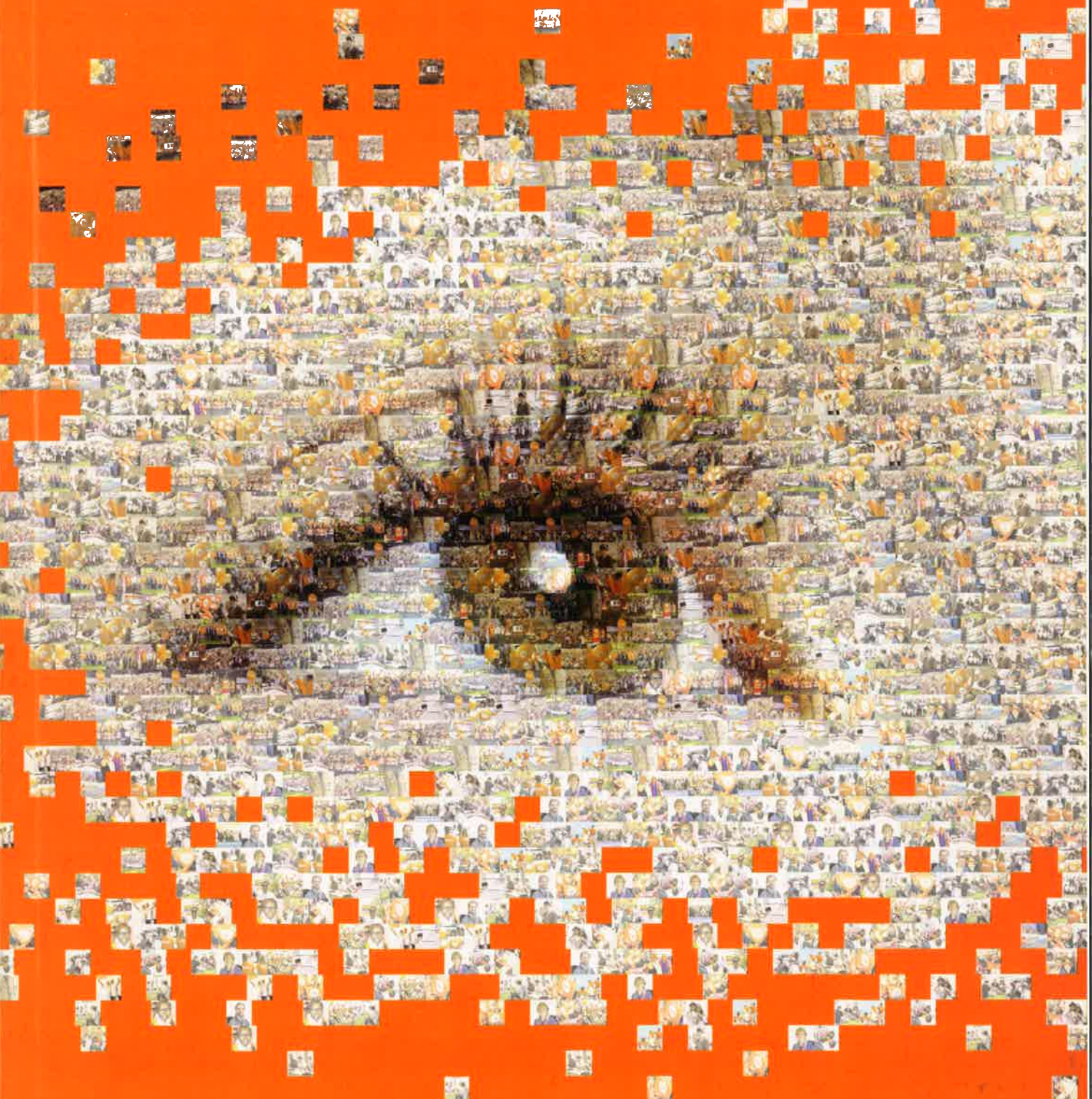


Cfdt:

