son champ propre d'action, naîtra un mouvement puissant de luttes à la hauteur des défis que nous lancent la crise et les politiques patronales et gouvernementales.

Loin de faire oublier la nécessité de changements politiques, cette politique d'action représente la contribution propre de la CFDT, en fonction de sa responsabilité syndicale, pour reconstruire l'union de toutes les forces anticapitalistes.

En faisant émerger les aspirations réelles des travailleurs, en les mobilisant, en montrant par l'obtention de résultats partiels mais significatifs la nécessité et la possibilité de changements plus profonds, la CFDT se renforcera, rendra confiance aux travailleurs, reconstruira l'espoir.



structures et fonctionnement démocratique



Depuis soixante ans, nos congrès confédéraux débattent de problèmes d'organisation pris dans le sens de *réunion des moyens pour définir, mettre en œuvre et conduire collectivement une politique d'action syndicale*. C'est ainsi, qu'entre autres :

- le 35^e congrès a mis l'accent sur les rapports entre l'organisation syndicale et les travailleurs ;
- le 36^e congrès a défini notre conception du syndicalisme de masse et de classe et a doté la CFDT d'une charte financière ;
- le 37^e congrès a rappelé le rôle des adhérents, des syndicats et unions interprofessionnelles ainsi que des éléments de base du fonctionnement démocratique.

Tous ces rapports cohérents et complémentaires, fruits de l'expérience de plus d'un demi-siècle d'action syndicale sont à préciser, à adapter en fonction des perspectives et de la stratégie de la CFDT. Le 38^e congrès doit permettre aux organisations confédérées, ainsi qu'à la confédération, de parfaire le cadre à l'intérieur duquel la démocratie pourra s'épanouir.

1. des structures pour l'action

Notre action syndicale a pour but de défendre les intérêts concrets des travailleurs et des travailleuses et de contribuer à l'instauration d'une société socialiste autogérée. Ces exigences et celles de la démocratie conditionnent, entre autre, la mise en place des structures et l'élaboration de nos règles de fonctionnement.

Encore faut-il savoir ce que nous entendons par action syndicale, car les difficultés de fonctionnement de certaines organisations ont révélé des déviations sur sa conception même. D'aucuns considèrent encore que seule l'action pour l'amélioration de la convention collective ou du statut a sa raison d'être. D'autres sont tentés de limiter l'action « aux grands problèmes » ou encore de donner une priorité excessive aux nouveaux conflits de la société.

D'autres enfin, considérant que l'action c'est la grève ou la manifestation, font l'impasse sur la permanence du travail syndical.

La plupart de ces déviations traduisant souvent une méconnaissance de l'action professionnelle et interprofessionnelle, il y a lieu de faire le point.

11. importance et limites de l'action dans l'entreprise

C'est dans l'entreprise que prend racine la conscience de classe et que s'exprime le refus de l'exploitation capitaliste, que prennent appui un très grand nombre de luttes quotidiennes à partir des réalités vécues par les travailleurs et les travailleuses.

L'action dans l'entreprise constitue la base de notre action syndicale ; c'est pourquoi la CFDT doit y être solidement ancrée pour conduire l'action en permanence.

Mais les problèmes communs à l'ensemble des travailleurs, même quand ils trouvent leur origine dans l'entreprise, ne peuvent pas y être entièrement résolus.

Cette évidence et cette réalité fondent et justifient :

- le rôle du syndicat et de la fédération pour exprimer les revendications propres aux travailleurs d'une industrie ou d'un secteur d'activité et conduire l'action, en premier lieu, dans les entreprises concernées ;
- le rôle du syndicat et des unions interprofessionnelles pour exprimer dans et hors de l'entreprise les revendications communes à tous les travailleurs et conduire l'action nécessaire en conséquence.

12. l'action professionnelle

L'action professionnelle conforme à notre stratégie induit en elle-même, sans pour autant négliger ses propres impératifs, son élargissement et son prolongement dans l'action interprofessionnelle comme un élément vital.

13. l'action interprofessionnelle

L'action interprofessionnelle conforme à notre stratégie intègre l'action professionnelle en permanence comme un soubassement, une composante indispensable de son action, même si son expression propre ne peut se définir et se réduire à l'addition pure et simple des actions professionnelles.

Les problèmes communs aux travailleurs et travailleuses révèlent l'exploitation, l'aliénation et la domination capitalistes. Ils appellent impérativement le développement de l'action interprofessionnelle qui se mène à la fois dans l'entreprise et la société.

Elle est indispensable et engage la responsabilité de l'ensemble des organisations et, en premier lieu, celle des syndicats, bases des unions interprofessionnelles.

Cette exigence fondamentale s'oppose radicalement à une définition restrictive de l'action interprofessionnelle qui se limiterait aux seules tâches d'impulsion, de soutien et de coordination d'une action professionnelle coupée des problèmes communs. Elle s'oppose tout autant à une définition restrictive d'une action professionnelle limitée à la seule prise en charge des intérêts catégoriels d'industrie ou de secteurs d'activité.

14. l'articulation entre l'action professionnelle et interprofessionnelle

L'interpénétration constante des dimensions professionnelles et interprofessionnelles ne saurait aboutir à une rigoureuse répartition des tâches entre fédérations et unions interprofessionnelles.



Adhérents et adhérentes doivent avoir toute leur place dans le fonctionnement de l'organisation.

Si elles assument ces tâches d'une manière différente, il y a une articulation, du plan local au plan national, de leurs actions spécifiques qui est significative de notre stratégie.

Cette articulation, certes à approfondir, appelle à prendre en compte toutes les aspirations et revendications des travailleurs et travailleuses, en assurant le lien avec l'ensemble des luttes anticapitalistes.

Il y a une complémentarité entre l'action professionnelle et interprofessionnelle qui concerne l'ensemble des organisations confédérées. C'est en effet en terme de synthèse et non de concurrence que s'apprécient les responsabilités des fédérations et des unions interprofessionnelles. Ces structures de décisions et d'action reposent sur les syndicats qui, ainsi, mènent la lutte de classe à la fois aux plans professionnel et interprofessionnel et doivent inciter ces derniers à assumer leurs responsabilités dans l'élaboration et l'application des politiques syndicales.

15. le rôle des adhérents et adhérentes

Au regard de notre stratégie, la condition fondamentale d'une transformation démocratique et socialiste de la société, pour transformer la condition ouvrière, est l'action consciente de la majorité du peuple. En conséquence, les adhérents et adhérentes doivent avoir toute leur place dans la CFDT pour la définition des revendications et formes d'action à proposer aux travailleurs et dans la mise en œuvre de la politique d'action syndicale de la CFDT.

Cette volonté exige que les organisations de la CFDT :
— approfondissent et renforcent le fonctionnement démocratique ;

— clarifient le rôle des structures et plus particulièrement celui du syndicat et des unions locales (ou unions interprofessionnelles de base).

2. les principes du fonctionnement démocratique

Dans les congrès, nous voyons des délégués avoir des attitudes dangereuses pour la démocratie : décisions prises par des petits groupes, déformation des positions et des faits. Notre 37^e congrès n'avait-il pas été lui-même caractérisé par une montée de l'intolérance ?

Certaines de ces attitudes expriment le refus de faire confiance aux adhérents, et à travers eux aux travailleurs, pour définir les revendications et les formes d'action. Pour certains camarades, une organisation de masse est par nature réformiste et une avant-garde dite éclairée doit imposer la voie révolutionnaire à l'organisation.

Mais si ces attitudes subsistent, c'est parce que, dans certaines sections, certains syndicats, l'adhérent est le plus grand absent. L'adhérent n'est pas mis en situation de participer à la vie syndicale soit parce qu'on l'ignore, soit parce qu'on manipule le débat pour le réserver, en fait, aux seuls militants afin de faire prévaloir l'opinion des plus décidés à imposer leur point de vue personnel

(qui n'est souvent que la reprise de positions définies dans des organisations extérieures à la CFDT).

Mais cela ne les empêche pas de parler et de voter au nom des adhérents, de débattre sans l'apport des adhérents. Ce n'est pas, alors, du syndicalisme de masse, c'est de l'agitation, de la manipulation entraînant la désaffection des adhérents et parfois des militants.

Si ces pratiques ont été combattues avec vigueur depuis le 37^e congrès, elles nous rappellent que nous devons toujours davantage allier nos aspirations profondes à une large démocratie avec les nécessités pour une organisation de disposer d'un cadre permettant l'exercice de la démocratie.

Ces pratiques nous rappellent également, avec preuves à l'appui, que les tenants de telles pratiques entendent, en les théorisant, les développer dans l'organisation.

C'est pourquoi il est important, en congrès, d'approfondir nos conceptions du fonctionnement démocratique afin que les travailleurs organisés dans la CFDT contribuent effectivement à l'élaboration de ses orientations, qui déterminent les positions quotidiennes et les décisions d'action. Sans l'expérience et l'apport de chaque adhérent, de chaque adhérente, la CFDT n'aurait pas sa raison d'être. La pratique démocratique, au sein de la CFDT, en vue d'accroître sans cesse le rôle des adhérents, repose sur cinq principes :

- le syndicat structure politique de base ;
- le mandat ;
- l'élaboration collective ;
- le fédéralisme ;
- l'autonomie du syndicalisme.

21. le syndicat, structure politique de base

Pour favoriser le développement d'un rapport de force favorable aux travailleurs sur un secteur géographique donné, il est nécessaire de confronter les réalités entre les entreprises d'une même industrie, d'analyser le contexte, d'élaborer collectivement des revendications communes, de développer la solidarité dans l'action entre les travailleurs quelle que soit la taille de leurs entreprises, de mettre en commun des moyens (financiers notamment). Comment tout cela pourrait-il se concrétiser si les sections d'entreprise devenaient les structures politiques de base de l'organisation ? Dans les faits, les dangers du syndicalisme d'entreprise, du corporatisme, nous guetteraient.

En effet, la section d'entreprise, si elle fonctionne dans l'isolement, limite son champ d'analyse au seul niveau de l'entreprise. Elle ne peut se situer dans le cadre plus général du rapport de forces et dans la lutte collective menée dans les perspectives de la CFDT.

Comment, par exemple, le CE, les DP pourraient-ils jouer tout leur rôle si les moyens ne sont pas pris pour qu'ils tiennent compte dans leur analyse et leur action des éléments d'appréciation qui dépassent le cadre de l'entreprise ? Dans le même sens, comment pourrait-on apprécier les accords d'entreprise à partir des seules considérations de l'entreprise ? N'est-ce pas ce que souhaitent de nombreux patrons qui cherchent à intégrer et à récupérer dans le fonctionnement de leur entreprise ce qu'ils ont dû concéder ?

Si l'entreprise est bien le premier lieu où les travailleurs peuvent percevoir l'exploitation capitaliste et la subissent, il n'est pas pensable de la combattre à ce seul niveau.

C'est pourquoi il nous faut réaffirmer avec force que le syndicat, reposant sur des sections, est professionnel et interprofessionnel : il est la structure politique de base des organisations fédérales et interprofessionnelles.

Dans les congrès, c'est lui, et non les sections, qui mandate ses délégués en fonction du nombre de timbres payés, présente des amendements aux textes en débat, vote par mandat.

Certains, dans l'organisation, à propos de conflits au sein d'UD en particulier, se sont élevés contre le fait que le syndicat repose sur des sections syndicales. Aux dires de ces camarades, le syndicat aurait des pouvoirs discrétionnaires car les sections lui sont subordonnées.

Développer ces arguments, c'est ignorer ce qu'est un syndicat.

22. le mandat

Il ressort de la responsabilité collective de tous les adhérents et adhérentes de définir les positions du syndicat. Mais les réalités de toutes natures font qu'il est impossible à l'ensemble des adhérents, à tout moment et en tous lieux, de débattre de tout. Pour assurer la permanence de l'organisation syndicale, les adhérents et adhérentes doivent donc choisir des délégués chargés de les représenter, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la CFDT.

Ces délégués représenteront leurs camarades, pour autant qu'ils s'exprimeront en leur nom, c'est-à-dire qu'ils auront un mandat, qu'ils en rendront compte et qu'ils seront contrôlés.

Dans une organisation syndicale, le mandat ne peut cependant être impératif. En effet, si les sections se constituent en syndicats fédérés professionnellement et interprofessionnellement, s'ils sont confédérés, c'est pour développer ensemble un rapport de forces à partir de positions communes nécessitant la prise en compte de toutes les réalités. Le mandat impératif traduit un comportement indépendant, isolé. C'est pourquoi, tout en respectant l'esprit du mandat reçu, le mandaté doit pouvoir intégrer d'autres réalités que celles dont il est porteur. Par ailleurs, nos débats n'ont de sens que s'ils permettent de prendre des décisions en vue de l'action, ce qui conduit à se prononcer **pour**, **contre** ou à **s'abstenir** face à ses propositions. Or, ces derniers temps s'est développée une pratique consistant à partager systématiquement les mandats, pratique poussée à l'extrême puisqu'allant jusqu'à enregistrer les « refus de vote » et « ne prend pas part au vote ».

Le partage des mandats n'a jamais été interdit à la CFDT mais il ya lieu d'être très réservé sur cette pratique qui, contrairement à une idée répandue, n'améliore par l'exercice de la démocratie et cela pour au moins trois raisons :

● D'abord parce qu'un syndicat, face à l'adversaire de classe, doit développer un rapport de forces collectif.

Ce développement n'est possible que si les conditions, pour décider ensemble de l'action à mener, ont été réunies et en particulier s'il y a eu une large confrontation. Or, recourir régulièrement, voire d'une façon préétablie, au partage des mandats, c'est avant tout se compter plutôt

que de rechercher une décision applicable par le plus grand nombre.

- Ensuite parce qu'il peut induire le fonctionnement en tendances, qui amène à débattre à partir de positions élaborées à l'extérieur de l'organisation syndicale et non en fonction des réalités auxquelles sont affrontés les adhérents.

La décision finale sera celle de la tendance qui aura su manipuler au mieux l'assemblée ou celle résultant d'un compromis entre les «chefs» de tendances. Mais les adhérents seront en fait étrangers à la décision prise.

- Enfin parce qu'avec ce système, le syndicat transfère ses responsabilités toujours à un autre stade : fédération, union régionale, confédération. En effet, les mandats étant partagés, la décision ne peut être prise qu'à un autre niveau, et à la limite au niveau confédéral, après un compromis intervenu le plus souvent dans les couloirs entre les leaders de tendances. Le syndicat devient ainsi un champ clos où les tendances passent leur temps à «s'arracher» les adhérents pour accroître leur pouvoir. La constatation des résultats de l'organisation en tendances dans des syndicats ou des partis (et pas seulement à l'extrême-gauche) nous incite à nous prémunir contre ce type de fonctionnement.

Le partage des mandats ne peut être élevé au rang d'une pratique préétablie et systématique pour tous les votes par mandats.

Par ailleurs, le fonctionnement démocratique des organisations fédérales et interprofessionnelles s'exerce à partir des délibérations des organismes directeurs (composés de militants élus ou désignés pour assurer le fonctionnement des organisations) dans le cadre des orientations votées par leurs congrès. En conséquence, tout membre d'un organisme directeur, tout en apportant le point de vue de la structure qui l'a mandaté, doit se comporter en responsable de l'union. Les candidats à l'organisme directeur d'une union le sont à partir d'un mandat de l'organisation qui les présente et non à partir d'une déclaration de principe ou d'un programme présenté en leur nom propre.

23. l'élaboration collective

La définition d'une position exige d'abord du temps pour recueillir, traiter et diffuser l'information, pour analyser le contexte, confronter les positions, prendre les décisions et contrôler leur exécution. Aucune structure, de la section à la confédération, ne dispose de la totalité de l'information qui comporte deux aspects essentiels :

- la connaissance des aspirations des travailleurs (ses) face au problème concerné ;
- l'appréciation des éléments complémentaires relatifs à l'industrie, la branche, la localité, la région, la dimension nationale et internationale...

L'appropriation de l'ensemble de ces données souvent complexes suppose impérativement un traitement de l'information. Ne pas traiter l'information aboutit en fait au même résultat que de ne pas informer.

Pour être utile, l'information doit être liée aux problèmes concrets auxquels est confronté chaque niveau de la structure syndicale.

L'information traitée utilement pour l'action permet alors aux diverses instances statutaires de faire l'analyse de la situation avant de prendre toute décision d'action, en y

intégrant tous les éléments de la critique CFDT du système capitaliste.

Cette analyse doit être communiquée avant toute réunion où une décision est à prendre, afin que les participants puissent être mandatés. La démocratie suppose des moyens et aussi du temps. Une analyse préparée à l'avance permet aux camarades de réfléchir, de compléter, de modifier en toute connaissance de cause.

De même, il faut rappeler, au stade de l'analyse, la responsabilité de l'exécutif (Secrétariat, Commission exécutive, Bureau...).

Si ces camarades ont été élus pour assumer une tâche, ils ne peuvent rester muets, car ils doivent posséder une part importante de l'information et une sensibilisation aux acquis de l'organisation.

Il relève de leur responsabilité collective de faire apparaître les causes et de faire émerger les enjeux du débat. Ainsi seront réunies les conditions nécessaires pour la confrontation des positions, qui a pour but de prendre en compte toutes les réalités dans l'analyse afin que les décisions prises puissent être mises en œuvre par tous.

Cette confrontation doit aussi permettre de tirer les enseignements des expériences (échecs et succès) afin de contribuer à la mise en œuvre d'une stratégie commune. Ainsi seront évités la sclérose de l'organisation comme les pièges du basisme et du centralisme, qui ont en commun d'ignorer l'ensemble des réalités.

Enfin, la prise de décision, formulée sous forme de propositions avant la réunion, doit permettre également de mandater clairement les responsables. Décider, c'est choisir : il n'y a pas de démocratie sans choix.

Encore faut-il donner :

- *la possibilité de choisir*. C'est l'idée de liberté. Ce qui ne saurait faire oublier que la CFDT est une organisation et que la décision doit s'inscrire dans la politique d'ensemble de l'organisation.

- *la capacité de choisir*. C'est l'idée de responsabilité, qui suppose à la fois information et formation. Toute décision doit être concrétisée et applicable, ce qui exige qu'elle soit assortie de moyens pour sa mise en œuvre.

Il faut rappeler également l'importance du contrôle de l'exécution des décisions prises. Au-delà de la vérification de l'application, ce contrôle doit permettre également de rechercher les éléments insuffisamment pris en compte ou intervenus depuis la décision prise, et, partant, les adaptations nécessaires. Il y a donc lieu de vérifier, pour chacune des organisations confédérées comme pour la confédération, si les dispositions des statuts et règlements intérieurs relatives à la préparation et au déroulement des congrès comme à la composition et au fonctionnement des instances statutaires permettent — au moyen de l'élaboration collective assortie de la notion de mandat — l'exercice de la démocratie.

24. le fédéralisme

La CFDT n'est ni une amicale, ni un club de pensée, ni un mouvement mais une organisation dont le but est de proposer aux travailleurs des revendications et des formes d'action. La CFDT fonctionne sur la base du fédéralisme. Les syndicats, les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles (comprenant les UD et les UL) ne sont pas le relais de la confédération.

Bien au contraire, la confédération est une union de syndicats qui, librement, se confédèrent pour agir ensemble et, pour cela, réunis en congrès, se donnent des perspectives, une stratégie, desquelles découlent une pratique de masse et de classe, des positions, des moyens. Ces syndicats, fédérés professionnellement et interprofessionnellement, assument toutes leurs responsabilités pour définir leur politique d'action syndicale à partir des réalités auxquelles sont affrontées les sections qui les composent. Mais ils doivent prendre en compte les orientations prises par la fédération et les unions interprofessionnelles auxquelles ils sont fédérés, orientations qu'ils ont d'ailleurs contribué à définir en congrès fédéral, régional, départemental ou confédéral.

Le fédéralisme sur lequel repose la CFDT appelle donc de traiter les problèmes au niveau où ils se posent.

Le fédéralisme signifie que chaque organisation prend les initiatives qui s'imposent, dans le cadre de son champ d'activité, en prenant en compte les orientations définies démocratiquement par les structures auxquelles elle est fédérée. Ce mode de fonctionnement, par la multiplicité des instances qui délibèrent, permet le débat et organise la démocratie. Pour être efficace, c'est-à-dire pour nous permettre de mener les actions décidées collectivement, il importe que chaque organisation agisse en complémentarité et non en concurrence. Il importe également que les décisions prises à la majorité soient appliquées par tous et que seuls comptent les buts fixés en commun. Ceci est particulièrement vrai des décisions prises en congrès. Elles ne peuvent être remises en cause qu'au terme d'une large confrontation sanctionnée par un vote. Les nouvelles orientations ne peuvent être décidées que par un nouveau congrès. En conséquence, chaque organisation, dans son champ d'activité, à partir de ses réalités, élabore ses positions et aucune organisation ne peut s'immiscer dans la vie d'une autre, exception faite toutefois pour une union de syndicats, si une organisation membre se situe en marge des orientations de congrès, du fonctionnement démocratique ou de la pratique de la CFDT.

25. l'autonomie du syndicalisme

Le fédéralisme est inconciliable avec l'existence de tendances ou de fractions qui subordonnent les structures syndicales à des idéologies, des positions et des pratiques qui sont élaborées en dehors de l'organisation syndicale. Le fonctionnement en tendances est à proscrire car il transforme le syndicat et les unions de syndicats en des lieux où s'affrontent les tendances, mettant ainsi en échec le débat démocratique nécessaire à toute avancée collective qu'exige le syndicalisme de masse.

26. les conséquences pratiques

Les cinq principes du fonctionnement démocratique ont des conséquences pratiques sur :

Le renforcement de la mixité des instances statutaires des organisations confédérées

Il nous faut insister sur la nécessité de prendre les moyens d'assurer l'accès des militantes à tous les postes de

responsabilités dans les instances statutaires de sections, syndicats, fédérations et unions interprofessionnelles.

L'accès à ces responsabilités doit être en rapport avec la représentativité des travailleuses dans nos organisations afin que les problèmes des travailleuses soient pris en compte dans les analyses, les revendications et le fonctionnement des structures.

Les statuts et règlement intérieur des unions de syndicats

Ils constituent le cadre favorisant l'exercice de la démocratie. Des organisations avaient souhaité que la confédération établisse des statuts-types d'unions interprofessionnelles, voire de fédérations. Il n'aurait pas été sain de répondre à une telle demande. En effet, une organisation voit son environnement évoluer, ses réalités propres se modifier. Ses règles de fonctionnement doivent donc s'adapter aux circonstances tout en respectant les principes du fonctionnement démocratique.

Statuts et règlement intérieur traduisent juridiquement les modalités de fonctionnement de l'union, ils doivent pouvoir évoluer en fonction des réalités : les principes sont précisés dans les statuts, les modalités d'application dans le règlement intérieur qui ne peut être en contradiction avec les statuts.

Le règlement intérieur est établi par l'organisme directeur ou par l'instance plus large qui siège entre deux congrès. Les statuts sont votés et modifiés par le congrès en fonction de la majorité requise.

Statuts et règlement intérieur précisent les conditions de l'exercice de la personnalité juridique : droit d'agir en justice, constitution de partie civile, droit d'acquiescer, de posséder, prêter, entreprendre, désignation des membres — en tant que fonction — ayant qualité pour agir ou représenter en justice.

Le siège social d'une union ne peut être installé dans les locaux d'une entreprise ou d'un service, qu'il soit privé ou public.

La préparation et le déroulement des congrès des unions de syndicats

L'accent sera mis sur deux aspects.

Tout d'abord il y a lieu de rappeler que chaque congrès a une fonction propre : celle de décider des orientations de l'organisation concernée afin qu'elle puisse définir une politique d'action commune à l'ensemble des syndicats qui la composent.

En clair, cela signifie que les congrès de fédérations, d'UR, d'UD ou d'UL ne sont pas des congrès confédéraux «bis», pas plus que les congrès de syndicats ne sont des répétitions de congrès fédéraux ou d'UD. C'est en partant de la pratique des syndicats que chaque organisation définit ses propres orientations et contribue de ce fait à définir celles des autres structures auxquelles elle appartient.

En conséquence, les unions n'ont pas à organiser ou à financer des rencontres entre militants ou syndicats ayant des positions voisines comme le souhaitent les partisans de l'organisation en tendances. Dans cette logique, seuls les amendements et motions déposés par les syndicats dans le cadre de la procédure de préparation des congrès sont diffusés par l'union. Afin que les délégués puissent être mandatés, il y a lieu de prendre toutes les dispositions non seulement pour que les textes soumis au débat

puissent être discutés par les adhérents, mais encore pour qu'aucune question ne puisse être ajoutée à l'ordre du jour du congrès au moment de son ouverture.

Enfin, les statuts et règlement intérieur des unions précisent :

- le nombre de délégués de chaque syndicat, étant entendu que seuls les syndicats à jour de leur cotisation participent au congrès. Il est donc exclu que ceux qui pratiqueraient la rétention, même partielle, des cotisations participent au congrès.

- l'attribution des mandats par rapport au nombre de timbres payés au SCPVC.

- la procédure de préparation et de déroulement du congrès.

Le fonctionnement des instances statutaires des unions de syndicats

Les membres d'un organisme directeur sont collectivement mandatés pour mettre en œuvre les orientations du congrès.

Pour qu'ils se sentent plus responsables de l'union que délégués de l'organisation qui a présenté leur candidature, il y a lieu, entre autres :

- d'assurer une répartition des responsabilités entre les membres de l'organisme directeur, permanents ou non, en fonction du plan de travail pour assurer l'exécution des décisions prises ;

- que le vote uninominal soit de règle dans l'organisme directeur et la Commission exécutive de chaque union ;

- de s'interdire toutes dispositions qui, de loin ou de près, s'apparentent à la cooptation, y compris lorsqu'il faut pourvoir au remplacement d'un membre démissionnaire. C'est pour cela qu'il n'est pas souhaitable de désigner des membres de droit dans les organismes directeurs des organisations.