L'INTÉGRALE DU CONGRÈS



CFDT.FR

49^e CONGRÈS RENNES

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT D'ACTIVITÉ	2
1. Présentation du Rapport d'activité	2
2. Synthèse des interventions des organisations	7
3. Réponse aux interventions sur le Rapport d'activité	28
4. Résultat du vote sur le Rapport d'activité	37

RÉSOLUTION GÉNÉRALE	38
1. Présentation de la Résolution générale	38
2. Amendements en débat	44
3. Résolution générale	53
4. Résultat du vote sur la Résolution générale	89

ÉVOLUTION DE LA CNAS	90
1. Présentation de la résolution sur la Cnas	90
2. Amendement en débat	93
3. Résolution sur la Cnas	94
4. Résultat du vote sur la résolution de la Cnas	97
5. Statuts de la Cnas modifiés au 49 ^e congrès de Rennes	97

MODIFICATIONS STATUTAIRES	100
1. Présentation des propositions de modifications statutaires	100
2. Résultats des votes sur les modifications des statuts	104
3. Statuts confédéraux modifiés	104

MODIFICATIONS DE LA CHARTE	111
1. Rapport de la Commission de suivi des chartes	111
2. Présentation des modifications de la charte confédérée des informations nominatives	112
3. Résultat du vote sur la charte	115
4. La charte confédérée des informations nominatives	115

TEMPS D'ÉCHANGES	120
-------------------------	------------

CHALLENGE DÉVELOPPEMENT	121
--------------------------------	------------

INVITÉS ET INTERNATIONAUX	122
----------------------------------	------------

1. Intervention de Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI)	122
2. Intervention de Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES)	123
3. Autres interventions	125
4. Ils étaient à Rennes	127

ÉLECTIONS	128
------------------	------------

1. Le Bureau national	128
2. La Commission exécutive	132
3. La Commission de suivi des chartes	136

DISCOURS DE CLÔTURE	137
----------------------------	------------

RENNES, 3^e ÉCO-CONGRÈS	141
--	------------

INSTANTANÉS	142
--------------------	------------

ÉDITORIAL

Pour tous les délégués de syndicat présents à Rennes, le 49^e congrès confédéral de la CFDT restera sans aucun doute un grand moment de leur vie militante. En effet, dans un contexte politique mouvant, marqué par une crise des institutions, la CFDT a une nouvelle fois fait la preuve de sa capacité à assumer un débat démocratique ambitieux. Elle sort de ce congrès renforcée, unie et cohérente. Elle a montré qu'elle était une force qui compte et sur laquelle on peut compter.

L'unité de la CFDT s'est manifestée par une large adoption du rapport d'activité. Après des interventions sans concession, qui ont mis en valeur la première place gagnée dans le privé ou les avancées obtenues pour les salariés mais qui ont aussi témoigné d'une dernière année vécue difficilement par les militants, les syndicats ont massivement validé la stratégie suivie par notre organisation au cours du mandat écoulé.

Le congrès de Rennes a ensuite été l'occasion de faire un pas supplémentaire sur un sujet très important pour la CFDT : la mixité. Les syndicats ont adopté une réforme statutaire qui prévoit que dorénavant la Commission exécutive confédérale sera strictement mixte et que les collèges des régions et des fédérations au Bureau national confédéral devront respecter la parité femme/homme. Ce choix politique fort doit constituer un signal décisif pour toute la CFDT, à tous les niveaux de responsabilité.

Enfin, le congrès de Rennes a projeté la CFDT dans l'avenir.

À court terme d'abord, avec un temps de mobilisation sur les prochaines élections dans les fonctions publiques. L'enjeu de ces élections est que la CFDT pèse toujours plus dans le secteur public pour une action publique de qualité et des agents mieux reconnus. L'enjeu est également de faire de la CFDT la première organisation syndicale tous secteurs professionnels confondus.

La CFDT s'est aussi projetée dans les quatre prochaines années, et même plus, avec l'adoption de la résolution *Démocratisons le travail, donnons un nouveau visage au syndicalisme*. Parce que l'ambition de la CFDT est bien celle-là : incarner pleinement le syndicalisme du XXI^e siècle !