C'est l'organisme directeur qui élit l'exécutif en son sein : il ne peut en être autrement sous peine de conflits de pouvoirs. Il se doit de clarifier son propre rôle et celui de l'exécutif pour éviter que ce dernier ne devienne, dans les faits, l'instance de direction. De plus, l'organisme directeur ne peut être élargi à d'autres membres, même désignés par les organisations composant l'union, ce qui n'exclut pas, si besoin est, d'entendre des personnes qualifiées pour approfondir un problème.

Les commissions permanentes ou groupes de travail pour l'étude de problèmes sont placés sous la responsabilité de l'organisme directeur. Il détermine la durée de la commission, permanente ou limitée dans le temps, fixe sa composition, élit ou désigne les membres, mandate en précisant les éléments à prendre en compte et le moment où le rapport doit être présenté devant l'instance statutaire, désigne un responsable parmi les membres de l'organisme directeur. Les commissions ou groupes de travail formulent des propositions à l'intention de l'organisme directeur qui a le pouvoir de décision.

Des unions estiment utile de réunir, entre deux congrès, une instance plus largement représentative de leurs réalités que l'organisme directeur. Cette instance — dont les attributions sont fixées dans les statuts — délibère dans le cadre des orientations du congrès sur les questions inscrites à son ordre du jour par l'organisme directeur.

Si toutes les organisations y sont représentées, le vote par mandats peut être institué sur les questions ayant fait l'objet de propositions avant la réunion.

Le financement de l'action des unions de syndicats

Dans le cadre des dispositions de la charte financière confédérale, les syndicats, réunis en congrès, fixent :

- le niveau de la part régionale ou fédérale de la cotisation,

- sa répartition entre les diverses structures internes, et éventuellement divers fonds,

- son mode d'évolution entre deux congrès.

Chaque structure interne d'une fédération ou d'une URI a droit à la part qui lui revient en application des dispositions prévues par la charte financière fédérale ou régionale. En cas de conflit grave survenant entre une structure et sa fédération ou son union régionale, ces dernières ne peuvent régler les désaccords politiques par des mesures de rétention financière. A ce stade, la fédération et l'union régionale doivent aborder le conflit dans le cadre de la procédure prévue à cet effet.

Chaque union de syndicats prévoit dans ses statuts l'élection d'une commission de vérification des comptes dont les membres n'appartiennent ni à l'organisme directeur ni à l'exécutif de l'union. La commission fait rapport de son constat devant l'organisme directeur ou toute autre instance désignée à cet effet.

Le trésorier de l'union, assisté si possible d'une commission financière, établit les comptes de l'année écoulée et le bilan financier de l'organisation. Deux ou trois fois par an pour les principaux postes budgétaires, il fait le point devant l'organisme directeur entre les prévisions de dépenses et de recettes et l'état de leur réalisation. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la trésorerie.

Aucun membre des instances statutaires, aucune commission ou groupe de travail ne peut engager des dépenses sans que le trésorier ait été appelé à donner son avis. En cas de désaccord, l'organisme directeur tranche.

Lors de regroupement de syndicats, fédérations, de structures interprofessionnelles, les avoirs des différentes structures seront transférés à la structure issue du regroupement.

En cas de dissolution d'une organisation, prononcée par le congrès à la majorité des deux tiers, l'organisme directeur de l'organisation décidera de l'affectation des avoirs avec les autres structures dont elle était membre de droit.

3. le syndicat

Le syndicat est une union de sections.

Il est donc nécessaire de clarifier les responsabilités respectives des sections qui composent le syndicat et celles de ce dernier si nous voulons effectivement qu'il soit la structure politique de base.

31. la section syndicale d'entreprise

La section syndicale d'entreprise est le regroupement des adhérents et adhérentes. Dans une démarche autogestion-



Dans chaque secteur de l'entreprise, recueillir l'information, faire connaître les positions CFDT, impulser le débat.

naire, c'est donc l'ensemble des adhérents et adhérentes qui permet à la section de contribuer à la définition de la politique d'action du syndicat et à sa mise en œuvre.

Dans cet esprit, le délégué syndical assume une responsabilité particulière dans la section pour les liens permanents avec le syndicat.

Les adhérents et adhérentes ont donc un rôle irremplaçable pour assurer la permanence de l'organisation syndicale dans tous les secteurs de l'entreprise afin de recueillir l'information sur le vécu des travailleurs et travailleuses, de faire connaître les positions de l'organisation syndicale, d'impulser le débat sur la nécessité d'agir et de se syndiquer.

La section syndicale assure la lutte de masse et de classe dans l'entreprise. Elle est le lien permanent et irremplaçable entre les travailleurs et l'ensemble de l'organisation syndicale.

La section syndicale doit donc être en capacité d'analyser avec tous ses membres les problèmes vécus par les travailleurs et travailleuses dans l'entreprise, en y intégrant leurs prolongements hors de l'entreprise, afin de dégager des propositions de revendications et de formes d'action susceptibles d'unir dans la lutte l'ensemble du personnel de l'entreprise pour être en situation de négocier de nouvelles avancées.

Il est donc indispensable que la section soit organisée pour fonctionner démocratiquement, notamment en réu-

nissant régulièrement le conseil, les adhérents, en mandant et contrôlant ses représentants tant au syndicat que dans les institutions (DP, CE, etc.).

Tout accord signé dans un établissement engage la CFDT et a des conséquences — positives ou négatives — pour d'autres établissements. La signature d'un accord par une section nécessite une confrontation avec le syndicat, car toute signature engage la responsabilité de ce dernier. Lorsque la partie d'un accord a un retentissement national ou territorial, la concertation avec la fédération et l'union interprofessionnelle concernées s'avère nécessaire. En périodes de conflit, les assemblées générales de travailleurs sont nécessaires pour débattre des propositions de revendications et d'action présentées par les organisations syndicales, et pour développer le rapport de forces face au patronat. Dans ces périodes, en lien avec le syndicat, le fonctionnement démocratique de la section est à renforcer et la réunion d'adhérents est absolument indispensable pour préparer ces assemblées, conduire l'action et faire respecter la démocratie.

32. le syndicat

Dans le cadre de son champ d'activité, avec l'ensemble des sections qui le composent et pour leur permettre de mener l'action efficacement, le syndicat a pour rôle :

- d'élaborer une politique d'action syndicale par la confrontation permanente des réalités — dans et hors de l'entreprise — auxquelles sont affrontées les sections, en y intégrant la situation de la branche de l'industrie et les dimensions locales, nationales et internationales. Cette politique syndicale, ensemble d'objectifs revendicatifs assortis de moyens communs à l'ensemble des sections, est traduite dans un plan de travail permettant à chacune d'elles de proposer aux travailleurs des revendications et des formes d'action dans le cadre de la politique du syndicat ;
- de conduire et coordonner les luttes en aidant les sections à :
 - formuler les revendications et les formes d'actions en les inscrivant dans les perspectives de la CFDT et les luttes d'ensemble de la classe ouvrière,
 - favoriser la participation des travailleurs aux assemblées organisées et préparées par les sections,
 - informer sur les conflits en cours, communiquer son expérience des luttes et organiser sous sa responsabilité la solidarité sous toutes ses formes,
 - négocier avec le patronat pour concrétiser un rapport de forces né de l'action ;
- de maintenir un lien étroit et permanent avec les SSE (sections syndicales d'entreprise) pour tout ce qui concerne les revendications, l'action, la négociation et la conclusion d'accords d'établissement. Ce lien est d'autant plus indispensable que le patronat, notamment dans les PME, n'a pas encore admis le fait syndical et que la signature d'accords d'établissement par des délégués du personnel, le CE, un quelconque collectif où des non-syndiqués sont représentés, est une arme pour développer un esprit « maison ».
- d'assumer la responsabilité de :
 - désigner le ou les délégués syndicaux ;
 - présenter les listes aux élections professionnelles ;
 - aider à l'animation et à la structuration des sections ;



Renforcer la capacité d'action par un fonctionnement démocratique.

— accroître l'influence de la CFDT par l'implantation de nouvelles sections et le renforcement de celles existantes, la diffusion de l'information syndicale, la formation des militants et adhérents ;

— assurer la rentrée régulière des cotisations et leur gestion collective ;

— accueillir les isolés, assurer les liaisons avec les adhérents effectuant leur service militaire, prendre en charge les adhérents au chômage et organiser les retraités ;

— participer à la définition des orientations de sa fédération, de son union régionale interprofessionnelle et de la confédération et de mettre en œuvre les décisions prises. Il désigne, mandate et contrôle ses représentants dans ces instances ;

— décider en tant que de besoin d'agir en justice pour la défense des adhérents et du droit syndical.

Ces tâches ne peuvent être assurées efficacement que dans la mesure où le syndicat fonctionne démocratiquement.

Le syndicat ainsi conçu permet d'agir ensemble face à l'adversaire de classe dans un secteur donné. Ceci n'exclut d'ailleurs pas que chaque section se doit d'adapter la politique du syndicat aux réalités de l'entreprise.

Renforcer la capacité d'action des syndicats reposant sur des sections d'entreprise, c'est aussi se donner des moyens de :

• fonctionner démocratiquement dans les fédérations et unions interprofessionnelles qui ne peuvent être des

structures où l'ensemble des sections se confronteraient, sous peine de tomber dans un centralisme outrancier, car la multiplicité des structures politiques de base ne peut que renforcer le sommet ;

• élaborer des revendications correspondant aux préoccupations des travailleurs ;

• prendre en charge efficacement la conduite de l'action ;

• donner toute leur place aux adhérents qui, par des débats dans leur section, interviennent sur la politique du syndicat, structure de base de l'élaboration de toute la politique CFDT.

C'est pourquoi il est important qu'en matière d'organisation, aujourd'hui, la structuration des syndicats soit la priorité de toute la CFDT si nous voulons que la pratique découlant de notre stratégie anime les luttes sociales.

33. le champ d'activité géographique et la taille des syndicats

Puisqu'il ne doit plus y avoir de syndicats d'entreprise, le champ d'activité géographique et la taille des syndicats ont fait l'objet de divergences entre fédérations et unions régionales. Certaines d'entre elles préconisent que ce champ d'activité devrait coïncider obligatoirement avec celui des unions locales (ou UIB).

Le problème ne peut être résolu par une motion. Le champ d'activité d'un syndicat doit être défini après une analyse des réalités et en fonction des exigences de la permanence de l'action et du fonctionnement démocratique.

Les critères à prendre en compte sont :

- le nombre d'adhérents, de militants : pour assumer toutes ses responsabilités, un syndicat doit disposer d'un minimum de moyens humains et matériels ;
- le nombre de travailleurs syndicalisables entrant dans le champ d'activité ;
- les facilités pour réunir les instances statutaires du syndicat ; seront à la fois appréciés : les distances, moyens de transports, possibilités de se réunir ou non durant le temps de travail ;
- les politiques d'action et d'organisation des fédérations et des URI.

C'est cet ensemble de critères qui doit être apprécié pour déterminer le champ d'activité territorial. Il ne peut donc être question de fixer des règles rigides.

Le syndicat étant la structure politique de base, il y a lieu, chaque fois que cela est possible, d'harmoniser le champ d'activité des syndicats et celui des structures interprofessionnelles des régions : UD ou UIS, voire UL ou UIB. Cette harmonisation souhaitable nécessite une concertation entre les syndicats, les fédérations et les structures interprofessionnelles concernées.

Syndicats et unions interprofessionnelles étant des moyens par rapport à des objectifs, les critères ayant servi à déterminer le champ d'activité des uns ne peuvent être imposés aux autres. Cela signifie que le champ d'activité des UL ou UIB doit pouvoir, lui aussi, s'adapter aux évolutions économiques et sociales.

En cas d'impossibilité d'harmonisation, les réalités au niveau de l'action professionnelle seront retenues pour fixer le champ d'activité du syndicat qui sera revu en fonction des évolutions.

D'autres conflits sont également survenus à propos des catégories travailleurs et travailleuses qui doivent être organisés dans un syndicat. Est-il souhaitable d'organiser, sur un territoire donné, tous les travailleurs et travailleuses entrant dans le champ d'activité d'une fédération ? La réponse est positive, car c'est un des moyens pour lutter contre le corporatisme, les particularismes, à la condition toutefois que les réalités permettent la définition d'une politique syndicale commune à toutes les sections et l'exercice de la démocratie.

34. les syndicats nationaux

Depuis plus de dix ans, nous essayons de surmonter les problèmes posés par l'existence des syndicats nationaux par rapport à notre stratégie et à notre conception de l'action professionnelle et interprofessionnelle.

A l'origine, la création de ces syndicats fut justifiée soit par la dispersion sur le territoire des salariés d'un même service, soit parce que le pouvoir patronal était centralisé au niveau des négociations relatives au contrat collectif de travail.

Une analyse critique de ce que sont, dans la pratique, les difficultés rencontrées par les syndicats nationaux nous a montré, entre autres, que souvent :

- L'action étant limitée aux négociations de caractère national, les adhérents ne sont pas impliqués dans la solution des problèmes qui se posent à leur niveau, alors que les représentants locaux du patronat disposent de pouvoirs en matière d'application du contrat collectif de travail.

- L'expression d'une vie démocratique est difficile :

- d'abord au sein du syndicat lui-même ; l'éloignement des militants ne facilite pas les réunions et concentre les responsabilités sur quelques camarades. La situation est aggravée lorsque le nombre de militants est restreint et que les ressources sont faibles ;

- ensuite au sein de la fédération à laquelle le syndicat est affilié, car le syndicat national a tendance à se considérer comme une fédération ;

- enfin l'intégration collective des adhérents au sein de l'action interprofessionnelle est chose rare, à l'exception de militants qui ont la volonté d'être solidaires de cette action. Cette situation conduit même à ce que la ventilation des timbres par UD ne soit même pas effectuée.

En conséquence, les fédérations ont engagé un processus visant à remplacer les syndicats nationaux par des syndicats locaux ou départementaux dans le but de mener l'action syndicale professionnelle localement et nationalement.

De nombreux syndicats nationaux ont été dénationalisés depuis le 37^e congrès et leur nombre sera encore réduit avec les décisions prises par le SGEN et la Fédération des finances. L'expérience collective acquise par la dénationalisation de ces syndicats nous permet de fixer à 1979 l'année où il ne devrait plus y avoir de syndicats nationaux à la CFDT.

35. les conflits au sein d'un syndicat

Il arrive que des militants ou des sections développent des pratiques contraires à celles que nous avons élaborées collectivement, à un degré tel que le préjudice causé à la CFDT peut justifier l'exclusion d'adhérents, la suspension ou la dissolution des instances d'une section.

Ces actes sont graves, mais nous ne pouvons accepter qu'au nom d'une démocratie de façade certains utilisent la CFDT à d'autres fins que celles qu'elle s'est elle-même fixées.

La procédure à observer dans de telles situations doit être claire et démocratique.

C'est pourquoi l'exclusion d'un adhérent doit être prononcée par l'organisme directeur du syndicat. La procédure d'exclusion peut être engagée par les instances de la section ou du syndicat, qui observe la procédure suivante :

- L'ordre du jour de l'instance convoquée à cet effet mentionne la demande d'exclusion et le nom de l'adhérent en cause.

- Un rapport sur la matérialité des faits est établi à l'intention des membres de l'instance concernée ; il est communiqué à l'intéressé.

- Après une tentative de conciliation, il est laissé un délai permettant à l'intéressé de se situer.

A ce stade de la procédure, si le conflit n'a pas été surmonté, l'organisme directeur du syndicat entend l'intéressé — s'il en fait la demande — avant de prendre la décision d'exclusion.

La procédure ci-dessus ne peut être mise en route par une section qu'après avoir saisi l'organisme directeur du syndicat, qui sera tenu informé de son déroulement.

La suspension des instances responsables d'une section, dont les effets sont précisés dans les statuts, ou leur dissolution est de la responsabilité du syndicat, qui au préalable informera sa fédération et l'URI... La procédure respecte les règles ci-dessus, mais en plus la section concernée par cette exclusion peut faire appel au congrès ordinaire du syndicat.

Dans les cas graves où un syndicat refuse d'exclure un adhérent, de suspendre les instances d'une section ou de la dissoudre, il est de la responsabilité de la fédération et de l'URI concernées de se saisir du problème.

Tout adhérent exclu, toute section suspendue ou dissoute ne peut se référer à la CFDT, y compris en cas d'appel.

4. les unions de syndicats

Pour se donner les moyens de conduire l'action dans et hors l'entreprise, les syndicats se constituent en unions professionnelles et interprofessionnelles.

Au plan professionnel et national, les syndicats de toutes les catégories appartenant à un même secteur d'activité ou à une industrie se regroupent en fédérations. Leur champ d'activité est établi par le Bureau national après avis des organisations intéressées.

Au plan interprofessionnel, les syndicats (ou sections départementales des syndicats nationaux) se regroupent en unions régionales, comprenant les unions départementales existantes ou UIS et les unions locales ou UIB. Le découpage du territoire en régions est fixé par accord entre les organisations intéressées et le Bureau national à qui appartient la décision en cas de désaccord.

Ce sont les syndicats, réunis en congrès, qui déterminent dans le cadre d'une politique d'organisation et d'action la structuration des fédérations (branches, unions professionnelles, etc.) et des unions interprofessionnelles.

41. responsabilités communes aux fédérations et unions interprofessionnelles régionales

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles, chacune dans leur domaine propre, ont pour responsabilité de créer les conditions nécessaires aux syndicats pour qu'ils puissent développer leur action en s'appuyant sur un rapport de forces le meilleur possible.

• Pour les fédérations, il s'agit d'élaborer collectivement une politique d'action fédérale, en y incluant la dimension internationale, en prenant en compte les réalités des différentes branches afin de définir des revendications communes à l'ensemble d'une industrie ou d'un secteur d'activité.

Ces tâches s'imposent pour éviter d'une part les revendications catégorielles ou corporatistes, d'autre part l'action minoritaire et les révoltes sans perspective permettant le développement des stratégies et positions élaborées à l'extérieur de l'organisation par des avant-gardes dites éclairées.

• Au sein des unions régionales interprofessionnelles, l'implication réelle des syndicats à tous les niveaux de l'action interprofessionnelle appelle des confrontations successives qui, partant des UL (ou UIB), s'élargissent progressivement au niveau des UD et UIS pour dégager collectivement une politique d'action régionale qui permet ensuite à toutes les organisations d'une UR d'agir dans le même sens.

Ces responsabilités spécifiques s'accompagnent de tâches communes qui, exercées différemment, favorisent l'articulation entre l'action professionnelle et interprofessionnelle. Il y a donc une complémentarité entre les tâches des organisations fédérales et régionales.

Ces tâches consistent à :

Élaborer une politique d'action syndicale

Cette politique doit être en lien avec les perspectives de la CFDT et traduite dans un plan de travail.

Soutenir, coordonner ou conduire les luttes

Si le soutien et la popularisation des luttes dans l'entreprise, l'organisation de la solidarité sont d'abord du ressort du syndicat, ils relèvent aussi de la responsabilité des fédérations et des URI en fonction de la nature du conflit, de son impact professionnel et interprofessionnel, de sa durée, de la répression patronale.

L'élargissement d'un conflit, sous quelque forme que ce soit, par une fédération à d'autres secteurs professionnels relevant d'autres fédérations ne peut se réaliser qu'après accord et débat avec ces dernières ; les unions régionales interprofessionnelles s'inscrivent dans cette pratique.

En liaison avec les syndicats directement concernés, les fédérations, les URI et, à leur niveau, les autres unions de syndicats doivent soutenir les conflits en les popularisant, en organisant la solidarité sous toutes ses formes, en coordonnant les luttes quand les conditions sont réunies afin de situer les actions spécifiques dans la lutte globale des travailleurs et de mettre en valeur la personnalité de la CFDT.

Conduire l'action sur les problèmes généraux

L'action pour l'extension des libertés, la lutte contre le racisme, pour la création d'emplois, sur les problèmes écologiques, etc... doit être prise en charge à la fois par les fédérations et les unions interprofessionnelles.

Contribuer à l'élaboration des positions confédérales

Dans l'élaboration des positions confédérales, chaque fédération, chaque URI, à partir de ses réalités, a un apport irremplaçable et complémentaire tant en ce qui concerne l'analyse des situations que les propositions à formuler. Au Conseil national — dans le cadre des orientations décidées par le congrès confédéral — les orga-

nisations fédérales et régionales expriment les positions dégagées après débat dans leurs organismes directeurs.

Traiter et diffuser l'information

L'information utile pour l'action doit être traitée, non seulement parce que la diffusion d'informations brutes serait inexploitable en raison de leur volume, mais surtout pour assurer le lien avec les problèmes concrets auxquels sont affrontés les syndicats.

Assurer la formation syndicale

Fédérations et URI ont à assumer leurs responsabilités dans le domaine de la formation syndicale, ce qui exige une répartition des activités de formation aux divers niveaux afin de permettre aux militants de disposer de bases communes quel que soit leur secteur d'activité. Il est donc nécessaire par rapport aux acquis de la CFDT, tant en ce qui concerne les perspectives, la stratégie, la pratique et les positions, que les organisations fédérales et régionales parviennent à conjuguer leurs efforts pour éviter les doubles emplois, la concurrence et le gaspillage des moyens. La réponse à ces problèmes ainsi que la maîtrise des techniques syndicales de formation ne peuvent trouver de réponse satisfaisante qu'après confrontation au niveau confédéral.

Les activités de formation commune de base et de formation générale constitutives du tronc commun de la formation de base de tout militant CFDT, quel que soit son secteur professionnel, sont de la responsabilité des unions interprofessionnelles, ce qui n'exclut pas dans les mêmes temps que d'autres activités soient assumées par les fédérations.

Favoriser la syndicalisation et le renforcement de la CFDT

Le développement et le renforcement de la CFDT reposent sur la structuration des syndicats, leur pratique démocratique, leur capacité à faire adhérer et militer les travailleurs et travailleuses, leur capacité à développer l'action de masse et de classe. Le syndicat doit disposer de moyens financiers lui permettant d'assumer ses responsabilités. Les fédérations et les URI doivent également l'y aider en mettant à sa disposition des moyens adaptés aux diverses réalités.

Ces moyens nécessitent que fédérations et URI se concertent pour traduire en accords politiques leur volonté commune de mettre les syndicats en mesure de se structurer — ou de se restructurer — de développer une pratique démocratique, d'implanter de nouvelles sections. Cette complémentarité de l'action des fédérations et des unions interprofessionnelles pour la syndicalisation et le renforcement de la CFDT suppose que soit notamment précisé le mode d'intervention des unions interprofessionnelles dans la vie et l'action des syndicats, y compris dans leur pratique d'action quand cela s'avère nécessaire pour des syndicats en voie de constitution ou ayant encore besoin d'être aidés.

Deux écueils, dans ce cas, doivent être évités.

D'abord celui qui consiste à présenter toute prise en charge par une structure interprofessionnelle comme une simple suppléance et non comme ressortant des tâches communes aux fédérations et aux unions régionales. Une

telle démarche évacue en effet une dimension importante des unions interprofessionnelles, qui réside dans la solidarité entre syndicats, amenant ceux qui démarrent ou sont moins bien implantés à bénéficier de l'aide de ceux qui disposent d'une plus longue expérience et souvent d'un meilleur rapport de forces.

A l'opposé, un autre écueil consiste à réduire la tâche des unions interprofessionnelles à ces prises en charge, en les institutionnalisant. Cela aboutit d'une part à décharger les fédérations de tâches qui leur incombent et d'autre part à confiner les unions interprofessionnelles dans les activités multiprofessionnelles au détriment de toutes leurs autres responsabilités.

Aider au règlement des conflits au sein des syndicats et entre organisations

Le Bureau national a été contraint, en ce qui le concerne, d'intervenir à plusieurs reprises devant des difficultés graves de fonctionnement intervenant dans des unions de syndicats.

Il n'est pas sain que dans un conflit, quelle que soit sa nature, les instances confédérales soient seules à intervenir. Avant de faire appel au Bureau national, il est indispensable que les fédérations et unions régionales aient, chacune en ce qui la concerne, assumé toutes leurs responsabilités, ne serait-ce que parce qu'il est plus difficile d'aider au règlement d'un conflit lorsqu'on en est loin. C'est pourquoi les structures fédérales et régionales doivent prévoir dans leurs statuts et règlement intérieur une procédure pour aider au règlement des conflits. Le Bureau national n'intervenant qu'en dernier ressort et après que les procédures prévues par les fédérations et unions régionales aient été épuisées.

Se concerter

L'exercice de ces tâches communes rend nécessaire la confrontation entre fédérations et unions régionales.

L'information réciproque entre fédérations et URI sur leurs initiatives d'action, leurs revendications importantes, permettra d'intégrer les préoccupations des uns et des autres dans la perspective d'action prenant en compte à la fois les dimensions professionnelles et interprofessionnelles. Cela permettra aux syndicats de mieux situer leurs revendications particulières dans les luttes d'ensemble et de remettre en cause le mode de développement capitaliste.

42. les fédérations

Par rapport à la nécessaire articulation de l'action professionnelle et interprofessionnelle, il est important de rappeler que les fédérations doivent inciter leurs syndicats à assumer toutes leurs responsabilités interprofessionnelles. Or, cette incitation n'est trop souvent réelle que lorsqu'une structure interprofessionnelle rencontre des difficultés de fonctionnement. De même, il est important de rappeler que les URI, et plus largement l'ensemble des unions interprofessionnelles, doivent inciter les syndicats à assumer toutes leurs responsabilités professionnelles. Cela suppose, notamment pour les permanents interprofession-

nels, une connaissance indispensable des éléments essentiels des politiques fédérales qui concernent les secteurs d'activité sur le terrain.

Tout ceci nous conduit à amorcer la réflexion sur la constitution des unions professionnelles régionales (UPR).

Les unions professionnelles régionales (UPR)

En examinant les statuts adoptés, ou en voie de l'être, par les unions régionales interprofessionnelles (URI), nous constatons que les UPR deviennent des éléments constitutifs des URI, voire un pilier de la région interprofessionnelle au même titre que les UD. On observe ainsi une similitude avec les structures confédérales.

Il nous faut réfléchir aux risques que peut engendrer cette démarche. Pour certaines URI, la reconnaissance des UPR se limite à la possibilité de présenter, comme les syndicats, des candidats à l'élection à l'organisme directeur. Pour d'autres — et ce phénomène semble s'accroître — cette instance serait constituée par désignation, à part égale ou non, effectuée par les UD et UPR.

Or, le champ d'activité, le rôle, les tâches, le mode de fonctionnement et le financement des UPR ont été à l'origine définis par les fédérations.

Il y a donc lieu de se poser la question : quel objectif se fixe une fédération quand elle organise les syndicats en UPR ?

L'étude des travaux de certaines fédérations fait ressortir que les UPR sont des unions de syndicats dont l'objet est, entre autres, de développer un rapport de forces adapté aux pouvoirs de décision. De ce fait, leur champ d'activité géographique ne recouvre pas forcément celui des URI et, de plus, leur place dans la vie fédérale dépend des réalités du secteur d'activité.

Un décalage évident apparaît souvent entre ce qu'attendent certaines URI des UPR et les tâches que leur confient, pour leur part, les fédérations.

La question essentielle qu'il faut se poser concerne les syndicats, leur rôle, leur implication dans les structures interprofessionnelles. Privilégier, sous une forme ou sous une autre, les UPR comme interlocutrices des URI ne doit pas conduire à dresser un écran qui dispenserait, en fait, de tout effort d'implication réelle des syndicats dans les structures interprofessionnelles.

Une telle démarche, à terme, ne risque-t-elle pas de donner un caractère artificiel aux confrontations UPR-UD pour la définition de la politique de l'URI ?

Les syndicats, très naturellement, n'auraient-ils pas tendance à abandonner aux UPR le monopole de l'expression professionnelle dans les URI, voire dans les UD ?

Alors que les fédérations, en ce qui les concerne, insistent sur le fait que les UPR ne sauraient remplacer les syndicats mais les compléter, il ne faudrait pas que certaines URI engagent, faute de réflexion suffisante, un processus qui amène au résultat inverse.

L'organisation en branches

L'organisation des branches, lorsqu'elle existe, doit permettre à l'instance responsable de la fédération de connaître les diverses réalités afin de les prendre toutes en compte dans l'élaboration de sa politique syndicale. Elles sont en outre chargées de mettre en œuvre la politique fédérale en tenant compte des particularités de la branche ; leurs attributions seront précisées dans les textes régis-

sant la vie fédérale. L'existence de branches, loin de constituer un cartel de « sous fédérations », doit au contraire favoriser une action fédérale commune à tous les syndicats fédérés.

L'organisation syndicale dans les multinationales, holdings, etc...

L'existence d'entreprises multinationales, de holdings, nécessite une organisation de trusts, de groupes, parfois de dimension interfédérale, voire internationale. Cette organisation informelle, dont la composition, les modalités de fonctionnement, les attributions et le financement sont de la responsabilité fédérale, a pour objectifs d'analyser des réalités et le développement d'un rapport de forces adapté aux pouvoirs de décision, même si les formes et niveaux d'action sont diversifiés.

Cette organisation a pour but de renforcer l'efficacité du syndicat et de ses sections, elle s'insère dans les structures fédérales et sa compétence, son intervention ne dépassent pas celles de la fédération dont elle constitue un moyen d'action.

La révision des frontières fédérales

Les orientations prises par le 38^e congrès sur la révision des frontières fédérales, rendue nécessaire par les évolutions de toutes natures de la société industrielle, se réalisent lentement. Or il nous faut adapter nos structures, moyens d'action, aux réalités. Il y a donc lieu de poursuivre le travail engagé, malgré la complexité des problèmes posés, si les syndicats veulent avoir les moyens de développer le rapport de forces là où il doit l'être.

43. Les unions interprofessionnelles

La multiplicité des termes pour désigner les structures interprofessionnelles, le fait que les mêmes termes ne recouvrent pas toujours les mêmes réalités d'une région à l'autre rendent nécessaire la clarification du vocabulaire pour nous comprendre. C'est pourquoi, dans les lignes qui suivent, union locale et union interprofessionnelle de base (UIB) sont synonymes. Nous appellerons unions interprofessionnelles de secteur (UIS) les structures ayant, dans certains cas, remplacé les unions départementales (UD).

Cet effort de clarification de notre vocabulaire ne saurait pour autant remplacer celui sur la nature et le contenu politique des structures interprofessionnelles, qui, confédéralement, n'a pas encore fait l'objet d'une réflexion collective suffisante.

Quelles que soient les réalités, un dénominateur commun existe entre toutes les unions interprofessionnelles. Les conditions essentielles de leur fonctionnement pour que l'action interprofessionnelle permette le développement de notre stratégie sont partout les mêmes.

Le dénominateur commun réside dans le but assigné aux unions interprofessionnelles par le chapitre 421 de la résolution générale votée par le 37^e congrès. Pourtant, des clarifications sont nécessaires, notamment pour préciser le contenu politique des tâches qui en découlent pour chacune des unions interprofessionnelles.

A l'expérience, la totalité des tâches interprofessionnelles concernent aussi bien les UR, UD (ou UIS) que les UL (ou UIB). Ce qui différencie les différentes structures, c'est moins le caractère de leurs responsabilités que la manière de les assumer, compte tenu du champ géographique dans lequel elles s'exercent.

Dans ce domaine, il n'y a pas de différence de nature, mais différence de degré.

L'implication réelle des syndicats à tous les niveaux de l'action interprofessionnelle exige que l'enchaînement des tâches parte de la base.

L'échange entre les syndicats à l'UL (UIB) s'élargira successivement aux plans de l'UD et de la région, permettant ainsi à cette dernière de prendre toute sa place dans la vie et l'action confédérales. Mais encore faut-il préciser comment cette articulation peut se réaliser. Être concerné par le « tout » ne signifie pas que toutes les unions fassent les mêmes choses, qu'elles exécutent le même travail. La prise en charge, par exemple, des problèmes du développement économique ne se traduit pas de la même manière pour les UL, les UD et l'UR bien qu'elles soient toutes concernées par cette action. Ceci nécessite que chaque union respecte sa propre compétence, en accepte les limites, sans empiéter sur le rôle des unions se situant à des niveaux plus larges avec lesquelles elles est interdépendante et qu'elle ne saurait remplacer sans remettre en cause la pratique CFDT.

Les unions locales ou UIB

La CFDT a besoin que les syndicats s'expriment et se confrontent à un niveau le plus proche possible de la vie des travailleurs et des réalités économiques et sociales locales. Les unions locales, unions dont le champ géographique est le plus restreint, ont pour structure politique de base les syndicats. Elles sont constituées dans le cadre de la politique d'action et d'organisation de l'union régionale qui définit les critères essentiels à prendre en compte pour leur création.

Les UL doivent répondre à un critère essentiel : avoir un champ géographique constituant un ensemble significatif des réalités vécues par les travailleurs, tant au niveau des entreprises, des branches d'activité des secteurs public et privé, qu'à celui des réalités de la vie collective : réalités sociales, municipales, administratives. Il faut également tenir compte de la zone de rayonnement et d'influence de la localité.

Les difficultés rencontrées pour faire reposer les unions locales sur les syndicats, l'absence d'une réflexion collective sur l'action interprofessionnelle au niveau le plus proche des travailleurs nous conduisent à préciser les tâches des unions locales (ou UIB) qui, à partir de la confrontation des syndicats :

— décident les actions interprofessionnelles locales qui s'imposent sur les problèmes communs aux travailleurs de leur champ géographique ;



— prennent en charge sur leur territoire l'organisation des actions interprofessionnelles décidées par l'UD, l'URI, la confédération ;

— assurent le soutien de l'opinion publique aux luttes des travailleurs et développent la propagande de masse par les moyens appropriés (diffusion de la presse syndicale, meetings, affiches...);

— assurent la solidarité entre syndicats, notamment en incitant les mieux implantés et structurés à aider les syndicats et sections au démarrage, tant en ce qui concerne le développement syndical que la structuration et l'action ;

— accueillent les isolés et les font prendre en charge par le syndicat concerné ;

— assument les tâches de formation, décidées dans le cadre de la politique régionale ;

— aident si nécessaire les syndicats dans leur action juridique, dans le respect des politiques fédérales et en accord avec les services juridiques de l'UD ou de l'URI ;

— favorisent la mise en commun d'un équipement au service des syndicats.

Pour accomplir ces tâches, il est nécessaire que le champ géographique de l'UL ou UIB puisse s'adapter aux évolutions économiques et sociales.

Dans certaines localités, les UL sont amenées à assurer des permanences pour répondre à des besoins précis.

Les militants qui tiennent ces permanences et assument diverses tâches le font sur mandat de l'union locale. Ils ne peuvent, à quelque titre que ce soit, s'exprimer autrement qu'au nom de l'UL et sur mandat. Ces permanences n'ont pas un statut de structure politique au sein de la CFDT, même si, parfois, il s'avère nécessaire par rapport aux municipalités de déposer des statuts d'unions interprofessionnelles pour disposer de locaux.

Les unions départementales et UIS

La pratique a démontré la nécessité impérieuse d'une structure entre les unions locales et l'union régionale. La résolution générale du 37^e congrès a souligné que : « l'action interprofessionnelle est menée par les unions régionales comprenant les unions départementales et les unions locales ».

Parfois, les réalités syndicales, économiques, sociales, historiques s'accordent difficilement avec le découpage départemental, ce qui peut en justifier un autre en secteurs géographiques qui n'épouse pas partiellement ou totalement les limites des départements (soit en deçà, soit au delà).

La prise en compte ou non du département comme référence est du ressort des syndicats réunis en congrès régional et suppose une analyse préalable, sérieuse. Mais, en tout état de cause, il faut une structure politique entre les UL et l'URI.

Cette structure, UD ou union interprofessionnelle de secteur, se justifie pour :

— le fonctionnement interne de l'organisation, l'articulation indispensable entre les UL et l'UR ;

— la prise en compte des réalités humaines homogènes avec leurs mentalités propres et leurs dimensions culturelles et historiques spécifiques. De ce point de vue, les découpages administratifs constituent souvent des regroupements plus ou moins hétérogènes et une structure suffisamment large et représentative des réalités s'impose pour leur expression normale. Ce rôle ne peut être assumé par les seules unions locales disséminées dans une région ;

— l'expression publique de la CFDT au niveau des diverses réalités qui ne sont pas toujours de dimension régionale.

C'est tellement vrai que, là où les UD ont été supprimées, s'exprime le besoin de mettre en place des comités de liaison départementaux.

Les unions régionales interprofessionnelles

Aux tâches communes aux fédérations et aux régions rappelées plus avant s'ajoutent les tâches propres aux unions interprofessionnelles.

Les URI — qui ne constituent pas une décentralisation de la confédération — ont une manière propre d'assurer leurs tâches. Elles ont un rôle essentiel à accomplir pour réaliser l'unité, pour rendre homogènes les réalités diverses vécues dans la région.

Elles doivent permettre de dégager des priorités qui doivent être prises en charge ensuite par toutes les structures qui les composent.

La notion de priorités régionales, dégagées en commun, ne minimise nullement la responsabilité propre des autres unions interprofessionnelles de la région. Au contraire, elle appelle ces dernières à jouer toujours davantage leur propre rôle.

Les URI ont la responsabilité de permettre aux unions interprofessionnelles de leur champ d'activité d'assumer leurs tâches et de parfaire leur fonctionnement démocratique.

5. l'organisation des retraités

Les salariés retraités et leurs ayant-droits, à partir de la défense du montant de leurs ressources et de leurs conditions de vie, veulent continuer à mener l'action syndicale pour transformer la société.

C'est pourquoi, depuis le 37^e congrès, l'Union confédérale des retraités, en liaison avec les URI et les fédérations, a agi pour organiser les retraités, mais les efforts doivent être intensifiés.

D'abord il nous faut syndicaliser les retraités et ce, prioritairement, au moment où les travailleurs et travailleuses font valoir leurs droits à la retraite ou sont mis en pré-retraite, quelles qu'en soient les modalités. Les unions régionales et les fédérations doivent se concerter avec l'Union confédérale des retraités pour sensibiliser les syndicats sur leurs responsabilités dans la syndicalisation des retraités, afin que ceux-ci s'organisent efficacement. Cet effort est indispensable car la CFDT est insuffisamment représentative dans cette couche de la classe ouvrière par rapport à ce qu'elle représente chez les actifs.

Ensuite, il nous faut développer l'action des retraités tant aux plans professionnel qu'interprofessionnel :

— pour les travailleurs ayant un régime de retraite particulier, ce qui a trait aux pensions et avantages annexes est du ressort des branches professionnelles ;

— les problèmes relatifs au régime de retraite de la Sécurité sociale, l'habitat, la santé, et plus généralement le cadre de vie, requièrent le développement de l'action au niveau interprofessionnel.

Cette situation justifie l'existence d'une double structure pour une prise en charge efficace des problèmes des retraités :

— une structure professionnelle au cas où fonctionne un régime particulier, ou lorsque cela correspond à la politique d'action des syndicats vis-à-vis des retraités.

— une structure interprofessionnelle organisée au plan géographique : local, départemental, régional.

Les retraités membres d'une union fédérale ou d'une section de retraités au sein d'un syndicat sont également adhérents aux structures interprofessionnelles et participent à leur financement.

Les URI étudieront les modalités permettant aux retraités de faire prendre en compte leurs problèmes dans les différentes structures interprofessionnelles.

Bien sûr, au fur et à mesure que syndicats, fédérations et unions interprofessionnelles assumeront leurs responsabilités vis-à-vis des anciens, notre pratique conduira les retraités à se structurer au niveau local, départemental voire régional afin d'être plus opérationnels.

Notre expérience collective ne nous permet pas encore d'arrêter la forme d'organisation définitive au sein de la CFDT pour conduire l'action chez les retraités, mais cela prend corps, à tel point que la charte financière pour les retraités doit être adaptée aux évolutions que nous avons voulues.

6. conclusions

Pour développer un rapport de forces favorable aux travailleurs, pour nous organiser plus efficacement, pour être fidèles à nos perspectives autogestionnaires, il importe d'accroître le rôle des adhérents et adhérentes.

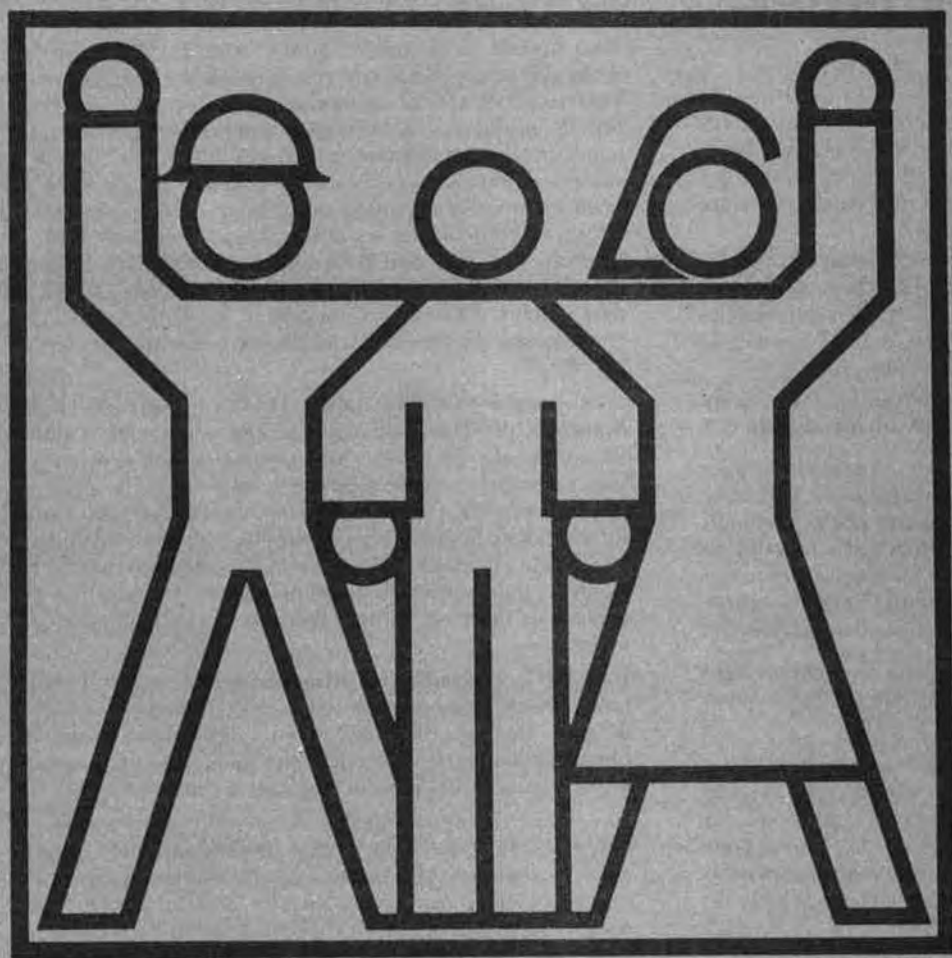
Les leçons que nous dégageons de notre expérience collective doivent permettre au 38^e congrès de débattre et de préciser nos orientations en particulier sur :

- le fonctionnement démocratique,
- le rôle du syndicat, union de sections,
- le rôle des unions locales.

Cette résolution ne règlera pas tout, d'abord parce que sur certains problèmes notre expérience collective est encore insuffisante pour en tirer des conclusions définitives.

Mais surtout parce qu'une résolution n'est qu'un texte et pour qu'elle se traduise dans la vie, il incombe aux organisations d'engager une réflexion pour approfondir, en fonction de leurs réalités, les orientations qui seront dégagées par le congrès et d'en tirer les conclusions qui s'imposent.

Journée d'Action Européenne



CES

**notre politique
internationale
pour les 3 ans à venir**

1. la dimension internationale des luttes

Pour répondre avec efficacité aux problèmes posés aux travailleurs, notre action doit inclure une dimension internationale. La réalité de notre pays, largement ouvert sur l'extérieur, notre devoir de solidarité internationale, notre perspective socialiste nous l'imposent.

Notre action syndicale se développe dans un pays qui a des échanges multiples avec l'étranger, qui participe à la Communauté économique européenne (CEE), qui exploite une main-d'œuvre immigrée nombreuse et où les firmes multinationales sont largement implantées, etc.

A tous les niveaux, nous sommes affrontés à **des problèmes de dimension européenne ou mondiale** :

- Deux travailleurs de l'industrie sur cinq travaillent pour l'exportation. Des firmes françaises privées ou nationalisées ont implanté des filiales à l'étranger (PUK, Renault, Rhône-Poulenc). Dans le textile, les industriels transfèrent leurs installations dans des pays où la main-d'œuvre est bon marché et inorganisée. Le chantage à l'emploi s'exerce sur les travailleurs français au nom de la concurrence.

- De nombreux travailleurs des régions frontalières sont contraints de travailler en Allemagne ou en Suisse pour échapper au chômage en France.

- Dans les secteurs de pointe (aéronautique, informatique, nucléaire) l'imbrication des intérêts des grands groupes multinationaux et des stratégies des États pèsent sur la vie de régions entières en France. C'est vrai pour le Sud-Ouest et l'aéronautique, c'est vrai pour le Cotentin et la centrale de retraitement des déchets nucléaires de La Hague, c'est vrai pour bien d'autres.

- La politique de coopération politique, militaire mais aussi économique et culturelle de la France avec de nombreux pays d'Afrique conditionne l'emploi et le contenu du travail de nombreux enseignants et fonctionnaires détachés dans ces pays. Sans oublier les départements d'outre-mer qui, sous une forme particulière, ont les problèmes de tous les pays sous-développés.

- Des décisions sont prises à Bruxelles dans le cadre du Marché commun. Pour peser à ce niveau sur les directives communautaires concernant l'immigration, la consommation ou la politique régionale, une action syndicale coordonnée est nécessaire.

Lors de leurs rencontres, les chefs des États les plus riches coordonnent leur politique de gestion de la crise. En face, le mouvement syndical doit proposer ses solutions, faire entendre sa voix.

La revendication d'un nouvel ordre économique international émane des pays du tiers monde. Il ne pourra voir le jour que si un mouvement syndical puissant, s'alliant avec toutes les forces de progrès, parvient à briser les mécanismes d'exploitation et de domination d'ordre financier, économique, politique, culturel ou technologique.

Les exemples pourraient être multipliés de l'impact quotidien de décisions prises sur le plan international qui bouleversent la vie des travailleurs français. Comment et avec quels instruments être présent, peser pour infléchir des décisions, imposer des solutions, coordonner l'action ? L'action internationale est un élément de notre politique

générale d'action pour faire face à tous les centres de pouvoir où qu'ils se trouvent. Pour une part, l'efficacité de nos luttes en France dépend de la prise en compte de cette dimension dans nos pratiques d'action.

Pour obtenir la cinquième équipe dans les feux continus de la sidérurgie, pour lutter comme chez Michelin contre l'extension du travail en équipe, pour s'opposer au transfert de production à l'étranger pendant un conflit, pour combattre la restructuration de pans entiers de l'industrie française, une action efficace coordonnée au niveau européen ou mondial est nécessaire. Pour « vivre et travailler au pays » à l'heure où les multinationales « déménagent le territoire », il faut agir pour que les travailleurs puissent prendre en main leur avenir, s'opposent aux décisions parachutées d'ailleurs. Comment y parvenir sans action convergente de tous les travailleurs concernés dans tous les pays ?

C'est donc à partir des luttes dans l'entreprise, dans les branches et dans les régions que s'enracine l'action internationale. La crise, vaste phénomène de restructuration capitaliste, révèle l'interdépendance de la situation des travailleurs. La coordination de l'action au niveau international devient plus facile lorsque les travailleurs perçoivent qu'au-delà de leurs différences, ils sont confrontés à des problèmes de même nature, imposés par des centres de décision qui leur échappent s'ils n'agissent pas ensemble.

La CFDT, centrale des libertés, a pris sa part dans de nombreuses luttes menées contre les dictatures, pour la défense des libertés, en faveur des mouvements de libération nationale (Algérie, Viet-nam, Angola, Mozambique, Guinée Bissau pour prendre les derniers...).

Ces objectifs de solidarité demeurent permanents et fondamentaux dans notre action. Qu'il s'agisse de la lutte anti-apartheid en Afrique du Sud, du soutien aux peuples contre les dictatures civiles ou plus souvent militaires en Amérique latine, en Iran ou ailleurs, de l'aide apportée à ceux qui se battent pour les libertés dans les pays communistes, l'action que nous menons engage notre propre avenir : chaque fois que la démocratie, la paix ou les libertés reculent dans un pays, c'est l'ensemble des travailleurs qui est concerné.

Ces actions sont efficaces (les camarades étrangers en témoignent) mais restent trop limitées au niveau des « appareils ». L'enracinement de cette action internationale doit, au fil du temps, s'accrocher sur des préoccupations plus proches des travailleurs. Dénoncer l'apartheid en partant de la situation des travailleurs dans la filiale du groupe français concerné permet une sensibilisation et une action plus efficace des travailleurs français. Il en est de même lorsqu'une mesure d'expulsion touche un travailleur immigré.

Enfin, **notre projet socialiste démocratique et autogestionnaire** n'est pas celui d'une France fermée à l'extérieur. Toute avancée vers le socialisme en France resterait très fragile si tous les pays environnants présentaient un front hostile. La CFDT refuse le piège du nationalisme et du repli sur l'hexagone, préjudiciable aux travailleurs français comme à ceux d'autres pays. La marche vers des transformations profondes dans notre pays sera d'autant mieux assurée que d'autres pays auront, en fonction de leur contexte propre, une démarche dans le même sens.

Pour toutes ces raisons, l'action internationale doit être incluse dans nos stratégies et dans nos perspectives d'action.

Devant l'ampleur et la complexité de ces problèmes, il importe de définir des objectifs précis d'action et d'organisation.

Au niveau national, les travailleurs se sont donné des instruments pour agir ensemble : syndicats, UD, UR, fédérations, «inters», confédération, etc. Ils évoluent au fur et à mesure des besoins.

Il en est de même au plan international. Pour créer le rapport de forces nécessaire, c'est-à-dire pour établir les conditions d'une action réelle, convergente et articulée des travailleurs, il faut mettre en œuvre de nouvelles pratiques syndicales fondées sur des objectifs communs, concrets, qui engagent les travailleurs. Il faut créer des instruments adaptés aux nécessités de la lutte. Il faut restructurer le syndicalisme international pour qu'il soit en mesure de répondre aux nouvelles réalités internationales qui conditionnent la vie et l'avenir des travailleurs de tous les continents.

2. la CMT n'est pas la réponse

La Confédération mondiale du travail (CMT) ne peut apporter la réponse à ces besoins, au niveau mondial comme à celui de l'action professionnelle internationale. C'est pourquoi la CFDT remet en cause son affiliation à la CMT.