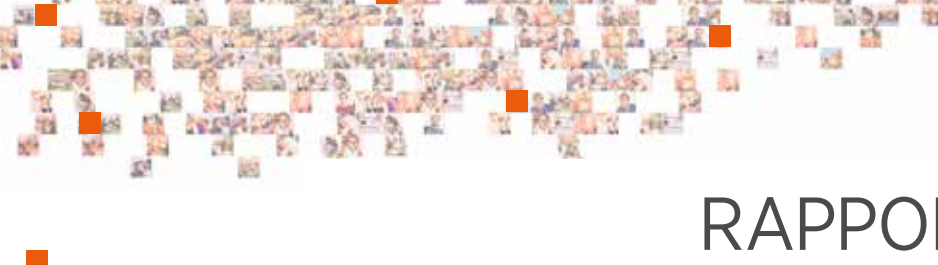
Incarner le syndicalisme du XXI^e siècle, c'est redonner du sens au travail et leur place aux travailleuses et aux travailleurs. Il s'agit de bien plus que de réussir une adaptation rendue nécessaire par les mutations en cours. Ce que nous voulons faire, c'est inventer le travail de demain. Un travail que nous voulons choisi, formateur et émancipateur.

Incarner le syndicalisme du XXI^e siècle, c'est agir syndicalement pour une société ouverte et protectrice. Là encore, il s'agit d'inventer pour proposer et revendiquer des protections repensées pour tous, de nouvelles régulations et de nouvelles cohésions.

Incarner le syndicalisme du XXI^e siècle, c'est faire vivre une CFDT proche, attractive et efficace pour tous. C'est-à-dire une CFDT qui a toujours plus d'adhérents, qui améliore encore sa représentativité, qui offre à ses militants un accompagnement renforcé.

C'est cette grande ambition que les syndicats de la CFDT, réunis à Rennes, ont décidé de porter ensemble.

Laurent Berger
Secrétaire général



RAPPORT D'ACTIVITÉ

1. Présentation du Rapport d'activité.....	2
2. Synthèse des interventions des organisations.....	7
3. Réponse aux intervenants sur le Rapport d'activité.....	28
4. Résultats du vote sur le Rapport d'activité.....	37

1. PRÉSENTATION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ PAR LAURENT BERGER

**Chers amis, chers camarades,
bonjour et bienvenue à vous
toutes et à vous tous.**

Bienvenue en Bretagne, cette belle région, où la CFDT a depuis très longtemps une place de premier plan. Merci, Louis et merci à vous, les militantes et militants bretons, de nous avoir réservé un si bel accueil.

C'est un plaisir de nous retrouver ici, à Rennes, pour ce 49^e congrès de la CFDT. Un congrès, c'est toujours un moment fort pour notre organisation.

C'est aussi un temps de visibilité et d'échanges avec nos partenaires. Je souhaite donc la bienvenue à tous nos invités : camarades d'autres organisations syndicales, françaises ou étrangères, camarades de nos organisations sœurs de l'outre-mer, compagnons de route, partenaires, observateurs et journalistes.

Un congrès, c'est l'aboutissement d'un long et intense travail de préparation et de réflexion collective, pour en faire un temps fort de débats, et, au final, de choix. Des choix qui vont engager notre organisation pour les quatre années à venir. Dans un monde où tout s'accélère, où l'invective prend trop souvent le pas sur la confrontation d'idées, prendre ensemble ce temps du débat et de la décision collective est vital. C'est le temps de la démocratie, de NOTRE démocratie. Et vous savez à quel point ce mot, qui donne son « D » à notre nom, fait partie de notre ADN.

Alors oui, bienvenue à vous, militantes et militants de la CFDT de tous horizons, vous qui allez, durant ces 5 jours, faire vivre cette démocratie !

Vous êtes 1750 délégués présents ; presque autant de femmes que d'hommes : cela

aussi – c'est un peu une nouveauté – c'est la marque de la CFDT !