La CFDT a tenté de faire évoluer la CMT. Elle a contribué à la transformation de la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC) en CMT au congrès de Luxembourg en 1968. Elle a souscrit aux orientations de la CMT définies au congrès d'Évian en 1973, qui précisaient l'option fondamentale de la CMT pour un syndicalisme de lutte de classe et de masse et la perspective d'un socialisme démocratique et autogestionnaire. Dès cette époque, la CFDT avait indiqué son inquiétude sur la capacité de la CMT à mettre en œuvre ses déclarations et à modifier sa pratique réelle.

La CMT a refusé, à son dernier congrès, en 1977, de poursuivre son évolution et sa remise en cause. Sur trois points fondamentaux, les réponses données par la CMT sont négatives et montrent son blocage sur des attitudes dépassées :

- La confirmation sans ambiguïté des orientations définies à Évian n'aurait pas dû poser de problème. Mais trop d'interventions émanant d'organisations dont l'influence est déterminante dans la CMT ont confirmé leur désapprobation de ces choix et ont cherché à faire revenir la CMT en arrière.

- Depuis dix ans, la CFDT dénonçait l'incapacité des Fédérations internationales professionnelles de la CMT (FIP) de mener la lutte contre les firmes multinationales, faute d'implantation et de représentativité réelles. Leur suppression était un test de la volonté de la CMT de se remettre en cause au profit d'un processus unitaire. Là encore, la CFDT ne fut pas suivie dans cette voie.

- La CMT pouvait jouer un rôle utile dans la restructuration du syndicalisme international mais cela supposait une mutation importante de sa part. La CFDT proposait sa transformation en un instrument unitaire de dialogue, de réflexion et de recherche entre toutes les forces syndicales susceptibles d'agir pour la restructuration mondiale du syndicalisme. Le congrès préféra maintenir et renforcer la CMT, c'est-à-dire adopter une voie opposée au processus unitaire préconisé par la CFDT.

Or, quelles sont les possibilités réelles d'action de la CMT? La CMT est très peu implantée dans les pays industrialisés, c'est-à-dire là où, sauf exception, le mouvement syndical est fortement représenté. Ainsi, elle n'est représentée de façon importante qu'en Belgique (CSC), aux Pays-Bas, au Québec (CSN) et en France jusqu'à notre suspension. Comment, dans cette zone géographique, la CMT pourrait-elle se développer sans faire œuvre de division, sans mordre sur d'autres forces syndicales? Verrait-on la CMT s'implanter en Grande-Bretagne, en RFA ou dans les pays scandinaves?

À défaut d'avenir dans les pays industrialisés, la CMT prétend être la centrale du tiers monde. Là aussi, il faut voir les réalités en face. Incontestablement, elle a fait un effort pour se préoccuper des problèmes posés aux travailleurs de ces pays. La CFDT, pour sa part, a largement contribué en son sein à son ouverture aux réalités du tiers monde.

Mais nous devons savoir que la CMT, comme les autres centrales mondiales d'ailleurs, est loin d'être une force qui pèse dans ces pays. Les grandes forces du syndicalisme du tiers monde sont non-affiliées à des centrales mondiales. C'est le cas de l'Algérie, du Maroc, du Brésil, du Chili, de la Bolivie. Au contraire, nous constatons que des forces se regroupent sur des bases unitaires et continentales, comme en Afrique au sein de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) ou dans les pays arabes avec la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA). Nous sentons se dessiner la même évolution en Amérique latine, qui vise à dépasser des clivages ne correspondant plus aux réalités actuelles. En prenant une attitude figée, en se présentant comme l'avenir du syndicalisme dans le tiers monde, la CMT ne peut que se mettre hors de cette évolution.

Finalement, la CMT s'engage dans l'impasse faute d'avoir clarifié ses ambiguïtés et d'accepter de jouer un rôle à sa mesure. En n'acceptant pas de remettre en cause sa structure et son action, elle refuse de s'adapter aux réalités de la lutte contre le capitalisme international. Elle est inefficace pour engager des luttes réelles sur le terrain.

En décidant aussi de se maintenir comme confédération mondiale, dans le contexte international des forces sociales, la CMT ne peut, compte tenu des pesanteurs sociologiques des principales forces qui la composent, que s'enfermer davantage dans le ghetto des forces issues ou qui se réfèrent à la démocratie chrétienne, y compris dans sa coloration de gauche. Dans cette voie, le soutien financier dont la CMT aura besoin pour survivre ne peut venir, pour l'essentiel, que de forces politiques conservatrices. Il y a là une contradiction fondamentale avec nos orientations. Pour toutes ces raisons, la CFDT a considéré qu'elle n'y avait plus sa place.

Conformément à la résolution du congrès d'Annecy en 1976, le Conseil national de janvier 1978 a suspendu la participation de la CFDT à la CMT, au vu de l'analyse des travaux du congrès de la CMT. Le congrès est appelé à trancher sur cette question. Le Bureau national lui propose de démissionner de la CMT.



Un meeting de la Confédération européenne des syndicats à Bruxelles.

3. les objectifs et les instruments de la politique d'action internationale

Pour traduire la politique internationale en termes d'action, d'une action de masse portée par les structures, animée et contrôlée par les syndicats, les objectifs doivent être définis le plus clairement possible, ainsi que les instruments utilisés pour les atteindre.

Ce sont donc des objectifs prioritaires de la politique internationale de la CFDT pour les trois ans à venir. Les problèmes qu'ils abordent témoignent de la continuité de la politique internationale de notre organisation.

Ces objectifs sont au nombre de quatre :

- l'action syndicale en Europe et la CES ;
- l'action professionnelle internationale ;
- l'action avec les forces syndicales du tiers monde ;
- la lutte pour la paix, la démocratie et la liberté.

Ils s'inscrivent dans un processus de restructuration du syndicalisme mondial à partir de nouvelles pratiques d'action. Pour être réelle, cette restructuration ne peut pas en effet se résumer à des opérations d'état-major. C'est le résultat d'un long processus qui vise à enraciner l'action internationale dans les réalités des continents, de l'action professionnelle et de la solidarité à l'échelle mondiale.

31. l'action syndicale en Europe et la CES

Notre engagement dans la lutte internationale a montré que le champ européen est à l'évidence un élément central pour le succès et l'ampleur de la riposte ouvrière. Non pas au sens étroit des institutions de la CEE, mais à celui de l'Europe des travailleurs comme terrain stratégique de notre action.

Aussi depuis l'affiliation de la CFDT à la Confédération européenne des syndicats en 1974, nos convictions ont été renforcées dans deux directions :

- de façon croissante, les mêmes problèmes se posent à tous les travailleurs d'Europe et la réponse à ces problèmes passe de plus en plus par une action commune ;
- la CES doit devenir l'instrument indispensable de l'action syndicale européenne et être apte à animer le « même combat » de la classe ouvrière d'Europe.

Les travailleurs d'Europe ont les mêmes problèmes

C'est plus que jamais une réalité profonde, car, au-delà des spécificités nationales, la persistance de la crise rend de plus en plus semblables les conditions de vie et de travail des salariés et des populations de notre continent :

- le chômage concerne plus de six millions de personnes ; tous les pays sont maintenant touchés ; partout les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants en sont les principales victimes ;
- l'inflation persiste et absorbe la quasi-totalité sinon la totalité des augmentations de salaires ;

— les restructurations industrielles se développent et ont les mêmes conséquences : fermetures d'usines, licenciements, réduction d'horaires, déqualifications, augmentation des cadences, développement du travail posté, dévitalisation de nombreuses régions ;

— l'accroissement de la pollution de l'air, des eaux, un habitat inhumain, des transports fatigants et coûteux accélèrent dans tous les pays la dégradation du mode de vie.

Combien d'autres problèmes faudrait-il citer, où se retrouvent dans chaque pays des situations semblables : santé, éducation, vieux travailleurs, etc. ?

C'est pourquoi les travailleurs européens et leurs organisations, prenant davantage conscience de la similitude de leurs situations, comprennent mieux la nécessité d'une convergence de l'action et des luttes.

La communauté politique en Europe n'existe pas. La CEE a construit une zone de libre échange qui développe ses effets au profit des grandes entreprises et des divers groupes dirigeants dans les neuf pays européens. L'Europe n'est qu'un marché commun. Elle a été incapable de promouvoir des politiques communes dans le domaine industriel, énergétique ou social. Elle n'a pas su développer des stratégies cohérentes face aux politiques des États, des blocs ou des grandes entreprises nord-américaines. La CFDT s'est toujours prononcée pour une Europe ouverte, décloisonnée de ses égoïsmes nationaux, démocratique, indépendante des grandes puissances, au service des peuples et des travailleurs d'Europe. Tant que les firmes multinationales imposeront leurs objectifs, il n'y aura pas de véritable « communauté européenne ». Celle-ci ne peut réellement exister que dans une perspective socialiste.

Dans cet esprit, la CFDT estime que l'élection au suffrage universel de l'assemblée européenne est préférable à une désignation par les parlements nationaux. Mais cela n'est pas suffisant pour assurer une démocratisation des institutions et la construction d'une Europe répondant aux aspirations fondamentales des travailleurs. De même, l'élargissement de la CEE à l'Espagne, au Portugal et à la Grèce peut faciliter le renforcement de la communauté de luttes de la classe ouvrière européenne pour faire progresser la conscience de classe en Europe. C'est dans cette optique que doivent être examinés les problèmes que pose cet élargissement.

Une action commune s'impose

Pour toutes ces raisons, la CFDT privilégie la CES. Elle agit pour que la CES devienne réellement l'instrument syndical européen :

- pour mobiliser les travailleurs sur ces revendications communes et d'autres politiques économiques et sociales ;
- pour participer au renouveau du syndicalisme international.

La CES a donc un rôle important à jouer au plan européen et au plan mondial pour faire entendre la voix du syndicalisme européen. Elle est actuellement une organisation forte par son nombre d'affiliés, mais, malgré des progrès très importants, elle manque encore de cohésion, d'analyses et de perspectives communes pour organiser l'action des travailleurs.

Les objectifs de la CFDT dans la CES pour les trois ans à venir porteront particulièrement sur les points suivants :

1) la CES doit devenir un instrument efficace de l'action, cela exige :

- qu'elle organise la mise en commun, entre les confédérations affiliées, des situations auxquelles elles sont confrontées, des revendications défendues, des méthodes d'action employées et des résultats obtenus ;
- qu'elle suscite la réflexion commune sur ces questions afin que se dégagent des analyses et des revendications communes et plus spécifiquement dans les domaines prioritaires de l'emploi, des revenus, des conditions de vie et de travail, des droits et libertés, de la situation des travailleuses ;
- que soit élaborée une stratégie permettant des actions convergentes et communes sur ces thèmes : campagnes d'information massive, réalisation de types de manifestations adaptés, arrêts de travail concertés, etc. ;
- qu'elle examine positivement les demandes d'affiliation des centrales représentatives, notamment, en France, celle de la CGT. C'est dans la mesure où toute cette dynamique s'exprimera que la CES possèdera le rapport de forces nécessaire pour obliger les patrons européens à discuter et à négocier en vue de l'obtention, entre autres, de conventions ou d'accords cadres sur les thèmes prioritaires.

De même, la CES pourra mieux agir sur les institutions européennes en posant les problèmes des travailleurs et leurs priorités qu'en discutant uniquement des propositions faites par ces institutions.

2) Des comités syndicaux européens doivent prendre leur place au sein de la CES

Pour atteindre toute son efficacité, l'action syndicale en Europe impulsée par la CES doit résulter d'une coopération étroite entre les confédérations et les fédérations professionnelles. Il est important que la CES s'appuie sur des structures professionnelles européennes : les comités syndicaux européens (CSE). Les statuts de la CES prévoient ces comités : « La CES regroupe également les comités syndicaux, des regroupements de syndicats démocratiques européens pour un ou plusieurs secteurs économiques (...). La CES favorise la création des CSE pour l'ensemble de l'activité économique » (art. 4).

Ces comités ont pour rôle :

- d'analyser la situation des travailleurs,
- d'élaborer les revendications et actions communes,
- d'organiser l'action au niveau des multinationales dont le siège ou le centre d'activité principale est en Europe,
- de défendre les intérêts des travailleurs auprès des organisations patronales et des institutions européennes.

Ils doivent être unitaires, ouverts sans exclusive à toutes les organisations professionnelles affiliées aux confédérations membres de la CES et acquérir leur propre personnalité.

Les comités syndicaux doivent s'inscrire à part entière dans l'action et la vie de la CES, que ce soit dans l'analyse des situations, la définition et la prise en compte des revendications, la détermination des formes d'action ou dans le fonctionnement des structures de la CES. Cette question est essentielle pour que la CES s'ancre dans la réalité des luttes professionnelles.

3) La CES doit contribuer au renouveau du syndicalisme international

La CES ne sera fidèle à sa vocation qu'en étant largement ouverte à une réelle coopération avec toutes les organisations syndicales représentatives des travailleurs des pays industrialisés comme de ceux du tiers monde.

En application des orientations adoptées lors des congrès de Copenhague et de Londres, la CES doit nettement et de façon autonome s'exprimer et agir dans des domaines tels que : les relations entre les pays sous-développés et l'Europe, notamment celles des pays liés à l'Europe par la convention de Lomé, la solidarité avec les luttes des peuples et des travailleurs du monde pour les libertés, la détente, la sécurité, la coopération et la paix, la lutte anti-apartheid, etc. La CES doit développer sa coopération avec les autres organisations syndicales régionales et continentales, en particulier avec l'OUSA.

La CES doit, par ailleurs, participer en tant que telle aux grandes rencontres internationales (conférences syndicales européennes Est-Ouest, conférence anti-apartheid, etc.).

4) La CES doit parfaire son fonctionnement

Mais tout cela postule que la CES se dote de structures adaptées à son importance, qui lui permettent de se situer avec clarté et dynamisme dans cette stratégie et cette pratique, et notamment :

— par une meilleure prise en charge par le secrétariat de la CES des problèmes réels auxquels il est nécessaire de répondre ;

— par une revalorisation des débats à tous les niveaux de la structure de la CES, et portant sur les questions ayant un impact sur la situation des travailleurs.

Les relations bilatérales de la CFDT doivent privilégier cette stratégie de l'action syndicale européenne.

L'action de la CFDT au sein de la CES ne sera efficace que si elle conjugue ses efforts avec ceux des autres organisations décidées à avancer dans cette voie.

C'est dans cet esprit que les relations bilatérales avec les organisations syndicales européennes doivent se développer. Mais il ne peut s'agir pour la CFDT de vouloir imposer telle ou telle de ses méthodes ou conceptions. Le débat et l'action commune permettront une progression d'ensemble et un enrichissement des perspectives de chacun.

32. l'action professionnelle internationale

L'action professionnelle internationale, c'est le prolongement des actions d'entreprises et de branches aux niveaux européen et mondial.

C'est à travers des problèmes concrets (le développement du travail posté et des cadences, la baisse du pouvoir d'achat ou l'atteinte aux libertés syndicales) que les travailleurs d'entreprises appartenant à un même groupe multinational découvrent la nécessité d'agir ensemble. Mais au-delà de la lutte contre les multinationales, expressions et instruments du développement capitaliste, la lutte doit se coordonner au niveau de branches entières. Dans la sidérurgie, les transports, la banque, l'énergie, l'alimentation, dans toutes les branches victimes de la restructuration, l'action prend une dimension européenne et mondiale pour s'attaquer aux stratégies industrielles, commerciales, financières, technologiques mises en œuvre dans ces secteurs. Dans tous ces secteurs, il importe d'obtenir par l'action des résultats concrets et significatifs, de créer des lieux de négociations permettant de peser sur les décisions.

Pour les trois ans à venir, deux instruments pour aider à cette action doivent être développés :

1) Contribuer à la mise en place des comités syndicaux européens

Comme nous l'avons indiqué précédemment, ce sont des instruments essentiels pour l'action en Europe et pour ancrer la CES dans l'action professionnelle.

Six comités sont déjà agréés par la CES : la FEM pour la métallurgie, l'EFA pour l'agriculture, l'IPTT européen pour les postes, le CCEA pour le charbon-acier, l'EURO-FIET pour les employés, les cadres, le commerce, les services et la banque, le Comité des travailleurs du spectacle.

Dans les trois ans à venir, de nombreux CSE doivent se mettre en place. Il faut lever les difficultés pour que les CSE soient ouverts sans exclusive à toutes les fédérations concernées des organisations affiliées à la CES. La diversité actuelle des structures professionnelles européennes est préjudiciable à la coordination de l'action et à la consolidation de la CES. Étape par étape, doivent se créer et se perfectionner tous les CSE nécessaires à une prise en charge efficace des actions des différents secteurs professionnels.

2) Renforcer l'action des secrétariats professionnels internationaux (SPI)

Au plan mondial, la CFDT a choisi, comme base du regroupement, les secrétariats professionnels internationaux, les SPI. La démarche est la même que pour la CES : rassembler les forces réelles, celles qui sont en prise avec les sociétés multinationales, pour impulser une action professionnelle et une dynamique unitaire.

Les SPI sont les seules organisations professionnelles internationales représentatives dans les différentes branches industrielles des pays industrialisés (USA-Japon-Europe). Ils sont aussi présents dans de nombreux pays du tiers monde.

Les SPI peuvent contribuer à la convergence des luttes des pays industrialisés et de celles du tiers monde, car à travers la stratégie des sociétés multinationales, tous les pays sont concernés par l'action professionnelle.

Les SPI existent, pour nombre d'entre eux, depuis le début du siècle. Ils ont eu successivement des liens de coopération avec la FSI (première Internationale d'avant la deuxième guerre mondiale), la FSM unitaire (avant la scission) et maintenant, pour la plupart d'entre eux, avec la CISL. Mais les SPI ne sont pas des structures de la CISL. Aussi de nombreuses fédérations adhèrent et agissent dans les SPI sans que leur confédération soit membre de la CISL.

Les SPI peuvent être le centre de regroupement de toutes les forces syndicales capables d'agir dans les divers secteurs professionnels.

Leur action est complémentaire de celle menée à l'échelon européen par les CSE. Une coopération doit donc exister entre ces deux instruments, qui, tous deux, chacun à son niveau, aident à l'action professionnelle.

33. l'action avec les forces syndicales du tiers monde

Avant de définir des objectifs et des moyens d'action, il faut s'interroger sur les fondements d'une convergence possible des luttes européennes avec celles des travailleurs du tiers monde.

Situation du tiers monde

Malgré la grande diversité des situations, le sous-développement continue à présenter des caractéristiques communes :

- ampleur des besoins fondamentaux non satisfaits : alimentation, logement, santé, éducation, etc.
- dépendance fondamentale vis-à-vis des pays industrialisés où sont prises les décisions stratégiques : prix des matières premières, implantation d'entreprises, choix des activités à développer, etc.

Or, malgré les centaines de conférences et de rapports, les milliers de techniciens et experts consultés et les milliards dépensés au cours des deux « décennies du développement » décrétées par les Nations-Unies, il semble que bien peu de progrès aient été réalisés dans l'ensemble ; la preuve est en effet depuis longtemps fournie que le problème du sous-développement ne peut être résolu par des injections, même massives, de capitaux ou de techniques, mais seulement si on s'attaque à la domination exercée sur le marché mondial par les pays industrialisés et au modèle de développement qu'ils tentent d'imposer aux pays sous-développés. Le tiers monde est partie intégrante du fonctionnement du capitalisme mondial. Il constitue ainsi, de plus en plus, pour les pays industrialisés, un formidable enjeu stratégique et économique dans le cadre de la division internationale du travail.

La crise a des conséquences particulièrement importantes dans le tiers monde. Dans la majorité des pays, elle provoque la stagnation générale de l'économie et parfois la régression, engendrant de graves déséquilibres de la balance des paiements et un rapide accroissement de l'endettement de ces pays.

Elle accentue également la division du tiers monde. Entre les producteurs de matières premières, notamment de pétrole, et les autres, le fossé s'élargit de plus en plus. A côté de pays qui, au prix d'une croissance forcée et impulsée de l'étranger, visent à devenir des leaders régionaux, de nombreux autres s'enfoncent dans la misère.

A ces divisions économiques s'ajoutent les rivalités nationales, les affrontements idéologiques et les divisions politiques, attisées le plus souvent par les grandes puissances qui cherchent à sauvegarder ou à conquérir des chasses gardées.

Ce constat peut conduire au défaitisme et au découragement. Il faut pourtant souligner les efforts de nombreux pays pour acquérir la maîtrise de leurs ressources naturelles et restructurer leur économie en fonction d'un développement plus autonome et axé vers la satisfaction des besoins essentiels de la population, tout ceci dans le cadre de la revendication globale d'un nouvel ordre économique international instaurant des relations économiques internationales d'un type nouveau et une répartition plus juste des activités économiques.

Il faut mentionner les luttes menées pour le rétablissement de la démocratie, la libération nationale ou le respect des droits de l'homme.

Malgré les divisions, les ambiguïtés, les échecs, la lenteur et la précarité des réussites, il s'agit d'un mouvement (qui paraît profond et durable) de contestation fondamentale de l'ordre mondial, économique et politique conçu par les grandes puissances.

La CFDT et le tiers monde

La coopération de la CFDT avec les pays du tiers monde remonte à plus de trente ans et s'est manifestée principa-

lement par une solidarité constante avec les luttes qui s'y poursuivaient pour l'indépendance politique et économique et pour un véritable développement.

Tout en continuant le combat pour la démocratie, la paix et les libertés, notamment contre l'apartheid, la CFDT doit progresser dans sa recherche de la convergence des luttes avec celles du tiers monde.

- Avec les organisations des pays d'origine de la main-d'œuvre immigrée en France, le travail est à poursuivre pour lutter ensemble contre le racisme, pour la dignité et la formation professionnelle des immigrés.

- Les déplacements d'industries et d'activités au gré de la rentabilité capitaliste disloquent le tissu industriel français, condamnent au chômage de nombreux travailleurs français. Mais les implantations dans les pays sous-développés se font sans intégration dans un plan cohérent de développement économique et social et sans que la population du pays en soit la première bénéficiaire. La lutte professionnelle internationale contre les agissements des sociétés multinationales est un terrain d'action avec les organisations du tiers monde.

- A un niveau plus général, la recherche et la lutte commune pour un nouvel ordre économique international qui redistribue les richesses, permette l'auto-développement pour les pays du tiers monde et assure des liens de coopération égalitaires entre tous les pays, doivent se développer avec les forces syndicales du tiers monde. Notre volonté d'impulser un nouveau type de développement en France ne peut se faire en oubliant la dimension internationale.

Pour avancer dans cette voie, qui sera longue et difficile et qui devra respecter les problèmes spécifiques du syndicalisme dans le tiers monde, il faut tout à la fois développer nos actions de solidarité, renforcer nos relations, nos rencontres et notre coopération avec les organisations de ces pays. Les confédérations mondiales sont actuellement incapables de poursuivre ces objectifs. Cela rend nécessaire le développement d'actions de coopération avec des organisations syndicales des pays concernés ou des centrales comme l'OUSA. L'Institut syndical de coopération technique internationale (ISCTI) est l'outil que s'est donné la CFDT pour contribuer à répondre à ces besoins.

34. la lutte pour la paix, la démocratie, les libertés

Les luttes des travailleurs et des populations ont permis d'obtenir dans ce domaine des succès considérables : au premier rang desquels il faut compter la libération de la quasi-totalité des pays du monde de la domination coloniale ainsi qu'une sensibilisation croissante à la question du respect des droits de l'homme.

Ces succès doivent rendre d'autant plus attentifs à l'aggravation au cours des dernières années, de certaines situations :

- accroissement fantastique de la production et du commerce des armes, dissémination des armements nucléaires ;

- refus du droit à l'autodétermination pour un certain nombre de populations : Afrique australe, Sahara occidental, Palestine, Érythrée. Le problème se pose aussi, quoique dans un contexte différent, pour les DOM-TOM ;

— installation dans un certain nombre de pays du tiers monde de dictatures sanguinaires, souvent destinées à préserver, directement ou non, les intérêts des grandes puissances, particulièrement en Amérique latine ;

— persistance du caractère totalitaire des régimes communistes, en particulier absence de possibilités d'exercice des libertés fondamentales prévues par la Déclaration universelle des droits de l'homme et les accords d'Helsinki, et répression constante à l'égard de tous les « dissidents » ;

— atteintes multiples aux libertés dans certaines démocraties occidentales ;

— atteintes aux droits syndicaux partout dans le monde (par exemple en Tunisie en 1978).

La défense et l'extension des libertés individuelles et collectives sont une préoccupation constante de la CFDT avec toutes les forces qui, sur place, mènent un combat souvent très difficile pour la paix et les libertés.

En intervenant chaque fois que les libertés sont en cause, quel que soit le pays, son système économique et social, son régime politique et indépendamment des aléas de la conjoncture politique nationale et internationale, la CFDT entend assumer en permanence son devoir de solidarité avec l'ensemble des travailleurs du monde. Si le socialisme ne réduit pas ses ambitions à l'extension des libertés démocratiques, il ne saurait y avoir de véritable socialisme sans libertés de pensée et d'action pour les individus comme pour les organisations.

La CFDT recherchera de nouvelles pratiques permettant une action syndicale efficace dépassant la simple protestation de solidarité.

Cette solidarité active s'exercera particulièrement à l'égard d'un certain nombre de situations d'une impor-

tance stratégique, qu'il s'agisse des luttes menées en Afrique australe et en Amérique latine, de la répression exercée par les régimes communistes de l'Est, des atteintes insidieuses aux libertés qui se multiplient dans les pays occidentaux, des événements du Moyen-Orient ou des interventions étrangères en Afrique.

4. la restructuration du syndicalisme international

La démarche soumise à la discussion et aux décisions du congrès comporte un refus de considérer comme un problème à résoudre « en soi » la restructuration, par ailleurs indispensable, du syndicalisme international.

La restructuration est un processus qui naît et se développe à partir d'une nouvelle pratique syndicale. C'est un moyen indispensable pour développer les échanges entre travailleurs et leurs organisations, pour organiser les ripostes et les actions nécessaires, pour créer les rapports de forces en face de chaque centre de pouvoir.

En réalisant les quatre objectifs qu'elle se fixe, en renforçant les instruments (CES, CSE, SPI) existants, la CFDT contribuera pour sa part à ancrer le syndicalisme

Meeting de solidarité avec les syndicalistes tunisiens emprisonnés, en 1978.



dans les réalités des luttes menées par les travailleurs et, par là même, au processus nécessaire pour rénover et restructurer le syndicalisme international.

41. le syndicalisme international en crise

Le syndicalisme international remplit mal son rôle du fait de sa division et de son inadaptation aux réalités du monde d'aujourd'hui.

Le mouvement syndical international ne sort pas de la crise qui l'a secoué dès la fin de la deuxième guerre mondiale. La division profonde, idéologique et politique, née de la guerre froide, est encore le reflet des blocs. Sans perspective et sans lien réel avec les réalités nationales, les appareils se sont progressivement bureaucratisés. La conséquence la plus grave de cette situation est l'incapacité des organisations syndicales internationales à analyser sérieusement et à combattre efficacement les nouvelles formes et les expressions du capitalisme, du totalitarisme et de l'impérialisme à travers le monde. Elles se sont quasi-exclusivement réfugiées dans des tâches de représentation auprès de multiples institutions internationales de portée limitée parce que déconnectées d'une action syndicale réelle.

Aucune des trois centrales internationales confédérales n'échappe à cette situation.

- La CMT a une influence réelle très limitée, ses possibilités d'action sont donc très faibles. De plus, elle est figée dans des attitudes dépassées et refuse de fait toute remise en cause qui aurait pu lui permettre de jouer un rôle dans le dialogue, la réflexion, la recherche nécessaire à la restructuration du syndicalisme international.

En refusant ce rôle, en souhaitant continuer le jeu des confédérations mondiales, la CMT a perdu une occasion d'être un instrument positif dans cet effort.

- La FSM, totalement dépendante de l'Union Soviétique et des pays de l'Europe de l'Est, donc des PC de ces pays, est dans les faits un instrument au service de la politique étrangère de l'URSS. Après la désaffiliation de la CGIL italienne et les réserves émises par la CGT sur son orientation, la FSM n'est plus, pour l'essentiel, que la centrale des pays communistes. Ses perspectives et sa représentativité limitée l'empêchent de jouer un rôle conséquent dans le monde.

- La CISL regroupe des forces syndicales réelles et représentatives des pays industrialisés, mais elle reste marquée dans son fonctionnement et ses orientations par la guerre froide dont elle est issue.

Très vite après sa création, elle a montré son incapacité à saisir l'évolution du monde et à dégager un minimum de perspectives et de projets susceptibles de mobiliser les travailleurs et de créer un mouvement syndical international à la hauteur des problèmes à résoudre.

Malgré son influence, elle est coupée de nombreuses forces vives du syndicalisme du tiers monde, notamment du monde arabe, des pays d'Afrique et d'une part importante de ceux d'Amérique latine. Dans ces pays, la CISL apparaît le plus souvent comme un frein à la nécessaire prise en charge par les travailleurs eux-mêmes des luttes pour leur libération économique et politique. De plus, les centrales qui lui sont affiliées dans le tiers monde

sont le plus souvent liées à la politique américaine, à l'AFL-CIO et aux instituts comme le Centre afro-américain du travail.

Pour toutes ces raisons, aucune des trois confédérations mondiales ne peut être au centre du processus de restructuration du syndicalisme mondial.

42. une restructuration du syndicalisme international s'impose

Cette impuissance des confédérations syndicales internationales à prendre en main efficacement les problèmes quotidiens des travailleurs est de plus en plus ressentie par de multiples confédérations nationales affiliées ou indépendantes sur le plan international.

Devant cette impuissance, il ne s'agit ni de s'isoler ni de remettre en question la nécessité d'une confédération internationale. Il s'agit de contribuer à créer les conditions de la reconstruction d'un syndicalisme international avec toutes ses dimensions continentales, professionnelles et mondiales.

En l'état actuel des choses, une fusion pure et simple des internationales actuelles ou même de certaines d'entre elles ne réglerait pas le problème, à supposer même qu'elle soit possible, tant les appareils sont figés ou sclérosés.

Il ne s'agit pas non plus de partir de zéro et de bâtir un modèle global.

Dans le processus qui touche à la fois la pratique d'action et le fonctionnement des appareils, des jalons existent déjà et la CFDT agit pour les renforcer :

- En Europe, la CES s'est créée sur une base unitaire, qui reste encore à parfaire, dépassant les clivages des centrales internationales pour répondre à un besoin impérieux d'action des travailleurs face aux problèmes qui leur sont communs et qui se nomment : fermeture d'entreprises, chômage total ou partiel, réduction du pouvoir d'achat, conditions de travail insupportables, pollution, etc. Pour la CFDT, la CES est un instrument syndical vital pour les travailleurs d'Europe occidentale et pour le renouveau du syndicalisme international.

- En Afrique, l'OUSA est avant tout l'expression du besoin de se débarrasser d'un modèle syndical importé et de retrouver, malgré les difficultés, une personnalité syndicale propre.

- Dans d'autres régions, Amérique latine d'une part et Asie d'autre part, les travailleurs ont des problèmes communs. Des obstacles retardent leur unité mais il faut espérer qu'ils parviendront à les lever.

Donc, avec des motivations diverses, la marche unitaire du mouvement syndical dans les continents est engagée dans un processus cherchant le dépassement des divisions ou de clivages qui ne correspondent plus à des réalités.

- Au niveau professionnel, un bon nombre de SPI ont une présence et une action réelles. Ils peuvent servir de base au regroupement des forces syndicales capables d'agir dans les divers secteurs professionnels.

Mais aucune confédération mondiale n'est actuellement capable de jouer un rôle positif pour assurer la conver-

gence de toutes les luttes et couronner ces actions continentales et professionnelles.

C'est pourquoi, après la suspension d'adhésion décidée par le Conseil national de janvier 1978, le BN propose au congrès le départ de la CMT et le refus de toute affiliation à une autre confédération, y compris la CISL, compte tenu de l'analyse que nous en faisons. Cette situation ne saurait être modifiée tant qu'une perspective nouvelle n'apparaîtra pas permettant une restructuration du syndicalisme mondial sur des bases nouvelles hors des blocs, posant les problèmes travailleurs en termes d'action avec pour objectif l'émancipation des travailleurs et des travailleuses contre toutes les formes d'exploitation et de domination.

43. participer à toutes les initiatives qui peuvent favoriser les nouvelles étapes

La CFDT, à travers les structures syndicales dans lesquelles elle est engagée : la CES pour l'Europe, les SPI pour l'action professionnelle, à travers aussi ses liaisons multiples avec les organisations syndicales du tiers monde, sera toujours disponible et prête à apporter son concours à toute initiative qui peut contribuer à faire progresser la restructuration du mouvement syndical international, jusqu'à la réalisation d'instruments d'action qui permettent enfin à tous les travailleurs de peser de leur poids sur l'évolution du monde.

Non-affiliée au niveau international mondial, la CFDT ne restera pas neutre ou inactive. Cette autonomie l'engage à participer à toutes les tentatives pour progresser dans la voie fixée.

Des initiatives comme les conférences euro-méditerranéenne sur les travailleurs migrants, les conférences syndicales mondiales contre l'apartheid sous l'égide du Bureau international du travail (BIT) ou le projet d'une conférence syndicale mondiale sur le développement doivent être développés.

La voie qui est proposée au congrès pour la reconstruction du mouvement syndical international n'est pas celle de la facilité. Elle vise à enraciner l'action syndicale dans les réalités des continents, de l'action professionnelle et de la solidarité avec le tiers monde.

En quittant la CMT, en refusant de s'engager dans une autre internationale qui ne saurait, en l'état actuel des choses, aider à la progression dans cette voie, la CFDT ne choisit pas le repliement mais l'engagement dans une voie plus efficace et plus réellement solidaire.

Cette stratégie nous impose de poursuivre les quatre objectifs fixés : priorité à l'Europe et à la CES, action professionnelle dans les SPI, recherche de convergence avec le tiers monde, lutte pour les libertés, la démocratie, la paix.

Cette stratégie permet de donner un prolongement international aux luttes menées en France.

La restructuration du mouvement syndical international est un processus de longue haleine. La CFDT doit y prendre sa place en fonction de ses orientations et de ses forces. Il ne s'agit pas de vouloir imposer à d'autres un modèle mais d'agir avec d'autres pour que, de la convergence des luttes, émerge un mouvement syndical international qui réponde aux besoins de travailleurs.

5. la prise en charge des problèmes internationaux dans l'organisation

Pour faire progresser positivement la prise en charge des problèmes internationaux et de l'action qui doit nécessairement en découler, il importe que toutes les structures de l'organisation se sentent et soient concernées.

Si dans l'ensemble nous constatons une évolution intéressante de la prise en charge des problèmes internationaux, il n'en reste pas moins que la tendance doit être développée dans toute l'organisation, dans toutes les structures, pour une prise en charge réelle des objectifs prioritaires de la politique internationale de l'action syndicale qui sera définie par le 38^e congrès.

La prise en charge des problèmes vécus par les travailleurs dans leur dimension internationale doit être l'objet des politiques d'action de toutes les organisations de la CFDT. Les syndicats, les inters et les sections syndicales doivent, de plus en plus, être impliqués étroitement dans l'élaboration et le développement de cette politique internationale au niveau des fédérations et des régions.

Dans le champ de leurs réalités et de leurs responsabilités sur les problèmes tels ceux du travail, de la politique industrielle ou du type de développement, les fédérations doivent plus que jamais accroître leur effort pour traduire en termes d'action au plan international la politique de la CFDT.

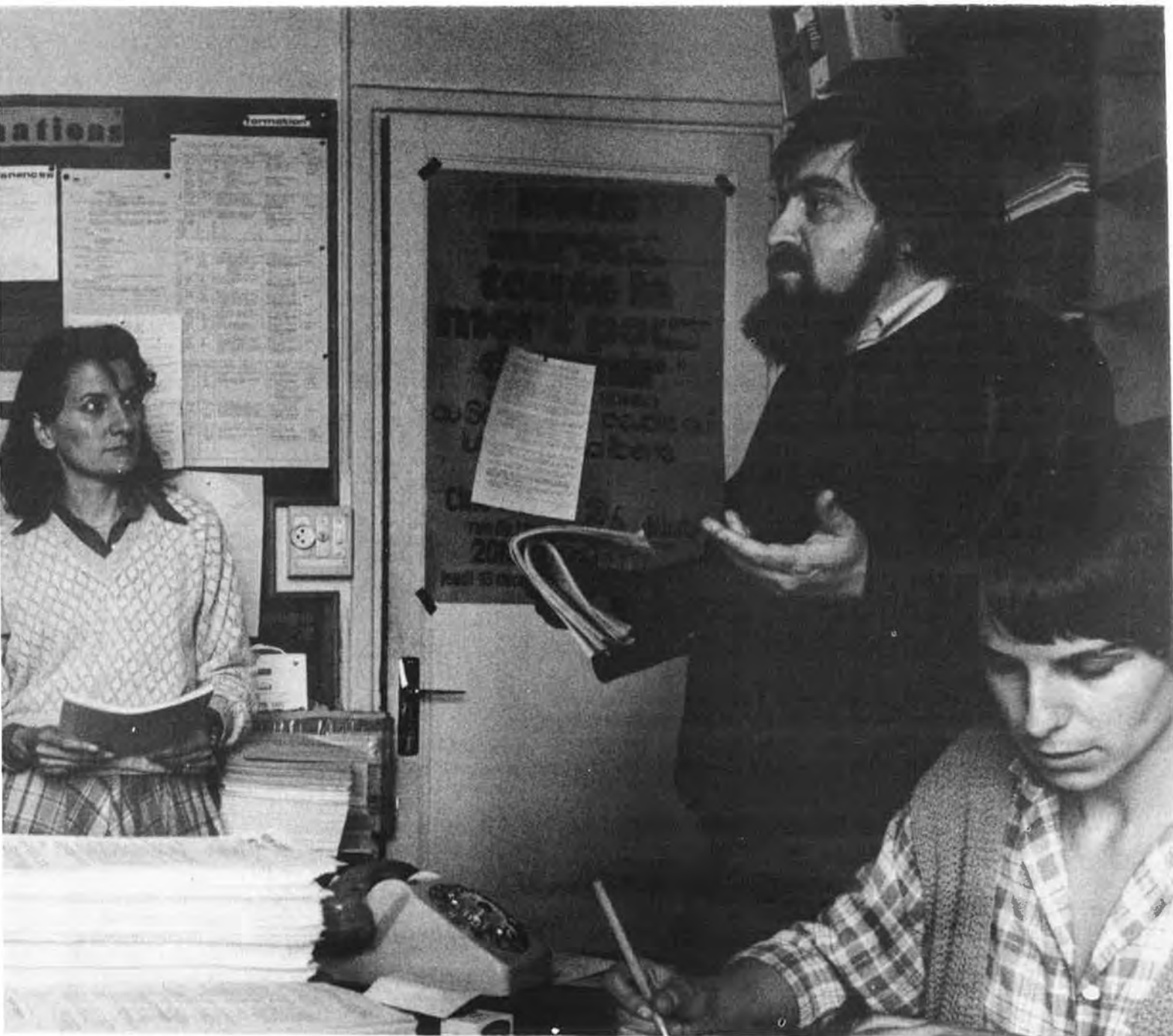
La confédération assurera les liaisons et confrontations nécessaires afin de permettre l'insertion de ses fédérations dans les comités syndicaux européens et dans les SPI.

Les unions régionales doivent, elles aussi, dégager sur les terrains d'action généraux et communs aux travailleurs des objectifs de dimension internationale sur les problèmes liés aux équilibres et aux développements régionaux, aux équipements collectifs, à l'éducation, à la culture, etc.

Par la confrontation des expériences et la recherche d'actions convergentes, pourra ainsi se construire, peu à peu, une action internationale de dimension réellement interprofessionnelle.

La confédération prendra les moyens pour assurer la coordination et l'efficacité de cet effort.

La confédération doit assurer le cadre général de l'orientation de la politique internationale dans toute la CFDT. Elle prendra toutes les initiatives pour impulser cette action, notamment en Europe, qui est l'objectif prioritaire.



charte financière fonds immobilier CNAS

introduction : des moyens financiers

L'action que mène la CFDT se veut une réponse aux conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population salariée.

Partout où des hommes et des femmes travaillent et vivent, partout où des hommes et des femmes sont exploités et dominés, la CFDT veut être présente, pour transformer la condition humaine et la société.

Cette action se mène par l'intermédiaire de multiples structures : sections syndicales d'entreprises, syndicats, fédérations, unions locales, unions départementales et régionales, confédération, sans omettre le plan international.

Chacune de ces structures doit disposer de moyens financiers pour l'action, l'information, la formation des militants, etc.

Chacune de ces structures a besoin de locaux de travail, car l'action syndicale est permanente, depuis près d'un siècle, depuis que se sont constituées les bourses du travail. Mais une partie des locaux syndicaux est à la charge des organisations syndicales, notamment au plan national.

Pour assurer la permanence du syndicat dans le temps, pour lui permettre de mener l'action avec les travailleurs et les travailleuses, il lui faut des moyens financiers.

Pour permettre aux syndiqués de se défendre face à l'arbitraire patronal et de faire grève, la CFDT, seule parmi les organisations syndicales françaises, a constitué une caisse de résistance alimentée par une part de la cotisation mensuelle des adhérents.

Si la CFDT, comme les autres confédérations, reçoit quelques subventions, elles ne constituent qu'une très faible part de ses ressources. Celles-ci proviennent pour l'essentiel des cotisations des adhérents. C'est ce qui assure la pleine indépendance d'une organisation syndicale. La cotisation, qui fonde cette indépendance, est donc vitale. Elle procure à toutes les structures de la CFDT leurs moyens d'action.

Sans moyens financiers, les objectifs que se fixe l'action syndicale ne seraient jamais atteints.

Pour accroître l'efficacité de la CFDT, le 38^e congrès doit donc examiner les problèmes financiers qui sont posés.

1. charte financière

Adapter la charte financière confédérale

La charte financière¹ a maintenant six ans. Elle a été votée en 1973, après plusieurs années de réflexion. Le 37^e

(1) La charte financière a été publiée dans les «textes de base», tome 2, p. 129.



Mener l'action, informer, cela demande des moyens financiers.

congrès, en 1976, lui a apporté quelques aménagements. Il devrait en être de même en 1979.

En effet, la charte n'est pas figée ; elle doit s'adapter aux évolutions et aux besoins réels de l'action syndicale. Le 36^e congrès avait d'ailleurs prévu que, durant la période s'écoulant jusqu'au congrès de 1979, le débat sur l'application des dispositions de la charte financière devait se poursuivre, afin que le congrès de 1979 puisse prendre les dispositions qui s'imposent. C'est ce qui a été fait notamment aux Conseils nationaux (CN) d'avril et d'octobre 1978.

Sans refaire l'historique de cette charte, il est nécessaire de rappeler trois des principaux piliers sur lesquels elle repose.

La charte veut promouvoir une politique de fortes cotisations, nécessaire pour assurer les moyens financiers permettant à chaque structure de la CFDT de mener son action, avec les travailleurs et les travailleuses.

La charte financière confédérale est un mode de répartition de la cotisation perçue auprès des syndiqués entre les différentes structures, les différents moyens d'action, afin qu'aucun ne soit lésé.

Enfin, la charte a fait du syndicat, structure de base, le «décideur» pour toutes les parts de la cotisation.

La charte confédérale a permis de faire progresser la politique financière de l'organisation. Chaque syndicat est responsable de la fixation et de la répartition de la cotisation. Rompant avec un certain désordre, la charte financière a fait la preuve de son efficacité. Il appartient au 38^e congrès de la parfaire encore.

11. objectif 1 %

Quand on connaît les perspectives que se fixe la CFDT, les tâches à accomplir pour atteindre ces perspectives, il faut admettre que seule une politique de fortes cotisations le permettra. Il est donc nécessaire de confirmer l'objectif à atteindre par étape : pour chaque adhérent un taux de cotisation égal à 1 % de son salaire mensuel réel net.

C'était l'objectif fixé en 1973. Le 37^e congrès (1976) devait déterminer les étapes permettant d'atteindre le 1 % : ce qu'il n'a pas fait.

C'est l'objectif que se fixe depuis quelque temps également la CGT.

Ce taux est pratiqué voire dépassé par de nombreuses organisations syndicales de pays européens, dans lesquels le nombre de syndiqués est pourtant supérieur à celui de notre pays.

Une politique de fortes cotisations, loin d'être un repoussoir, est au contraire le seul moyen de construire une organisation dynamique, qui donnera confiance aux travailleurs et aux travailleuses en leur permettant de résoudre leurs problèmes.

Il est certain qu'une telle politique nécessite un important travail d'explication auprès des adhérents.

12. une nouvelle étape : 0,75 % au 1^{er} janvier 1980

Depuis le 1^{er} janvier 1974, le taux de la cotisation perçue auprès de chaque adhérent est fixé en pourcentage de son salaire net ou il devrait l'être, car le bilan d'application de la charte financière effectué par les fédérations et les unions régionales a montré que cette disposition, votée au 36^e congrès, n'est pas encore appliquée par tous les syndicats.

Le 1^{er} janvier 1975, la cotisation mensuelle a été fixée à 0,65 % du salaire et à 0,70 % le 1^{er} janvier 1976.

Le 37^e congrès, réuni en mai 1976, a repoussé une proposition visant à fixer la cotisation à 0,75 % au 1^{er} janvier 1977. En effet, le congrès a considéré que de nombreux syndicats n'étaient pas encore parvenus à appliquer les 0,70 % et a donc estimé qu'un délai supplémentaire devait leur être accordé.

Depuis cette décision, trois années se sont écoulées, qui auraient dû permettre à tous les syndicats retardataires d'appliquer le taux de 0,70 %. Le bilan effectué au CN d'octobre 1978 montre que des syndicats n'appliquent pas encore les 0,70 % et ne calculent pas la cotisation en pourcentage du salaire réel.

Ce sont souvent des syndicats dans lesquels les taux de salaires sont au-dessus de la moyenne.

Par contre, dans de nombreux syndicats à faibles taux de salaires, la cotisation payée par les adhérents et adhérentes est supérieure à 0,70 %, atteint parfois 0,80 % ou est même proche de 1 %. Il est anormal que les adhérents dont le salaire est « convenable » n'effectuent pas cet effort de solidarité.

Le 38^e congrès devra déterminer, conformément à la décision qu'avait prise le 37^e congrès, une nouvelle étape de progression du taux de cotisation applicable au 1^{er} janvier 1980. Le Bureau national propose que cette étape soit

celle de la cotisation à 0,75 %, qui avait été différée pour 1977.

La CFDT, qui a vu progresser régulièrement et assez sensiblement le nombre de ses adhérents et adhérentes ces dernières années, ne peut compter uniquement sur cet accroissement pour trouver les ressources nécessaires à son action.

Si le congrès vote les 0,75 %, il aura fallu quatre ans pour porter la cotisation minimum perçue des adhérents de 0,70 à 0,75 %. Il sera alors nécessaire d'envisager une nouvelle étape de progression lors du 39^e congrès, pour application en 1983. Car si la progression se fait par étapes de 0,05 % à chaque congrès, il faudra attendre 1995 pour atteindre l'objectif de 1 %, soit un quart de siècle après l'adoption de la charte financière ! 0,05 %, c'est bien le minimum que l'on puisse faire ! Le renvoi de l'application des 0,75 % à une date ultérieure serait préjudiciable à l'ensemble de l'organisation.

13. accroître les ressources des syndicats

Le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation mensuelle payée par chaque syndiqué(e) va procurer des ressources nouvelles, permettant de répondre à des besoins nouveaux. Parmi ceux-ci doivent figurer au premier rang les besoins des syndicats. Le syndicat est la structure politique de base de la CFDT, sur laquelle reposent les fédérations, les unions régionales, la confédération.

La revalorisation du rôle du syndicat est un objectif de toute la CFDT. Il ne serait pas cohérent de revaloriser le rôle politique du syndicat, dans le fonctionnement démocratique de l'organisation, dans la définition et la conduite d'une politique d'action, sans lui donner les moyens correspondants et donc les moyens financiers.

Le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation payée par les adhérents va dégager un complément de ressources.

Nous estimons que 50 % de ces ressources nouvelles doivent être réservées aux syndicats et notamment aux syndicats qui disposent de plus faibles ressources. La proposition faite au congrès consiste à revaloriser le minimum garanti aux syndicats en lui affectant 50 % du complément des ressources dégagées par le passage de 0,70 à 0,75 %, ce complément étant calculé sur le taux maximum des fédérations et unions régionales.

Tous les syndicats ne disposant pas de ce minimum bénéficient d'une intervention du fonds d'organisation, dont une partie des ressources est affectée à une péréquation en faveur des organisations situées dans les secteurs à faibles salaires. La politique du fonds d'organisation et les modalités d'attribution du minimum garanti aux syndicats seront définies par le Bureau national.

Lors de l'élaboration de la charte financière, la proposition de faire encaisser la part minimum revenant à chaque syndicat par le SCPVC avait été faite et repoussée.

En effet, cette procédure alourdirait sensiblement le travail administratif de centralisation et de reversement des cotisations.

Le SCPVC devrait effectuer chaque mois des milliers d'opérations de reversement. D'autre part, pendant tout un temps, les syndicats seraient privés de la trésorerie correspondant à cette part minimum qui leur revient et dont ils disposent immédiatement actuellement. C'est une

procédure lourde qui pénaliserait les syndicats sans leur procurer une meilleure garantie.

L'augmentation sensible du minimum garanti procurera donc des ressources nouvelles à de très nombreux syndicats.

Elle ne règlera pas, à elle seule, tous les problèmes. Entre autres, les syndicats qui appliquent déjà les 0,75 % n'auront rien de plus, c'est évident, sauf s'ils ne disposent pas du nouveau minimum garanti qui est assuré à tous les syndicats. Il faut rappeler que la cotisation perçue auprès de l'adhérent, qu'elle soit à 0,70 ou 0,75 %, est une cotisation minimum, les syndicats sont obligés de la dépasser lorsque leur politique l'exige.

14. les autres besoins

Il est proposé de revaloriser la cotisation de la CNAS en lui affectant 24 % des ressources dégagées par le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation et celle du fonds immobilier en lui affectant 16 % des mêmes ressources pour les raisons indiquées plus loin.

La charte financière a prévu que la part de cotisation revenant aux fédérations et aux unions régionales devait évoluer entre un montant minimum et un maximum, chaque organisation étant libre de fixer sa part à l'intérieur de ces « fourchettes », en fonction de sa politique.

La cotisation de certaines fédérations et unions régionales étant au maximum des fourchettes, il est proposé de relever celui-ci d'un montant égal à 5 % du complément de ressources dégagées par le passage de 0,70 à 0,75 %, ce qui ne constitue pas un relèvement systématique, mais offre une possibilité aux fédérations et unions régionales.