Je tiens également à saluer les jeunes militants, dont nous avons voulu, cette année encore, faciliter la participation au congrès.

Vous êtes aussi nombreux à nous regarder en ligne ; salut à vous !

1750 présents, je le disais, mais en réalité, nous sommes bien plus nombreux. Nous tous ici représentons les 623 802 adhérents de la CFDT. 623 802 salariés, agents publics, retraités... travailleurs de toutes les régions et de tous les secteurs professionnels.

Nous nous retrouvons après quatre années très éprouvantes et en même temps très riches.

Riches de nos victoires : celles que les militantes et les militants de la CFDT ont arrachées chaque jour, dans les administrations et les entreprises. Celles que nous avons obtenues pour tous les travailleurs, et notamment les plus précaires. Des victoires certes incomplètes, dont on n'ose pas toujours se réjouir, parce qu'il reste tellement à faire, parce que les inégalités sont encore si profondes, parce que notre indignation face à l'injustice sociale reste intacte...

Mais on aurait tort de ne pas marquer d'une pierre blanche chaque victoire remportée, chaque avancée obtenue durant ce mandat dans les administrations, dans les entreprises, dans les territoires et au niveau interprofessionnel. Notre marque de fabrique, à la CFDT, c'est cette exigence d'être utile aux travailleurs, de leur apporter du concret, de changer leur quotidien.

Et c'est grâce à cette exigence, au travail de chacun d'entre vous, que la CFDT a remporté une immense victoire.

Pour la première fois depuis la création du syndicalisme en France, pour la première fois en 122 ans : **nous sommes le premier syndicat dans le secteur privé. Soyons fiers !**

C'est une conquête mémorable pour la CFDT mais c'est aussi un bouleversement



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ Laurent Berger, secrétaire général

majeur dans le paysage social français. C'est un tel changement que certains peinent à en prendre la pleine mesure. C'est le cas d'un certain patronat, trop heureux de rejouer la lutte des classes avec des organisations contestataires, qui s'en contentent bien. Un patronat qui a choisi le lobbying auprès des gouvernants pour satisfaire ses obsessions : moins de coûts, moins de règles, moins d'impôts... Bref, un patronat ringard, bloqué au XX^e siècle.

Et que dire du gouvernement et du Président actuel, qui organisent le « bloc contre bloc », au risque d'attiser les extrêmes ? C'est vrai, c'est plus facile que de ferrailler avec une organisation indépendante, qui refuse les « deals » dans les coulisses et qui fait des propositions ambitieuses et réalistes. Pourtant, n'en déplaît au président de la République, n'en déplaît aux représentants patronaux, la CFDT est une force avec laquelle il faut compter, d'autant plus depuis le 31 mars 2017.

Cette victoire, elle est belle, elle est historique ! Et nous l'avons fêtée à la hauteur de l'évènement : nous étions 10 000 à La Villette, le 3 octobre dernier, pour montrer le nouveau visage du syndicalisme. Et vous avez été bien plus nombreux dans les sections et dans vos structures à célébrer l'évènement.

Mais je vous le dis mes camarades, n'oublions pas nous-mêmes de prendre la mesure de ce bouleversement. J'ai parfois

l'impression que nous avons la victoire un peu trop modeste...

Pourtant, cette victoire, c'est à vous, c'est à tous les militants et toutes les militantes de vos syndicats que nous la devons ! C'est à eux qu'il faut rendre hommage aujourd'hui. C'est pour ça qu'il ne faut pas avoir cette victoire modeste.

C'est aussi à ceux qui ont fait notre histoire et qui ont pris les décisions courageuses, parfois difficiles. Des décisions qui nous ont permis d'être là où nous sommes aujourd'hui.