Dans l'esprit d'une politique de la cotisation, il est également proposé de relever de 5 % les minima.

Récapitulation

Les ressources complémentaires dégagées par le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation perçue auprès des adhérents seraient affectées à raison de :

- 50 % au minimum garanti aux syndicats,
- 24 % à la cotisation CNAS,
- 16 % à la cotisation fonds immobilier,
- 5 % au relèvement du montant minimum et maximum de la part fédérale,
- 5 % au relèvement du montant minimum et maximum de la part régionale.

En supposant que l'index applicable pour la détermination du montant des parts de la cotisation 1980 soit de 10 %, les propositions ci-dessus donneraient les chiffres suivants :

	1979	1980
— confédération	2,12	2,33
— fonds immobilier	0,10	0,32
— fédération : mini	4,29	4,79
— fédération : maxi	5,92	6,58
— unions régionales : mini	3,26	3,66
— unions régionales : maxi	4,60	5,13
— CNAS taux 1	1,84	2,35
— minimum garanti aux syndicats	2,33	3,25

15. la règle d'indexation

La charte financière votée en 1973 et confirmée en 1976 comporte une règle d'indexation, qui détermine l'évolution courante des différentes parts : les minima garantis aux syndicats et aux UIB, les fourchettes dans lesquelles s'inscrivent les parts fédérales et régionales et les parts nationales.

Ces différentes parts sont indexées sur la base de l'augmentation de l'indice moyen du taux de salaire horaire (ensemble France entière) constatée d'avril à avril. La règle d'indexation appliquée depuis six ans a été l'objet de nombreuses critiques. En effet, cet indice ne tient pas compte des variations de la durée du travail. L'immense majorité des travailleurs est mensualisée et non plus payée à l'heure. Enfin cet indice ne reflète pas la situation des salariés du secteur public et nationalisé.

Toutefois, la Commission confédérale d'organisation et le BN ont jugé indispensable le maintien d'une règle d'indexation permettant à la cotisation de garder son « pouvoir d'achat », permettant également d'éviter les distorsions entre les différentes parts et des débats sans fin pour déterminer annuellement le niveau de chaque part. Après avoir recensé les indices susceptibles d'être utilisés, il est proposé au congrès de substituer à l'indice actuel un indice qui mesure l'évolution trimestrielle des salaires mensuels bruts.

Comme le précédent, cet indice est public, publié régulièrement par l'INSEE, assez rapidement après la fin du trimestre considéré : deux mois environ. Il prend en compte les salaires de toutes les entreprises de plus de dix salariés. Il mesure l'évolution des gains mensuels bruts, c'est-à-dire qu'il tient compte de l'évolution de la durée du travail. En quatre ans (1973-1977), l'indice actuel - taux de salaire horaire - a enregistré une progression de 81,7 %. Pendant le même temps, l'indice proposé - gains mensuels bruts - a noté une évolution de 69,3 %, soit 12,4 % de moins. En outre, cet indice est très proche de celui des catégories d'exécution de la fonction publique qui, durant la même période, a augmenté de 68 %.

La période de référence doit être identique à l'actuelle (avril à avril), ce qui permet de connaître l'indice et donc le montant prévisible des cotisations de l'exercice suivant vers la fin du mois de mai, favorisant ainsi la préparation des budgets pendant la période des congés pour leur discussion et leur adoption en septembre-octobre par les instances statutaires.

16. les cotisations des retraités

La CFDT s'implante parmi les retraités, l'UCR (Union confédérale des retraités) est en plein développement, d'où la nécessité d'avancer dans la voie d'un financement de l'action pour les retraités, à tous les niveaux, par l'application progressive des dispositions de la charte financière.

Situation actuelle

Les cotisations payées par les adhérents retraités sont variables suivant les localités, départements ou syndicats. En outre, certains retraités sont membres d'une UFR (union fédérale de retraités) dans le secteur public et nationalisé notamment, d'autres ne le sont pas.

Les adhérents retraités non membres d'une UFR payaient à l'UCR en 1978 une cotisation annuelle de 11 F, les adhérents membres d'une UFR payaient 9 F à l'UCR et 2 F à l'UD retraités.

Développement de la CFDT parmi les retraités

Ce développement nous fait obligation :

- de structurer les retraités au plan régional et départemental pour l'action interprofessionnelle des retraités ;
- de donner des moyens d'action aux fédérations qui disposent de régimes particuliers de retraites ;
- de renforcer les moyens encore faibles dont dispose l'UCR.

Amorce de l'application de la charte financière aux retraités

Pour atteindre ces objectifs, il est temps de compléter les dispositions prises par les 36^e et 37^e congrès :

- tous les adhérents retraités doivent adhérer à l'union interprofessionnelle des retraités de leur localité, ou de leur département là où n'existe pas de structure locale ;
- la cotisation payée par les adhérents retraités doit être au moins égale, au 1^{er} janvier 1980, à 0,30 % du montant de leur pension ou retraite.
- une part « union régionale retraités » est instituée, que les adhérents soient membres ou non d'une UFR. Elle

Organiser, structurer les retraités CFDT : une tâche importante.

devrait être égale à 50 % de la valeur de la part confédérale (parts SSM - fonds d'organisation et immobilier exclues) ;

— la part revenant à l'UCR acquittée par tous les adhérents serait, elle aussi, égale à 50 % de la part confédérale ;

— la part revenant aux unions fédérales de retraités serait égale à 150 % de la part confédérale. Seules les fédérations ayant constitué une UFR, dotée de moyens et se réunissant régulièrement pour mettre en œuvre une politique d'action et de défense des retraités dans le cadre d'une politique fédérale, percevront cette part.

Dispositions pratiques

— Toutes les parts dont il vient d'être fait mention seront encaissées et ventilées par le SCPVC. L'état actuel de l'implantation chez les retraités nous oblige à uniformiser la valeur des parts ;

— provisoirement, les timbres-retraités seront commandés au SCPVC, soit par les UR « retraités » ou les UD « retraités », soit par les fédérations pour celles ayant mis en place une UFR. Le prix du timbre « retraité » serait donc égal :

1) au montant de la part confédérale pour les adhérents non membres d'une UFR ;

2) à 2 fois 1/2 le montant de cette part pour les adhérents membres d'une UFR ;

— les modalités pratiques concernant les timbres (mensuels, trimestriels ou annuels, ventilation etc...) seront arrêtées par les instances confédérales en liaison avec l'UCR.

Il s'agit de faire franchir une nouvelle étape au financement de l'organisation et de l'action des retraités. Dans l'avenir, à partir de notre pratique, nous aurons à examiner les conditions d'insertion des retraités — y compris sur le plan financier — dans toutes les structures interprofessionnelles, dont ils doivent être partie intégrante.

17. conclusion

La charte financière confédérale n'est pas étrangère au développement que la CFDT a connu au cours de ces dernières années, ni à la place qu'elle a prise pour conduire les luttes des travailleurs et des travailleuses dans les différents domaines de leur vie. Car cette lutte est menée par toutes les structures de la CFDT, qui ont besoin chacune de moyens financiers.

La charte financière est l'instrument de répartition de la cotisation entre les différentes structures de l'organisation. Elle est l'instrument d'une politique dynamique de la cotisation, qui soit à la hauteur des objectifs et des perspectives de la CFDT.

La charte financière a fait la preuve de son efficacité. Le 38^e congrès doit permettre l'adaptation de la charte financière aux besoins de l'organisation, eux-mêmes fonction de sa politique générale. La préparation du 38^e congrès doit être l'occasion, pour tous les syndicats qui ne le font pas encore, de calculer la cotisation mensuelle en pourcentage du salaire net et d'appliquer le taux de 0,70 %, en attendant le passage à 0,75 % que devrait décider le 38^e congrès pour être fidèle aux orientations du 37^e congrès et pour donner à la CFDT les moyens de son action.



2. financement de la politique immobilière

Le développement constant de la CFDT pose en permanence le problème de l'extension des locaux de travail des différentes structures de l'organisation : bureaux, salles de réunions, ateliers de tirage, etc... Si certains syndicats ont obtenu, dans le cadre du droit syndical, l'attribution de locaux, il s'agit d'une petite minorité. Si certaines municipalités logent les UL, les UD, voire les UR, il n'en est pas ainsi dans toutes les villes et notamment à Paris, où depuis de nombreuses années le projet de nouvelle bourse du travail tient du serpent de mer. Quant aux organisations nationales, elles ne bénéficient d'aucune aide.

Le 36^e congrès, en 1973, avait donné mandat au Bureau national d'élaborer un projet de politique immobilière et de proposer toutes dispositions utiles pour sa réalisation. Le BN, en octobre 1973, et le CN, en janvier 1974, ont approuvé les orientations de la politique immobilière à mettre en œuvre pour répondre aux besoins des organisations confédérées et de la confédération.

21. rappel de la politique engagée

La politique comportait les opérations suivantes :

- Le regroupement des organisations parisiennes (URP - UD de Paris - syndicats parisiens) et leur relogement dans un immeuble distinct de « Montholon » en attendant la future bourse du travail.
- La construction, rue Cadet, d'un immeuble pour le logement de la confédération.
- L'aménagement des immeubles Montholon où sont restées les fédérations, qui ont donc bénéficié d'une extension. À ces objectifs s'est ajoutée la rénovation devenue indispensable du centre de formation de Bierville. Les trois premières opérations sont totalement réalisées, la quatrième est en cours.

Les opérations réalisées ou en cours

- Un immeuble a été acquis en location rue de Dunkerque en juillet 1974 et occupé, après travaux d'aménagement, au début de l'année 1975 par les organisations parisiennes logées précédemment à Montholon ou rue Cadet.
- Le nouvel immeuble de la rue Cadet abrite la confédération depuis janvier 1977. Devant la croissance du secrétariat de la confédération, croissance supérieure aux prévisions, des locaux annexes ont été aménagés dans un immeuble mitoyen à l'immeuble Cadet.
- Les immeubles Montholon-Mayran, qui logent les fédérations, ont été entièrement rénovés. Il a été procédé au remplacement du standard et à la réfection de l'installation téléphonique. Les travaux ont été terminés en juillet 1976 ; ils ont duré plus d'un an.
- Enfin, la construction d'un nouveau centre de formation à Bierville sera en cours de réalisation lorsque se réunira le 38^e congrès. Les travaux devraient être achevés au début de l'année 1980. Le nouveau centre, qui aura

également une activité « maison de vacances-loisirs » pour les week-ends et pendant la période des congés, sera de capacité supérieure à l'actuel. Son aménagement répondra aux conditions de « confort » minimum pour les sessionnaires et les vacanciers ; il a été étudié avec des représentants des utilisateurs.

Le coût des quatre opérations

Les opérations que nous venons de rappeler représentent un investissement proche de 40 millions de francs... 4 milliards de centimes :

— acquisition et aménagement immeuble Dunkerque	1 650 000
— construction immeuble Cadet et annexes ...	17 000 000
— rénovation immeubles Montholon	6 800 000
— Bierville - nouveau centre de formation	13 000 000
	<u>38 450 000</u>

Le chiffre de Bierville est une prévision qui sera dépassée, car elle avait été établie avant la réalisation du cahier des charges, qui s'avèrent plus importantes que prévu pour répondre aux souhaits des utilisateurs du centre.

Les différentes opérations sont restées sensiblement dans le cadre prévu, excepté la rénovation Montholon, mais les vieux immeubles réservent souvent des surprises...

Le financement et la répartition des charges

Pour financer le montant de l'investissement correspondant aux quatre opérations, il a été fait appel à l'emprunt pour un montant de 20 millions. Le complément, soit 18 450 000 F, a été assuré pour l'essentiel par la confédération sur ses fonds propres, pour une petite partie par la MTC¹ et par une subvention escomptée pour la construction du centre de Bierville. Le financement de la politique immobilière et la répartition des charges correspondantes reposent, selon les orientations du BN, sur trois piliers : les ressources propres de la confédération, le montant de la redevance payée par les utilisateurs à la MTC (les loyers) et le fonds immobilier, alimenté par la cotisation de 0,10 F votée par le 37^e congrès en 1976. Chacun de ces trois piliers intervient pour supporter les charges financières immobilières.

L'apport du budget de la confédération dans les investissements réalisés est important (supérieur à 10 millions). La cotisation fonds immobilier a pris le relais de l'opération équipement (les « briques »), dont le résultat n'était pas, et de loin, à hauteur des prévisions.

Au montant de l'investissement s'ajouteront les charges d'intérêt pour les 20 millions d'emprunt, qui seront supportées par la MTC. S'ajoutent également les charges d'aménagement intérieur des locaux qui sont du ressort de chaque organisation utilisatrice, confédération comprise, pour la partie la concernant.

L'engagement financier correspondant à ces charges est très lourd pour chaque structure de financement. Ainsi, les ressources propres de la confédération sont engagées jusqu'en 1981 pour le financement du nouveau centre de Bierville. La cotisation « fonds immobilier » est également engagée pour plusieurs années sur Bierville. La MTC supporte sur son exploitation jusqu'en 1980 - 1981 le

(1) MTC : Maison des travailleurs confédérés, société anonyme contrôlée par la CFDT et chargée de la gestion de ses immeubles.



Le centre de formation CFDT de Bierville avait besoin d'être rénové.

remboursement annuel de 1 400 000 F d'emprunts à long terme.

Dans l'état actuel des moyens de financement, ceux-ci ont été et sont engagés au maximum pour la couverture des opérations réalisées dans le cadre de la politique immobilière décidée en 1973.

Analyse de la politique mise en œuvre depuis 1973

Un important retard avait été pris dans le domaine de l'équipement immobilier. D'une part la scission intervenue en 1964, lors de la transformation de la CFTC en CFDT, a entraîné de nombreux litiges, notamment sur la dévolution du patrimoine immobilier, litiges qui ont été résolus en 1971 seulement.

Pendant une période de douze ans, aucune opération immobilière n'a été engagée, ce qui a conduit à un « entassement » des organisations à Montholon. D'autre part, il faut bien reconnaître qu'avant l'existence de la charte confédérale, les moyens financiers de toutes les organisations confédérées étaient beaucoup plus limités.

La construction de l'immeuble Cadet n'a fait que combler un important retard. Elle a permis d'accroître les superficies dont disposent les organisations logées par la MTC, sans laisser une réserve disponible de superficie pour les extensions futures. Les besoins des organisations avaient été exprimés en 1972, il y a sept ans, et déjà de nouveaux besoins se font jour, qui obligent à envisager une nouvelle opération.

22. nouveaux besoins - future opération

Il peut paraître choquant d'envisager une future opération si peu de temps après la précédente. Celle-ci a-t-elle été

une erreur? Non, elle a représenté ce qu'il était possible de faire en fonction des moyens financiers limités de l'organisation, un compromis entre le souhaitable et le possible à un moment donné.

Pourquoi envisager déjà une future opération? Pour plusieurs raisons : d'une part, il ne peut-être question d'accumuler un nouveau retard, toujours difficile à combler; d'autre part, de nouveaux besoins s'expriment déjà qui traduisent la croissance de la CFDT; enfin, une opération immobilière se prépare plusieurs années à l'avance.

Le retard accumulé dans la période 1960-1974 a été évoqué précédemment, de même que la carence des pouvoirs publics. La situation des organisations au regard de leur logement est diverse. Des difficultés existent dans de nombreuses villes pour les UL, les UD ou les UR. C'est le cas à Paris où les organisations CFDT (syndicats - UD - UR) ne disposent que de 14 bureaux dans la vieille bourse du travail, soit beaucoup moins que la CGT (225 bureaux) et même que FO (plus de 50 bureaux).

La croissance de la CFDT

La CFDT se développe régulièrement. Le nombre des adhérents augmente, l'organisation se structure et chaque structure se dote de moyens supplémentaires : permanents, secrétaires etc... Ces moyens sont encore inférieurs aux besoins. Certaines fédérations du secteur privé qui couvrent trente conventions collectives n'ont que quatre permanents. Cette croissance, cette structuration posent des problèmes de locaux. La confédération a accru son potentiel, des fédérations se sont développées davantage encore, de même qu'au plan interprofessionnel la structuration a progressé, les URI se sont mises en place. Quelques chiffres pour illustrer l'augmentation de superficie des locaux utilisés par les organisations logées par la MTC : en 1946, elles occupaient 3 564 m²; en 1960 : 5 385 m²; en 1978 : 11 813 m². De 1960 à 1978, l'accrois-

sement moyen annuel a été de 357 m² et de 643 m² de 1970 à 1978.

Durant cette période, la superficie des locaux occupés par la confédération a été multipliée par 2,7, alors que celle de certaines fédérations était multipliée par 4, voire 5.

Il s'agit essentiellement des fédérations du secteur privé, dans lequel la CFDT a beaucoup progressé et qui se sont structurées. Par ailleurs, des services se sont constitués ou développés pour aider l'ensemble des organisations : atelier de tirage, Montholon-services (papeterie, librairie), presse confédérale, etc...

Les différents immeubles sont entièrement occupés et certaines organisations sont déjà demandeuses de locaux supplémentaires. D'autres besoins s'exprimeront au cours des prochaines années, car la croissance de la CFDT ne doit pas s'arrêter.

Une opération immobilière se prépare

L'opération « Cadet », pourtant modeste, a nécessité quatre ans de travaux : réflexion, études, recherche et construction proprement dite, celle-ci n'ayant demandé que vingt mois.

La future opération doit être envisagée vers l'année 1983 si nous voulons satisfaire les besoins en locaux des différentes organisations. Il n'est donc pas trop tôt pour amorcer les études préalables. Ces dernières sont forcément longues. Il faut déterminer les besoins, définir le type d'opération, choisir le lieu d'implantation, étudier le coût et le financement, etc. Le choix ne s'opérera qu'une fois réalisées les études préalables. La solution retenue pourrait consister à acheter ou construire un nouvel immeuble, en plus des immeubles existants, autrement dit à réaliser une nouvelle extension. Celle-ci devrait viser à couvrir une période de dix ans après la construction, c'est-à-dire plus longue que celle couverte par l'opération Cadet. Sur la base de la croissance moyenne observée ces dernières années, c'est une opération de 7 000 m² environ qu'il faudrait viser. Une telle opération ne s'improvise pas, notamment sous l'aspect financier.

23. une politique financière

Le coût de la future opération sera déterminé par : son volume, son type, sa localisation. A titre d'exemple, une construction de 7 000 m² identique à celle de l'immeuble Cadet, dans le centre de Paris, représente en 1979 un coût de 93 millions environ, soit six fois le coût Cadet et beaucoup plus en 1983 à cause de l'inflation.

Possibilités de financement

De quelle façon pourra être financée la prochaine opération ? Les possibilités ne sont pas illimitées. Il n'en existe que deux : la constitution de provisions et le recours à l'emprunt. D'ici la mise en route de la construction, il sera constitué le maximum de provisions sur le budget confédéral, sur l'exploitation de la MTC, sur le fonds immobilier, mais ces provisions ne couvriront qu'une petite partie du coût de l'opération. En effet, comme nous l'avons indiqué précédemment, la confédération est engagée jusqu'en 1981 sur le financement de Bierville. Il en est de même

pour la cotisation du fonds immobilier et pour une plus longue période. La MTC supporte jusqu'en 1995 l'amortissement d'emprunts. Pour financer la future opération, il faudra donc avoir recours de nouveau à l'emprunt pour un montant relativement important, car, instruit par les résultats de l'opération équipement (les briques), le Bureau national n'a pas cru pouvoir retenir l'appel au volontariat par une nouvelle souscription.

Possibilités d'amortissement

Cela nous conduit à examiner les possibilités d'amortissement d'emprunt et à déterminer en conséquence la politique financière en matière d'équipement immobilier. Compte tenu de l'importance des investissements à réaliser, plusieurs moyens doivent être employés afin de répartir la charge et de la rendre supportable.

Ces moyens sont au nombre de trois :

1) Les ressources confédérales

Depuis plusieurs années maintenant, la confédération consacre une partie importante de ses ressources au financement de la politique immobilière : près de 11 millions sur les quatre opérations décidées en 1973-1974. Elle continuera à le faire, mais les ressources de la confédération ne sont pas illimitées et sont insuffisantes à elles seules pour financer les locaux de l'ensemble des organisations dont le siège se situe à Paris.

2) L'exploitation de la MTC

La redevance (loyer) payée par les organisations logées par la MTC supporte une partie du financement des opérations immobilières réalisées depuis 1974, à cause notamment de l'échec de l'opération briques. Mais le montant de cette redevance a très fortement progressé ; elle a été multipliée par 5 en cinq ans et a atteint des sommets difficilement franchissables, car elle grève lourdement le budget des fédérations et organisations concernées. Il serait même souhaitable d'aller vers une réduction relative de ces charges dans les budgets.

L'exploitation MTC ne pourra donc supporter qu'une partie de l'amortissement d'un emprunt pour une future opération.

3) La cotisation « fonds immobilier »

Étant donné les limites des deux précédents moyens, il sera nécessaire d'avoir recours à une troisième source de financement : la cotisation fonds immobilier. Créée par décision du 37^e congrès en 1976 pour pallier l'échec de l'opération équipement, cette cotisation a été fixée à 0,10, montant non indexé.

Pour couvrir les charges d'amortissement d'un futur emprunt, cette cotisation devrait être portée au minimum à 0,30 au 1^{er} janvier 1980 et indexée. Le Bureau national propose donc au congrès d'affecter à la cotisation fonds immobilier 16 % du complément de ressources dégagé par le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation.

24. conclusion

Le logement à Paris coûte cher. Les charges immobilières sont très lourdes. La politique immobilière décidée en 1973-1974 l'a été sans aucune réserve financière. De ce fait, la confédération a engagé une part non négligeable de ses ressources, la MTC a relevé fortement la contribu-

tion payée par les occupants, une cotisation fonds immobilier a relayé la souscription défaillante. Mais les opérations réalisées qui ont mis à la disposition des organisations des locaux mieux équipés ont couvert tout juste les besoins de ces organisations, sans laisser une réserve de superficie, et ceci à cause du retard qui avait été pris dans le passé en matière d'équipement immobilier. Une nouvelle opération devra être réalisée vers l'année 1983 pour subvenir aux besoins d'extension des locaux des différentes organisations, besoins qui ne manqueront pas de s'exprimer à relativement brève échéance. Le financement sera réalisé en grande partie par emprunt.

Pour amortir ce dernier, il est nécessaire de faire appel à différents moyens et, parmi ceux-ci, à la cotisation fonds immobilier.

Assurer par nos propres moyens le logement des organisations, c'est l'obligation qui nous est faite pour permettre à la CFDT d'assumer ses responsabilités.

3. la CNAS

Dans sa résolution sur la CNAS, le 37^e congrès a décidé : « — de retenir l'objectif à atteindre progressivement d'une seule catégorie pour l'ensemble des adhérents et dans cette perspective de réaliser une étape intermédiaire avec 3 catégories au 1^{er} janvier 1980 ;

— de donner mandat au comité de gestion de la CNAS pour prolonger la réflexion notamment sur :

- la mise en application des orientations ainsi décidées ;
- l'application d'une cotisation en pourcentage sur le salaire net avec une prestation uniforme pour tous ;
- les conséquences qui pourraient en découler ;
- l'évolution de la « capacité de résistance. »

En exécution de cette décision, le comité de gestion a étudié la situation de la CNAS, examiné l'évolution des formes d'action et dégagé des propositions pour renforcer l'efficacité de nos moyens de lutte.

31. les décisions antérieures et la situation actuelle

Caisses de grève régionales et fédérales 1950-1966

A partir de 1950, suite aux grèves de 1947 et 1950, plusieurs caisses de résistance fédérales, départementales ou régionales, ont été créées. A celles-ci s'est ajouté, à partir du congrès de 1951, un fonds de solidarité confédéral.

La faible cotisation à ce fonds ne permettait que des interventions au coup par coup.

Les prestations variaient suivant les caisses. Elles tenaient compte dans certains cas de la composition de la famille et jouaient surtout en cas de grèves professionnelles, avec ou sans période de neutralisation, puis elles ont été étendues aux périodes de lock-out.

Progressivement, les militants licenciés pour leur action syndicale ont été indemnisés et les frais d'actions en justice engagées pour la défense du droit syndical pris en charge.

Les adhérents devaient répondre à certaines conditions d'ancienneté dans l'organisation et de régularité de versement de leur cotisation pour pouvoir bénéficier des indemnités.

Objectifs du 33^e congrès (1965)

Création, par étapes, d'une caisse confédérale d'action professionnelle et de défense syndicale.

Le FAS et la CNAP

Le Fonds de solidarité, créé en 1951, est transformé en Fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndicale (FAS).

L'adhésion y est obligatoire pour tous les syndicats confédérés.

La cotisation mensuelle est fixée selon un planning de progression, démarrant à 5 % du SMIG horaire en 1965 pour atteindre 25 % en 1975 (objectif qui ne sera pas atteint). Par ailleurs, le congrès approuve la création d'une Caisse nationale d'action professionnelle et de défense syndicale (CNAP) à laquelle adhèrent librement les fédérations, UD, régions ou syndicats qui le décident.

La cotisation représente 25, 50 ou 75 % du SMIG horaire. Cette cotisation et l'indemnité qui en découle s'ajoutent à celles du FAS.

La caisse confédérale

Sa constitution est prévue par fusion du FAS et de la CNAP. Elle a été concrétisée au 36^e congrès en 1973.

Evolution des cotisations et prestations

Comparaison des objectifs et de la situation actuelle

Les objectifs fixés en 1965 n'ont pas été atteints et la situation s'est même dégradée depuis 1974.

En effet, au 1^{er} janvier 1978 :

— la cotisation de la première catégorie représente 15 % du SMIC horaire après avoir atteint 17 % au 1^{er} janvier 1974 ;

— la cotisation de la deuxième catégorie représente 26 % du SMIC horaire contre 60 % en 1950 et 34 % en 1974 ;

— la cotisation de la troisième catégorie représente 40 % contre 93 % en 1950 et 51 % en 1974.

A noter que, pendant la même période (1950-1978), la cotisation de fonctionnement des différentes structures suivait une évolution inverse. Elle passait de 51,50 % du SMIC horaire à 93 % avec les taux minima fédér/région et à 120 % avec les taux maxima.

Les prestations se sont proportionnellement maintenues depuis le 1^{er} janvier 1974, mais elles avaient subi auparavant une réduction, passant du rapport 1 prestation pour 12 cotisations à 1 prestation pour 6 cotisations pour le FAS et du rapport 1/8 au rapport 1/6 pour la CNAP (la prestation journalière est égale à 6 fois la cotisation mensuelle).

Actualisation des objectifs de 1965

La valeur du SMIC au 1^{er} janvier 1978 était de 10,06 F. Si les orientations du congrès de 1965 avaient été appliquées, nous aurions eu les taux suivants :

Catégories	Objectifs 1975 actualisés au 1.1.1978				Situation réelle au 1.1.1978		
CNAS	% SMIC horaire	Cotisations	Prestations		% SMIC horaire	Cotisation	Prestation
			(1)	(2)			
1 ^{re}	25 %	2,52	30,20	15,10	16 %	1,61	9,60
2 ^e	50 %	5,03	50,30	30,20	26 %	2,64	15,80
3 ^e	75 %	7,55	70,40	45,30	40 %	4,03	24,10
4 ^e	100 %	10,06	90,50	60,40	47 %	4,74	28,40

(1) rapport prestation/cotisation de 1/12 pour le FAS et de 1/8 pour la CNAP.

(2) rapport prestation/cotisation de 1/6 : rapport actuel.

Nous sommes loin de l'objectif qui avait été fixé pour construire un instrument efficace de solidarité et de soutien de l'action, par le versement de prestations substantielles.

Quelles en sont les raisons ?

1) l'abandon de la référence au SMIC pour les cotisations. La progression rapide du SMIC en 1968 (+ 35 %) aurait dû entraîner une augmentation importante de la cotisation, beaucoup plus importante que le relèvement opéré en 1969. Or, le congrès de 1965 avait prévu que l'augmentation de la cotisation serait au maximum de 0,10 F l'an jusqu'en 1970 et 0,12 ensuite.

C'est cette clause qui a joué en 1969 et le retard pris alors par rapport à l'évolution importante du SMIC n'a jamais été rattrapé,

2) la réduction du rapport cotisation/prestation

Comme indiqué précédemment, le rapport a été ramené de 12 à 6 pour le FAS et de 8 à 6 pour la CNAP afin de maintenir la capacité d'intervention de la caisse.

3) la neutralisation des grèves d'une journée et du premier jour de grèves plus longues.

Cette disposition, qui ne s'applique pas si moins de trois mois se sont écoulés depuis le conflit précédent, montre les réticences de l'organisation à une neutralisation systématique des grèves courtes, mesure cependant appliquée par toutes les caisses de grève existant à l'étranger. L'institution d'un deuxième, voire d'un troisième jour de carence permettrait d'améliorer sensiblement l'indemnisation des conflits de moyenne et longue durée qui ont le plus besoin d'être soutenus financièrement. Mais cette mesure se heurterait aux conditions actuelles de l'action dans le secteur public et nationalisé. Il n'a donc pas été possible d'aller plus loin dans cette voie.

Autres aspects de la situation actuelle

La capacité de résistance

Le déséquilibre financier d'un exercice a une répercussion directe sur la capacité de résistance de la caisse (nombre de jours indemnissables par adhérent). Comme le soulignait le rapport du 37^e congrès, cette capacité de résistance s'est affaiblie. Il n'était donc plus possible de supporter le déséquilibre de plusieurs exercices, comme par exemple celui de 1974, année de conflits nombreux et longs au cours de laquelle le comité de gestion prit des mesures d'urgence, consistant entre autres à neutraliser une période de grèves généralisées.

Glissement vers des taux inférieurs

La CNAS est parfois utilisée par les syndicats comme une soupape de sûreté, lors de difficultés rencontrées pour faire accepter par les adhérents le relèvement des taux des autres parts de la cotisation.

Des syndicats cotisant aux taux forts (4, 3 ou 2) descendent à un taux inférieur ; cela atténue l'effort demandé à l'adhérent. Mais en même temps, cela diminue l'aide susceptible de leur être apportée en cas de conflits. En 1974, 68,72 % des adhérents payaient en première catégorie, en 1976 ils étaient 70,29 %.

De ce fait, les taux 3 et 4 ne sont utilisés que par les seuls secteurs qui réalisent des grèves importantes. L'apport de cotisations à ces taux devient alors insuffisant comme en témoigne le tableau ci-après :

Prestations versées dans chaque catégorie pour 100 F de cotisation affectée à la branche grève

Catégories	1974	1975	1976
1 ^{re}	37,04	25,43	39,33
2 ^e	67,23	112,62	121,84
3 ^e	273,91	50,37	103,74
4 ^e	250,03	149,56	188,68

La compensation joue entre les diverses catégories, mais, comme il faut beaucoup de cotisations de première catégorie pour financer un jour de grève de deuxième, troisième ou quatrième catégorie, la situation actuelle rend difficile le maintien de l'équilibre d'un exercice, avec les répercussions sur la capacité de résistance.

C'est la raison pour laquelle le congrès de 1976 a décidé de réduire le nombre de catégories et l'écart qui les sépare, pour aboutir à trois catégories au 1^{er} janvier 1980 et tendre vers l'objectif d'une seule catégorie. Mais cela pose d'autres problèmes, évoqués plus loin. En effet, à quel niveau se situerait cette catégorie, quand on sait que 70 % des adhérents cotisent au 1^{er} taux et que l'indemnité soutenant est insuffisante pour assurer un véritable soutien pendant les conflits ?

32. les problèmes rencontrés et l'examen des orientations du 37^e congrès

Évolution prévisible de l'action

Depuis 1968, nous avons constaté un durcissement dans l'attitude du patronat. Dans certains secteurs, il a constitué sa propre caisse de résistance ; il a mis en place des stratégies de rechange pour pouvoir assurer la production par des sous-traitances diversifiées lorsque surgit un conflit dans l'un ou l'autre établissement. La crise économique est profonde, les problèmes d'emploi marquent les travailleurs. Les conflits de courte durée n'influencent pas toujours le patronat et ne l'amènent pas forcément à

négocier. C'est ce qui contraint les travailleurs à mener davantage de luttes longues.

Ce sont ces luttes qui posent le plus grand besoin d'indemnisation. Depuis 1968, la CFDT a une stratégie plus offensive, mène des luttes plus longues, par exemple les luttes pour l'emploi avec des formes d'action diverses. Les syndicats utilisent plus fréquemment la justice pour faire avancer le droit du travail.

Il faut prévoir une période de développement des conflits. La droite s'est maintenue au pouvoir, un durcissement de l'attitude patronale peut en résulter. Les conflits de longue durée risquent d'être encore plus nombreux.

La CNAS apparaît plus nécessaire que jamais pour le soutien des luttes menées par les syndicats.

Les conflits longs sur l'emploi

A la demande de quelques organisations, le comité de gestion a examiné le problème des conflits sur l'emploi, notamment à la suite de la mise en liquidation de l'entreprise.

Après avoir mené la lutte pendant un an, les travailleurs qui percevaient les 90 % sont ramenés au simple niveau de l'aide publique. La CNAS a été sollicitée à plusieurs reprises pour prendre le relais, afin que les intéressés puissent poursuivre leur lutte jusqu'à satisfaction, c'est-à-dire retrouver collectivement un emploi.

Le comité de gestion de la CNAS, qui a procédé à un examen approfondi de cette question, a conclu à l'impossibilité d'assurer la poursuite d'une indemnisation après la période du bénéfice des 90 % et ce pour plusieurs raisons.

Il s'agit de conflits de durée illimitée. La CNAS n'est pas en mesure d'assurer une indemnisation de durée illimitée pour les milliers de syndiqués qui mènent ce type de lutte. Il est impossible d'ajouter une charge nouvelle à la CNAS sans lui assurer de nouvelles ressources.

Les camarades concernés ont perçu 90 % de leur salaire pendant une année, l'indemnité journalière de la CNAS est beaucoup trop faible pour assurer un relais valable.

Si le soutien par la CNAS des conflits longs sur l'emploi devait être envisagé, certains estiment que ce pourrait être sous des formes nouvelles, par exemple pour contribuer à la recherche de solutions industrielles. Mais cela suppose un examen approfondi et une décision des instances politiques, et non de la seule CNAS. Encore faut-il s'interroger sur le rôle de l'organisation syndicale, qui n'a pas vocation à créer des emplois ni à se substituer aux employeurs ou à l'État.

Examen des orientations du 37^e congrès

Cotisation en pourcentage du salaire

L'application de ce principe permettrait d'instituer une véritable solidarité. Cependant, il faut en examiner les possibilités de réalisation concrètes. Le contrôle du versement d'une cotisation en pourcentage des salaires au niveau de la CNAS est techniquement irréalisable; cela exigerait la mise en place d'un dispositif administratif très lourd, pour avoir l'assurance que le versement correspond bien à la cotisation payée par chaque adhérent.

Par exemple, le timbre remis à l'adhérent devrait avoir une valeur correspondant à la cotisation réellement ver-

sée, mais ceci compliquerait singulièrement le collectage et la tenue de la trésorerie, tâches déjà difficiles.

Le pourcentage serait-il le même pour tous, afin d'aboutir à une seule catégorie ouvrant droit à une prestation unique? Cette formule conduirait à relever la cotisation des uns, à baisser celle des autres pour une même prestation. En conclusion, le comité de gestion de la CNAS considère que l'appel d'une cotisation CNAS en pourcentage du salaire n'est pas réalisable dans les circonstances actuelles.

Catégorie unique

Le congrès a demandé de retenir l'objectif à atteindre progressivement d'une seule catégorie pour l'ensemble des adhérents. Ce système du taux unique simplifierait considérablement la gestion de la caisse et améliorerait de beaucoup son équilibre, avec une répercussion intéressante sur la capacité de résistance.

Toutefois, il comporte des inconvénients très réels qui méritent réflexion. Étant donné que la grande majorité des adhérents cotise actuellement au taux 1, il faut prévoir que leur poids constituera un frein important à la revalorisation de ce taux. Le taux unique risquerait fort de se limiter à la valeur actuelle du taux 2, c'est probablement l'effort maximum (et encore) que nous pourrions réclamer de la grande majorité des adhérents! Cela aboutirait à aggraver l'insuffisance de la caisse pour ceux qui font grève. En effet, des prestations au niveau du taux 2, soit 17,30 F par jour de grève en 1979, sont très insuffisantes pour soutenir un conflit. Ainsi, la mise en œuvre d'un principe idéal, à savoir l'égalité de tous devant la caisse de grève, conduirait pratiquement à une dévalorisation de celle-ci.

33. les propositions soumises au 38^e congrès

Pour la branche grève

Compte tenu de cet ensemble de réflexions et pour renforcer l'efficacité et la capacité de l'outil de lutte que constitue la CNAS, le comité de gestion propose, sans abandonner pour le long terme l'objectif d'une catégorie, d'aboutir à deux catégories en 1985, lesquelles correspondraient à une valeur de cotisation de 25 et 50 % du SMIC horaire. Ainsi, la première catégorie atteindrait l'objectif qui lui avait été fixé en 1965.

Pour aller dans ce sens, deux dispositions doivent être prises :

- La première consiste à indexer l'augmentation de la première catégorie de la cotisation CNAS sur les mêmes bases que la cotisation de fonctionnement, bases définies par la charte financière confédérale. Ceci éviterait de prendre du retard par rapport à l'évolution du coût de la vie et arrêterait la dépréciation de la prestation qui, actuellement, est décidée par le congrès trois ans d'avance;

- La seconde a pour but de progresser vers l'objectif (25 % du SMIC) en attribuant à la première catégorie une partie du complément de ressources dégagé par le passage du montant de la cotisation de 0,70 % à 0,75 % du salaire à partir du 1^{er} janvier 1980.

Dans l'hypothèse d'un SMIC évoluant de 10 % par an et au moment où ces propositions sont élaborées, ceci nous donnerait :

Année	SMIC horaire	Évolution première catégorie CNAS				
		Augment. cotis.		Montant		
		%	montant	Cotis.	% SMIC	Prest.
1978	10,06	16	+ 0,22	1,61	16	9,60
1979	11,07	14	+ 0,23	1,84	16,6	11
1980	12,18	27,7	+ 0,51	2,35	19,3	14,10

Si cette première étape de rattrapage était décidée, il resterait au 39^e congrès à fixer la ou les autres étapes, soit lors d'une nouvelle progression de la cotisation vers les 1 % du salaire, soit en adoptant un plan de revalorisation progressif, qui permettrait d'atteindre au 1^{er} janvier 1985 les deux catégories à 25 % et 50 % du SMIC.

Nous aboutirions ainsi à :

- une première catégorie plus crédible qu'actuellement et soutenant mieux la catégorie la plus élevée ;
- une seconde catégorie légèrement supérieure à la quatrième catégorie actuelle.

Il subsisterait ainsi une catégorie à prestation plus importante, compatible avec une gestion équilibrée de la caisse. Dans cette perspective, chaque année, des propositions d'évolution des deuxième et troisième catégories actuelles seront faites par le comité de gestion au Conseil national d'octobre pour avoir effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Une intervention pour les conflits longs sur l'emploi ?

Le comité de gestion estime qu'avant de poursuivre l'étude d'une telle intervention, les structures de la CFDT doivent s'interroger, en raison des implications idéologiques et stratégiques contenues dans une telle démarche. Les conséquences financières qu'aurait l'adoption d'une mesure de cet ordre sont telles qu'il conviendrait de relever substantiellement la cotisation CNAS.

34. conclusion

Le comité de gestion souhaite que le 38^e congrès confirme, par l'adoption de ces propositions, la volonté de la CFDT de poursuivre son effort pour mettre en harmonie sa conception des luttes et les moyens d'y faire face, notamment en matière de solidarité financière.

L'efficacité de la caisse de résistance, sa capacité de soutien en tant que moyen d'action, passent nécessairement par la volonté de chaque adhérent et de chaque syndicat de contribuer selon ses ressources au financement de cette solidarité.

annexe : principales positions et études publiées de 1976 à 1978 dans « Syndicalisme », « CFDT magazine », « CFDT aujourd'hui », « Action juridique »

Nous emploierons les abréviations suivantes :
« Syndicalisme » : S ; « CFDT magazine » : M ;
« CFDT aujourd'hui » : A ; « Action juridique » : J.
« CFDT magazine », dont le n° 1 date de décembre
1976, fait suite à « Syndicalisme magazine ». Les
articles de l'ancienne série seront suivis d'une *

action revendicative

action revendicative

S	1615	26.08.76	Régions et fédérations CFDT préparent la relance de l'action.
S	1618	16.09.76	La résolution du BN : revendications et actions.
S	1619	23.09.76	Avec la CFDT contre les inégalités.
S	1621	07.10.76	CN : le rapport sur la situation générale et l'action revendicative.
S	1622	14.10.76	BN : les moyens de mettre en échec le plan gouvernemental.
S	1624	28.10.76	23 octobre, plus de 200 000 jeunes dans les rues pour demander un emploi.
S	1625	04.11.76	L'action syndicale au centre des débats du CN.
S	1632	23.12.76	L'heure est aux actions diversifiées.
S	1636	20.01.77	CN de janvier : le rapport de situation générale.
S	1642	03.03.77	Emploi, pouvoir d'achat : fin février de nombreuses actions ont eu lieu dans les branches et les régions.
S	1647	07.04.77	Le rôle et la stratégie de la CFDT.
S	1654	26.05.77	24 mai : pas seulement un refus, une volonté de négocier.
s	1669	08.09.77	L'action de la CFDT à six mois des législatives (allocution E. Maire à Strasbourg).
S	1677	03.11.77	CN des 27-28 et 29 octobre.
S	1683	15.12.77	E. Maire : développer l'action sans attendre les élections.
S	1687	12.01.78	BN : priorité à l'action dans les branches et les trusts.
S	1690	02.02.78	Déclaration du CN.
S	1697	23.03.78	Priorité aux revendications quotidiennes.

S	1698	30.03.78	Ce que la CFDT a dit à Giscard.
S	1700	13.04.78	Approfondir notre politique syndicale.
S	1701	20.04.78	Pour le déblocage des négociations à tous les niveaux.
S	1703	04.05.78	Déclaration du CN.
S	1709	15.06.78	Des actions, des négociations, des résultats.
S	1712	06.07.78	Les enjeux et l'action de la CFDT.
S	1721	07.09.78	Nos perspectives syndicales.
S	1723	21.09.78	Vivre autrement vers les 35 heures.
S	1726	12.10.78	CN octobre : une ligne d'action ambitieuse.
S	1727	19.10.78	Ligne d'action syndicale et négociations.
S	1729	02.11.78	Débats et résolution CN.
S	1731	16.11.78	Moins d'heures au travail : une aspiration profonde.
M	6	mai 77	Une force pour l'action : ce que veut la CFDT.
M	19	juil. 78	Les premiers résultats sont là.
A	19	mai 76	L'action syndicale (n° spécial).
A	28	nov. 77	La réduction du temps de travail.
A	4	nov. 78	Syndicalisme et pouvoirs (n° spécial).

plate-forme

S	1649	21.04.77	Pourquoi une plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats de transformation ?
S	1650	28.04.77	CN d'avril — Le débat sur les revendications et les objectifs prioritaires de la CFDT pour 1978.
S	1654	26.05.77	Pourquoi une plate-forme CFDT ?
S	1657	16.06.77	N° spécial plate-forme CFDT.
S-	1658	23.06.77	Dix questions sur la plate-forme CFDT. CN : comment s'est déroulé le débat sur la plate-forme CFDT.
S	1659	30.06.77	L'impact de notre plate-forme, nos relations avec la CGT, l'actualisation du programme commun.
S	1690	02.02.78	Droits et pouvoirs nouveaux spécifiques dans les entreprises nationalisées.
S	1691	09.02.78	Plan et nationalisations.
M	10	oct. 78	1978 : ce que veut la CFDT.
A	27	sept. 77	Sens et portée de la plate-forme CFDT.
A	31	mai 78	Conseils d'atelier.



unité d'action

S	1604	10.06.76	La CFDT répond à Séguy.
S	1617	09.09.76	A propos d'une action contre l'impôt sécheresse.
S	1619	23.09.76	La CFDT a réussi à rassembler les conditions unitaires de lutte contre le plan Barre.
S	1620	30.09.76	L'appel CFDT-CGT-FEN.
S	1634	06.01.77	Action commune CFDT-CGT dans le public et le nationalisé.
S	1648	14.04.77	CFDT et CGT : quatre axes pour une action syndicale vigoureuse.
S	1652	12.05.77	La CFDT, la CGT, la FEN et FO ensemble dans l'action.
S	1658	23.06.77	La CFDT, la CGT, et la FEN réclament la dissolution des milices patronales.
S	1669	08.09.77	CFDT-CGT pour une action vigoureuse.
S	1678	10.11.77	CFDT-CGT-FEN 1 ^{er} décembre, grande journée de grève et de manifestation.
S	1688	19.01.78	CFDT-CGT. Pas de répit d'ici les élections.
S	1699	06.04.78	La CFDT répond à la CGT.
S	1723	21.09.78	Après la rencontre CFDT-CGT.
S	1724	28.09.78	Placer la logique syndicale au cœur de l'action.

salaire - pouvoir d'achat

S	1608	08.07.76	La CFDT s'oppose à une « police des salaires » à l'échelle de l'Europe.
S	1615	26.08.76	Seule l'action évitera toute tentative de blocage. Les « enquêtes de salaires » une arme efficace pour l'action revendicative.
S	1633	30.12.76	Quelle politique salariale pour les organisations CFDT ?

S	1646	31.03.77	CFDT et CGT réclament un salaire minimum à 2200 F.
S	1661	13.07.77	SMIC — Un relèvement qui accentue les inégalités.
S	1667	25.08.77	Fonction publique, la CFDT et la reprise des discussions salariales.
S	1670	15.09.77	La plate-forme CFDT : comment la CFDT fait le lien entre les salaires, le pouvoir d'achat et les inégalités.
S	1681	01.12.77	Mensualisation : la CFDT dit non à des simulacres de négociations.
S	1684	22.12.77	Mensualisation : l'abus de langage du CNPF.
S	1691	09.02.78	La loi sur la mensualisation, un dangereux processus.
S	1700	13.04.78	Le SMIC à 2400 F, être efficace.
S	1706	25.05.78	Cinq axes pour l'action et la négociation.
S	1709	15.06.78	Les inégalités de salaires et de revenus en France.
S	1710	22.06.78	Les inégalités de salaires et de revenus en France (suite).
A	22	nov. 76	La politique salariale des organisations.

conditions de travail

S	1611	29.07.76	Le rapport Wisner ou le travail posté au banc des accusés.
S	1638	03.02.77	La lutte contre l'ouverture des magasins le dimanche.
S	1649	21.04.77	La CFDT et les dégâts du progrès.
S	1651	05.05.77	Santé et conditions de travail : une action originale des syndicats PTT-CFDT de Rennes.
S	1653	19.05.77	Auto-exploitation ou auto-organisation : l'expérience de la Française de mécanique à Douvrin (dossier).

S	1680	24.11.77	Danger, amiante (dossier).
S	1694	02.03.78	La CFDT et le travail dans les tours.
S	1710	22.06.78	La protection des médecins du travail contre les licenciements.
S	1725	05.10.78	Quel travail nous propose l'informatique ?
A	25	mai 77	Les dégâts du progrès.
A	2	juil. 78	Approche et évaluation du risque toxique.
A	3	sept. 78	L'informatisation du tertiaire.

l'action juridique

S	1621	07.10.76	Naphtachimie : une tentative d'intimidation financière déjouée.
S	1628	25.11.76	Opération effectif-emploi : les tribunaux donnent raison au SGEN.
S	1637	27.01.77	La réintégration du premier licencié Durafour.
S	1640	17.02.77	Droits des travailleurs ou droit des biens ?
S	1644	17.03.77	Une justice clandestine pour expulser les « Lip ».
S	1673	06.10.77	Pour une prud'homie profondément rénovée.
S	1680	24.11.77	Deffrenne : comment réagir face à un dépôt de bilan ?
S	1695	09.03.78	Les licenciés Durafour-Beullac : la réintégration chez Claudel.
S	1698	30.03.78	Extensions des conventions collectives : réunion mouvementée.
S	1708	08.06.78	Droit au travail et droit à la maternité.
S	1718	17.08.78	Les licenciements de délégués.
S	1720	31.08.78	La formation des conseillers prud'hommes.
S	1724	28.09.78	Pour un conseil de prud'hommes unifié.
S	1727	19.10.78	Prud'hommes : un projet positif.
A	23	janv. 77	Le droit du travail dans la lutte des classes.
A	26	juil. 77	Le délégué syndical.
J	2	mars 78	Droits du syndicat et droits des travailleurs.
J	4	juil. 78	Stratégie judiciaire de la CFDT.

action sociale-cadre de vie

santé - sécurité sociale - protection sociale - retraite

S	1607	01.07.76	La santé, c'est l'affaire de tous (colloque).
S	1624	28.10.76	La protection sociale : un enjeu capital pour les travailleurs.
S	1626	11.11.76	Retraite, soins, santé, sécurité sociale : la protection sociale est bien une des priorités de la CFDT (dossier CN oct. 1976).
S	1631	15.12.76	Des éléments pour la campagne sécurité sociale.
S	1632	23.12.76	Travailleurs manuels : le bluff des retraites.

S	1637	27.01.77	Le plus grand hôpital de France en voie de délabrement.
S	1644	17.03.77	A Aix, pour une maternité consciente.
S	1650	28.04.77	La CFDT pose 5 questions à Simone Veil.
S	1664	04.08.77	Retraite : des droits de plus en plus morcelés.
S	1673	06.10.77	A qui profite actuellement l'aide aux familles ?
S	1678	10.11.77	Prestations familiales, un choix de société (dossier).
S	1685	29.12.77	Prestations familiales, ce qui change le 1 ^{er} janvier (dossier).
S	1702	27.04.78	Pour une autre pratique de la médecine.
M	9	sept. 77	La naissance, au-delà de l'acte médical.
M	12	déc. 77	Le mouvoir public.
M	15	mars 78	Tiers-payant pharmaceutique : un droit très peu utilisé.
A	16	avril 78	Du travail, mais pas au rabais.
A	20	juil. 76	Action syndicale et exclusion sociale (dossier).

environnement — habitat — vacances — loisirs

S	1631	15.12.76	Les conséquences d'une politique dominée par les lois du marché.
S	1632	23.12.76	Notre position face aux projets gouvernementaux.
S	1663	28.07.77	Le mythe de l'accession à la propriété.
S	1667	25.08.77	Vacances : les conditions d'un vrai choix.
S	1700	13.04.78	Un ministère pour quoi faire ?
S	1710	22.06.78	La dégradation du logement social.
S	1718	17.08.78	Les trois scandales de la forêt française.
S	1728	26.10.78	Politique des transports et mode de développement.
M	15*	mai 76	La garde des enfants.
M	9	sept. 77	Les deux roues cherchent leur voie.
M	11	nov. 77	Une base de loisirs.
M	13	janv. 78	A surveiller de près : les charges locatives.
M	17	mai 78	Marée noire, les gâchis du progrès.
M	19	juil. 78	Les droits des vacanciers.
A	19	mai 76	Pour des institutions relais de l'action de masse.
A	23	janv. 77	Les activités sociales et culturelles des CE.

économie — emploi — éducation permanente

la crise

S	1614	19.08.76	La dévalorisation du franc.
S	1620	30.09.76	Non au plan d'austérité.
S	1622	14.10.76	Le blocage des prix : mesure mystificatrice.

S	1651	05.05.77	Une rallonge pour l'austérité.
S	1664	04.08.77	Le plan Barre ou dix mois d'échec.
S	1676	21.10.77	Pourquoi un budget-type CFDT ?
S	1682	08.12.77	Propositions CFDT pour une réforme fiscale.
S	1687	12.01.78	Barre, trente remèdes pour aggraver le mal.
S	1693	23.02.78	Bilan d'une législature.
S	1720	31.08.78	Les restructurations et l'action syndicale.
M	15	mars 78	Sombre bilan pour les meilleurs économistes.
M	20	sept. 78	Trois plans Barre, le bout du tunnel s'éloigne.
A	23	janv. 77	La restructuration capitaliste dans la crise.
A	27	sept. 77	Crise du capitalisme et stratégies syndicales en Europe.
A	30	mars 78	Vers un autre type de développement.

emploi

S	1609	15.07.76	CFDT et CGT les recencations et la lutte pour l'emploi des jeunes.
S	1626	11.11.76	La CFDT décide d'engager des actions.
S	1628	25.11.76	Les organisations CFDT face aux conflits de longue durée sur l'emploi.
S	1636	20.01.77	Dix axes pour remporter la bataille.
S	1646	31.03.77	Conflits longs : des milliers d'emplois sauvés.
S	1668	01.09.77	Créations d'emplois et réduction de la durée du travail.
S	1669	08.09.77	Plan Barre ter : les chômeurs sont les grands oubliés.
S	1677	03.11.77	Pour l'emploi, pour une autre politique industrielle.
S	1692	16.02.78	Comment le gouvernement manipule les statistiques.
S	1693	23.02.78	Les conditions du plein emploi.
S	1701	20.04.78	Plein emploi : une lutte permanente et sur tous les fronts.
S	1705	18.05.78	Emploi : les conditions d'une lutte des classes.
S	1706	25.05.78	Pacte national pour l'emploi
S	1712	06.07.78	L'indemnisation du chômage : les propositions CFDT.
S	1721	07.09.78	Indemnisation du chômage : des mesures qui s'imposent.
S	1722	14.09.78	Pacte national pour l'emploi des jeunes : mettre à profit notre expérience.
S	1723	21.09.78	La CFDT et le travail à temps partiel.
S	1725	05.10.78	Les hors statuts dans le combat syndical.
S	1727	19.10.78	Indemnisation du chômage : nouvelles propositions CFDT.
M	19	juil. 78	Travail temporaire et profits permanents.
A	20	juil. 76	Plein emploi et type de développement.
A	22	nov. 76	Les conflits de longue durée.
J	1	janv. 78	Droit de la faillite et droit à l'emploi.

politique régionale

S	1639	10.02.77	Trois régions face au problème de l'emploi.
S	1676	27.10.77	Une plate-forme d'objectifs régionaux.
S	1676	27.10.77	Pour une réforme du Conseil économique et social.
S	1716	03.08.78	Des pays qui veulent vivre.
M	17*	juil. 76	Languedoc — derrière la façade du tourisme.
A	32	juil. 78	Le fait régional.

éducation

S	1606	24.06.76	AFPA : Pour un statut du travailleur en formation.
S	1623	21.10.76	La CFDT et la politique de formation professionnelle.
S	1624	28.10.76	Opération « écoles ouvertes » : des exemples à suivre.
S	1646	31.03.77	La CFDT et les problèmes de l'éducation.
S	1652	12.05.77	Spécial réforme Haby.
S	1674	13.10.77	L'université, enjeu important pour la CFDT.
S	1675	20.10.77	La CFDT réclame une véritable liberté de l'enseignement.
S	1690	02.02.78	Comment la CFDT se bat contre la réforme Haby.
S	1697	23.03.78	Le dossier scolaire.
S	1707	01.06.78	La promotion individuelle et le congé formation.
A	29	janv. 78	Les travailleurs et l'école.

consommation

S	1678	10.11.77	La valse des prix.
S	1704	11.05.78	Un programme pour les travailleurs-consommateurs.
M	9	sept. 77	Étiquetage alimentaire : un décret mal appliqué.
M	13	janv. 78	Ne pas s'enfermer dans la boîte postale 5000.
M	17	mai 78	Crédit : protection des consommateurs.

énergie

S	1604	10.06.76	Non au programme électronucléaire du gouvernement.
S	1663	28.07.77	La CFDT et le nucléaire en dix questions.
S	1668	01.09.77	Après Creys-Malville.
S	1684	22.12.77	Le colloque énergie CFDT : un appel à l'action.
S	1714	20.07.78	La France s'enfoncé dans le tout nucléaire.
M	11	nov. 77	Programme nucléaire : les risques ne sont pas maîtrisés.
A	29	janv. 78	Pour une autre politique de l'énergie.
A	31	mai 78	Le développement des énergies douces.

plan et nationalisations

S	1672	29.09.77	Les nationalisations ne posent pas qu'un problème de nombre.
---	------	----------	--

S	1681	01.12.77	Un plan, des nationalisations, pour quoi faire ?
S	1691	09.02.78	Dossier plan et nationalisations.
A	24	mars 77	Numéro spécial : nationalisations.
A	26	juil. 77	Quelle planification démocratique ?

catégories sociales

travailleuses

S	1623	21.10.76	Être femme et travailleuse (dossier).
S	1632	23.12.76	Il ne s'agit pas de faire plus mais de faire autrement.
S	1635	13.01.77	Stratégie pour les femmes : la division des tâches a la vie dure (dossier).
S	1675	20.10.77	La pratique syndicale des travailleuses (dossier).
S	1689	26.01.78	La place des travailleuses dans la CFDT (débat).
S	1691	09.02.78	Conférence travailleuses : travail des femmes et action syndicale, un temps fort pour la CFDT.
S	1715	27.07.78	La vie des travailleuses et l'action syndicale.
M	1	déc. 76	Quand les femmes prennent la parole... et passent à l'action.
M	8	juil. 77	Avortement : une loi si mal appliquée.
M	12	déc. 77	Quel travail pour les femmes ?
A	31	mai 78	Situation et lutte des travailleuses.



immigrés

S	1651	05.05.77	Pour une meilleure approche du problème des immigrés (dossier).
S	1678	10.11.77	Contre les mesures Stoléru.
S	1697	23.03.78	Participation des immigrés à la vie des structures.
S	1728	26.10.78	La question du logement et la commission Delmon.
S	1730	09.11.78	1 semaine de dialogue, 51 semaines de répression.
A	31	mai 78	Les immigrés en France.

retraités

S	1660	06.07.77	L'UCR présente ses propositions.
S	1674	13.10.77	Les « pauvres » de Giscard.
S	1675	20.10.77	Développer et consolider le syndicalisme des retraités.

jeunes

S	1646	31.03.77	Lutter avec la CFDT pour vivre autrement.
S	1673	06.10.77	Les jeunes et l'emploi.
S	1711	29.06.78	La politique de la CFDT à l'égard des jeunes.

cadres

S	1656	09.06.77	Les cadres CFDT et leur juste place dans la lutte syndicale.
S	1669	08.09.77	La hiérarchie des salaires et des revenus est un problème de société.
S	1688	19.01.78	Les cadres aujourd'hui dans la CFDT.
S	1707	01.06.78	La politique d'action pour les cadres.
A	23	janv. 77	Les cadres et le syndicalisme. Les cadres, la hiérarchie et la division du travail.

politique

situation politique

S	1640	17.02.77	Dossier sur les élections municipales.
S	1643	10.03.77	Avec les municipales, un pas de plus dans l'UFP.
S	1644	17.03.77	Municipales : battre les candidats de la droite.
S	1647	07.04.77	La CFDT s'adresse aux municipalités.
S	1672	29.09.77	Rétablir les conditions de l'union.
S	1674	13.10.77	Déclaration du BN sur la division de la gauche.
S	1679	17.11.77	Dossier sur le bilan des rencontres CFDT-partis de gauche.
S	1690	02.02.78	Déclaration du CN de janvier avant les élections législatives.

S	1692	16.02.78	Déclaration du BN de février sur les élections législatives.
S	1697	23.03.78	L'échec de la gauche et le rôle actuel de la CFDT.
S	1719	24.08.78	Reconstruire l'espoir.
M	4	mars 77	Municipales : pas de chèque en blanc.
M	11	nov. 77	La CFDT et la situation de la gauche.
M	15	mars 78	Pour le succès des forces populaires.
M	16	avril 78	Les changements par l'action syndicale.
A	3	sept. 78	Réflexions sur l'échec électoral de la gauche.

forces en présence

S	1651	05.05.77	La FEN, le 28 avril, le 1 ^{er} mai et nous.
S	1670	15.09.77	Pas de faux débats entre CFDT et PCF.
S	1672	29.09.77	Réactualisation du programme commun.
S	1685	29.12.77	Après la rencontre entre la CGT et les partis de gauche.
S	1688	19.01.78	Oui, une alternative de gauche est encore possible.
S	1689	26.01.78	Discours et pratique du CNPF.
S	1693	23.02.78	Quand le RPR fait de la politique dans l'entreprise.
A	20	juil. 76	La CFDT et l'action des partis politiques dans l'entreprise.
A	21	sept. 76	Vers un nouveau discours patronal dans l'entreprise.
A	27	sept. 77	L'impact des propositions CFDT sur le PCF et la CGT.
A	29	janv. 78	Stratégie du CNPF.
A	29	janv. 78	Rapports du PCF avec le PS.
A	30	mars 78	Les classes moyennes, enjeu politique.

international

restructuration du syndicalisme international

S	1600	13.05.76	La CFDT et les organisations syndicales internationales (dossier).
S	1648	14.04.77	Les enjeux du congrès de la CMT.
S	1676	27.10.77	La CMT refuse les propositions de la CFDT.
S	1691	09.02.78	La CFDT suspend son affiliation à la CMT.
A	18	avril 76	L'action syndicale internationale.

l'Europe et la CES

S	1598	29.04.78	Le congrès de la CES à Londres.
S	1643	10.03.77	Genève : dialogue pour une Europe syndicale.
S	1644	17.03.77	La CFDT et la construction de l'Europe (dossier).
S	1653	19.05.77	La réduction du temps de travail : objectif européen.

S	1700	13.04.78	La journée d'action sur l'emploi en Europe.
A	25	mai 77	L'Europe en débat.
A	3	sept. 78	Problèmes du syndicalisme international. La CES.

problèmes du tiers monde

S	1593	25.03.76	L'autogestion comme réponse à la crise mondiale. 1) pour un nouvel ordre économique. 2) pour un nouveau type de développement.
S	1594	01.04.76	
S	1631	15.12.76	Dialogue Nord-Sud : les pays progressistes du tiers monde face aux pays riches.
S	1648	14.04.77	Les syndicalistes face au NOEI (colloque de l'ISCTI) dossier.
S	1732	23.11.78	La CFDT et le nouvel ordre économique international.

paix-libertés

S	1643	10.03.77	La CFDT et la situation dans les pays de l'Est.
S	1655	02.06.77	Afrique du Sud : intensifier l'action dans les entreprises.
S	1660	06.07.77	La conférence syndicale mondiale contre l'apartheid.
S	1682	08.12.77	La CFDT contre les tenants de l'apartheid.
S	1695	09.03.78	La CFDT en Afrique australe.
S	1696	16.03.78	La France relais de l'impérialisme américain.
S	1702	27.04.78	Pays de l'Est : la solidarité de la CFDT.
S	1715	27.07.78	Procès en URSS : la CFDT écrit aux syndicats soviétiques.
S	1717	10.08.78	Procès préfabriqué en Tunisie.
S	1727	19.10.78	Tunisie : approfondir notre soutien.

organisation

organisation

S	1604	10.06.76	Une CFDT solide pour une lutte syndicale efficace.
S	1606	24.06.76	L'élaboration du plan de travail.
S	1624	28.01.76	Réponse à des irresponsables qui prétendent parler au nom des travailleurs.
S	1625	04.11.76	Les véritables problèmes internes de la CFDT.
S	1628	25.11.76	Pas d'autogestion sans organisation structurée.
S	1629	02.12.76	L'adhésion : une composante à part entière de notre combat de classe.
S	1630	15.12.76	UD Gironde : le BN a pris ses responsabilités.
S	1634	06.01.77	Cette autonomie qui fait notre force.
S	1635	13.01.77	Une démarche syndicale sur des bases politiques claires.

S	1636	20.01.77	Une pratique démocratique reposant sur des militants formés.
S	1637	27.01.77	Les pouvoirs du syndicat.
S	1643	10.03.77	Unions locales : le démarrage de l'UL de Laval.
S	1650	28.04.77	La syndicalisation, un objectif prioritaire en Loire-Atlantique.
S	1653	19.05.77	Opération syndicalisation en Maine-et-Loire.
S	1665	11.08.77	Arrêter nos priorités d'action pour l'année.
S	1671	22.09.77	Pas de plan de travail sans budget.
S	1673	06.10.77	Cinq axes pour structurer l'action.
S	1675	20.10.77	Le plan de travail, ça se construit ! (syndicat construction-bois de Nantes).
S	1680	24.11.77	Pourquoi le syndicat multisections ? (syndicat chimie de Grenoble).
S	1683	15.12.77	Le syndicat structure de base de la CFDT (congrès extraordinaire Rhône-Alpes).
S	1685	29.12.77	Pourquoi le syndicat multisections ? (syndicat Hachette de Millau).
S	1688	19.01.78	Le champ d'activité du syndicat.
S	1691	09.02.78	La syndicalisation : dans le Finistère, ça s'organise.
S	1693	23.02.78	La syndicalisation : une nécessité permanente.
S	1695	09.03.78	La crise de l'UD-CFDT du Rhône.
S	1699	06.04.78	Dossier : Qu'est-ce que le fonctionnement démocratique ?
S	1701	20.04.78	UD Rhône, les syndicats se mettent d'accord sur un compromis.
S	1708	08.06.78	Dossier : Être plus nombreux à militer à la CFDT.
S	1727	19.10.78	Du syndicat national au syndicat local.
A	22	nov. 76	Les délégués du 37 ^e congrès confédéral CFDT.
A	22	nov. 76	La démocratie dans l'organisation syndicale.
A	25	mai 77	Les nouveaux militants de la CFDT, ce qu'ils sont, ce qu'ils veulent.
A	26	juil. 77	Sociologie des militants CFDT.

formation

S	1601	20.05.76	Comment organiser la formation syndicale de base ?
S	1730	09.11.78	Formation syndicale, le rôle du syndicat.

information

S	1630	15.12.76	Le monopole du livre et les possibilités d'information.
S	1659	30.06.77	L'information, un terrain stratégique pour les luttes sociales (dossier).
S	1680	24.12.77	Les raisons d'un colloque.
S	1682	08.12.77	La CFDT face aux problèmes d'information.
S	1683	15.12.77	Colloque information, une confrontation à poursuivre.
M	18*	sept. 76	Le mystère Hersant.
M	7	juin 77	Les radios libres en Italie.
A	30	mars 78	Informers ?

financier-immobilier

S	1606	24.06.76	Le BN a adopté les orientations de la politique financière.
S	1625	04.11.76	Il ne reste plus que deux mois pour relever les cotisations inférieures à 0,70 % du salaire.
S	1627	18.11.76	Comment est utilisée la part confédérale ?
S	1629	02.12.76	L'adhésion : une composante à part entière de notre combat de classe.
S	1630	15.12.76	Les cotisations 1977 : une obligation pour le syndicat.
S	1632	23.12.76	Cotisations 1977 : l'échéance de fin d'année.
S	1637	27.10.77	La CFDT à livres ouverts (dossier). Politique immobilière de la CFDT.
S	1674	13.10.77	Cotisations et budget pour 1978.
S	1682	08.12.77	Les tâches financières qui s'imposent. Parts cotisation 1978.
S	1689	26.01.78	La CFDT publie ses comptes.

cnas

S	1627	18.11.76	Un outil d'action syndical, la CNAS. a) ce qu'il faut faire en cas de grève.
S	1628	25.11.76	b) les victimes de la répression et l'action en justice.

livres et brochures CFDT

action revendicative

Hygiène et sécurité dans l'entreprise.
CFDT : voilà pourquoi nous luttons.
Élargir les libertés dans l'entreprise.
La CFDT s'adresse aux cadres.
Guide des immigrés.
Analyser les conditions de travail.

pratique syndicale

La section syndicale.
Le syndicat.
Le comité d'entreprise.
Les activités sociales et culturelles des CE.
Les délégués du personnel.
Comment élire ou désigner des délégués.
Pour créer une section syndicale.
Le plan de travail.
Le fonctionnement démocratique.
Travail des femmes et action syndicale (dossier du colloque).

action sociale

Guide des plus de 60 ans.

emploi

Licenciement que faire ?

formation professionnelle et permanente

Apprenti, connais tes droits.
La formation continue.
Partir en formation continue.

textes - positions - analyses CFDT

Textes de base — tome 2.
Positions et orientations de la CFDT.
Plate-forme CFDT — Plan et nationalisations.
L'autogestion.
La hiérarchie.
Statuts et règlement intérieur de la CFDT.
La CFDT, qu'est-ce que c'est ?

action internationale

Afrique du Sud : la vérité.

... et aussi

Histoire du Mouvement Ouvrier.
Libertés et répression hors de l'entreprise.
Guide de la fonction publique.
Guide des appelés.
Les dégâts du Progrès.
Demain l'autogestion — E. Maire/Cl. Perrignon.
La CFDT d'aujourd'hui — J. Julliard/E. Maire.
Stratégie pour les femmes — J. Laot.

origine des illustrations

Gérald Bloncourt : p. 3, 17, 22, 27, 36, 63, 107, 114, 117 ;
Didier Maillac : p. 9, 15, 37, 43, 51, 69 ; Adja/Maillac : p. 47 ;
Jean Pottier : p. 45, 58, 74, 88, 101, 105 ; Christian Avril :

p. 7 : Sygma/Brucelle ; p. 8 : Sipa-Press/Sven Simon ;
p. 11 : AFP ; p. 30 : Claude Venezia ; p. 31 : Yves Lorant ;
p. 46, 52 : Richard Frieman ; p. 49 : Azenstarck-Bard ; p. 44 :
Gamma/Lambert ; p. 56 : A.I.G.L.E.S. ; p. 65 : Simonet ;
p. 75 : Mousseau ; p. 77 : Marcel Lorre ; p. 82 : Wilhelm
Braga ; p. 83 : Belga ; p. 94 : Dalla-Santa ; p. 98 : Sygma/Alain
Noguès ; p. 102 : D.R. ; p. 34, 91. Couverture : G. Bloncourt.

sommaire général du rapport

les enjeux du congrès de Brest

rapport d'activité

1. rappel du 37^e congrès - le plan de travail	3
11. rappel des orientations du 37 ^e congrès	4
12. le plan de travail	6
2. le contexte de l'action CFDT	7
21. l'élargissement et l'approfondissement de la crise	8
22. une situation internationale en profond changement	10
23. la situation en France	12
24. la stratégie des forces en présence	13
3. l'action de la CFDT	15
31. l'action de la CFDT 1976-1978	16
32. la politique d'action revendicative pendant 3 ans	19
33. les terrains d'action	23
34. les activités spécifiques en direction de certaines catégories de travailleurs	35
35. la dimension internationale de l'action	39
4. l'action CFDT dans l'union des forces populaires	43
41. affirmer nos propositions	44
42. la plate-forme : contribution de la CFDT	45
43. agir avec les autres pour la transformation de la société	46
5. le renforcement de la CFDT	49
51. des structures pour l'action	50
52. le fonctionnement démocratique	52
53. la syndicalisation	53
54. la formation syndicale	54
55. la politique d'information de la CFDT	56
56. les moyens financiers	58

(Un sommaire détaillé est situé au début du *rapport d'activités*, page 2, et au début de la partie *quatre thèmes en débat*, page 62).

thèmes en débat

1. les lignes de force de la politique d'action de la CFDT pour les trois ans à venir	63
introduction	64
1. les effets de la crise sur l'emploi et le contenu du travail	65
2. nos objectifs d'action	66
3. notre politique d'action	70
conclusion	74
2. structures et fonctionnement démocratique	75
1. des structures pour l'action	76
2. les principes du fonctionnement démocratique	77
3. le syndicat	81
4. les unions de syndicats	85
5. l'organisation des retraités	89
6. conclusions	90
3. notre politique internationale pour les trois ans à venir	91
1. la dimension internationale des luttes	92
2. la CMT n'est pas la réponse	93
3. les objectifs et les instruments de la politique d'action internationale	94
4. la restructuration du syndicalisme international	98
5. la prise en charge des problèmes internationaux dans l'organisation	100
4. charte financière - fonds immobilier - CNAS	101
introduction : des moyens financiers	102
1. charte financière	102
2. financement de la politique immobilière	106
3. la CNAS	109
Annexe : Index des principaux articles parus dans la presse confédérale depuis 1976	113

Promotion : P. Meyer, 5, rue Cadet, 75439 Paris Cedex 09.
Tél. : 247-77-53.

Rédaction : 5, rue Cadet, 75439 Paris Cedex 09.

Tél. : 247-77-00, N° de Commission paritaire : 718 D 73.

Abonnement hebdo + magazine : M. Jeanclaude, 26, rue de Montholon, 75439 Paris-Cedex 09. Tél. : 247-76-10 (Prix : hebdo + magazine 115 francs). CCP : CFDT-Syndicalisme 34 784 90 H La Source. Editions fédérales : banque, chemins, construction-bois, EDF, enseignement privé, métallurgie, PTT, santé et service sociaux (s'adresser à son syndicat ou à sa fédération).

Pour toute correspondance : joindre une bande d'envoi récente (+ 2 F pour un changement d'adresse).

Directeur de la publication : P. Hureau. Directeur politique : E. Maire. Rédacteur en chef : A. Bilous. Rédacteur en chef adjoint : M. Garicoïx. Rédacteurs : R. Allanos, R. P. Bonneau, A. Lebaube, M.-P. de Pina. Maquettiste : J. Quesnel. Secrétaires de rédaction : C. Roy, N. Zeitlin.

Composition, impression : Rotoffset, rue Gutenberg, zone industrielle, 77102 Meaux.

LA PRESSE CONFÉDÉRALE : UN OUTIL POUR L'ACTION

CFDT MAGAZINE

C'est un mensuel de cinquante-six pages, dont vingt en couleur, édité par la confédération.

Il s'adresse à tous les travailleurs au travers de ses rubriques comme : « les patrons », « à épingle », « le dessous des cartes », « la vie des travailleurs », « du monde entier », « histoire du mouvement ouvrier », « santé », « sports », « télévision », « le quotidien », « dossier pratique », « livres - disques - Cinéma - arts », etc.

La diffusion régulière de *CFDT magazine* permet d'assurer une présence, un lien avec tous les travailleurs ; elle laisse en outre une ristourne non négligeable pour la caisse de la section. Renseignez-vous.

SYNDICALISME HEBDO

C'est un outil pour l'action. *Syndicalisme hebdo* s'adresse aux militants CFDT et leur procure chaque semaine une information indispensable. Il explique les positions confédérales. Il relate la vie et l'action de l'organisation, publie des dossiers de réflexion pour les militants, etc.

Syndicalisme hebdo possède en outre huit éditions fédérales : FGM, santé, PTT, banque, cheminots, EGF, construction-bois, enseignement privé.

Il existe plusieurs formules d'abonnement adaptées aux besoins de chacun. Pour vous abonner, ou vous réabonner, pensez à utiliser les ristournes obtenues par la vente du guide pratique ou de *CFDT magazine*. Pensez également au budget « presse syndicale » du comité d'entreprise et à la participation de votre syndicat.

CFDT AUJOURD'HUI

Une revue qui se propose d'aider les adhérents et les militants dans leur action et dans leur réflexion, en proposant des analyses et des synthèses claires.

Chaque numéro se compose de quatre rubriques principales : analyses (à propos de conflits ou de revendications), bilan et perspectives (information et réflexion sur des problèmes de société), dossier (fiches techniques et un article de synthèse), lectures militantes.

Une fois par an, un numéro spécial est consacré à un thème. *CFDT aujourd'hui* paraît tous les deux mois (six numéros par an).

ACTION JURIDIQUE CFDT

Depuis janvier 1978, la CFDT dispose, avec la revue *Action juridique*, d'un moyen nouveau qui améliore l'information juridique et permet une meilleure prise en charge par les syndicats des aspects juridiques de leur action. Dans chaque numéro, trois rubriques :

dossier : c'est un article qui fait le tour d'un problème ou qui propose des réflexions plus générales (droit des travailleurs, stratégie judiciaire de la CFDT, etc.) ;

textes et jurisprudences : des décisions de jurisprudence et des textes législatifs ou réglementaires sont reproduits, avec un commentaire s'efforçant de souligner leur intérêt et les moyens de les utiliser dans l'action syndicale ;

commissions juridiques : ce sont des informations « en vrac » faisant connaître les succès obtenus et les échecs rencontrés par les syndicats ou les commissions juridiques.

Action juridique CFDT paraît tous les deux mois (six numéros par an).