Perdre deux secrétaires généraux, deux figures de la CFDT, au cours du même mandat, c'est une épreuve à laquelle aucun d'entre nous n'était préparé. François Chérèque et Edmond Maire nous manquent cruellement. Comme nous aurions aimé que François soit encore là pour fêter notre première place, lui qui a tant fait pour que la représentativité des syndicats soit mesurée par le vote des salariés ! Comme nous aurions aimé qu'Edmond puisse encore nous donner son avis éclairé sur l'actualité, ce qu'il aimait tant faire... avec son impertinence légendaire. D'autres grands militants nous ont aussi quittés au cours de ce mandat : Albert Detraz, Hubert Lesire-Ogrel, Jacques Moreau, Marguerite Bertrand, Jacques Chérèque et tant d'autres, sans doute moins connus, mais tout aussi importants pour notre organisation.

Alors à François et Edmond, à toutes les militantes et tous les militants qui ont fait notre histoire, vous venez de rendre par

vos applaudissements, le plus beau des hommages.

Cette première place, soyons clairs, elle n'atténue en rien les épreuves auxquelles nous avons dû faire face pendant ces quatre années.

Oui, les réformes tous azimuts nous ont mis à l'épreuve. En quatre ans, pas moins de trois réformes sur le dialogue social se sont succédées et parfois contredites ! En dix ans, trois grands chantiers de réformes des fonctions publiques ont été lancés, et ont éreinté les agents.

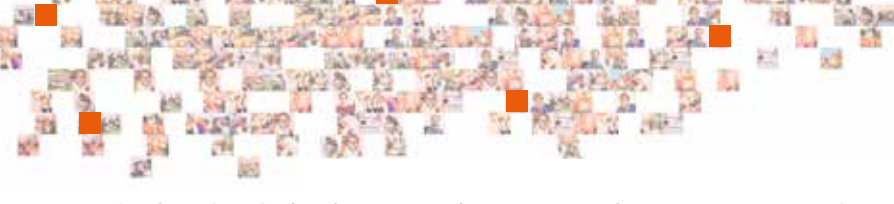
Au-delà des réformes, c'est le monde autour de nous qui n'a cessé de changer. La révolution numérique et l'enjeu écologique sont en train de profondément transformer nos façons de vivre, de produire, de consommer et bien sûr, de travailler. Ces changements, la CFDT n'a eu de cesse de mieux les appréhender. Car notre rôle de syndicalistes, c'est de pointer les risques qu'ils portent en germe, mais aussi les opportunités qu'ils créent. Nous devons également entendre l'inquiétude et la peur de l'avenir que peuvent avoir les travailleurs et les citoyens.

La peur est un terreau fertile pour les populistes de tout bord. D'ailleurs, ceux-là ne manquent jamais une occasion de s'attaquer aux syndicats. On l'a vu pendant la campagne présidentielle, à droite, mais également à gauche.

Et cette petite musique lancinante de défiance à l'égard des syndicats et de tous les corps intermédiaires, elle est loin d'avoir disparu après l'élection. Elle est même entretenue par ce gouvernement et le Président.

Une musique qui résonne d'autant plus quand des organisations syndicales ou patronales s'enferment dans des postures, dans la confrontation stérile et l'opposition systématique. À croire que certains, dans le camp syndical, veulent donner des arguments à ceux qui nous attaquent.

Pourtant, c'est ma conviction profonde, il est plus indispensable que jamais d'articuler la démocratie politique avec la démocratie sociale. Les solutions ne



viendront jamais d'un homme ou d'une femme providentielle, mais de l'intelligence collective. Oui, depuis toujours, la société est traversée par des intérêts contradictoires, et c'est légitime. Voilà pourquoi il faut d'autant plus confronter, débattre, négocier. C'est comme cela que nous pourrions vraiment faire société et apporter du plus aux travailleurs. Et c'est pour cela que pendant ces quatre ans, alors que notre démocratie a été mise à l'épreuve de toutes parts, nous avons été de ceux qui l'ont protégée et soutenue.

Ces dernières années, particulièrement depuis 2015, nous avons subi le choc et l'effroi des nombreux attentats qui ont eu lieu partout dans le monde et sur notre territoire. Ces attaques barbares ont fauché des centaines de vies en France, des milliers à travers l'Europe et le monde. Et au-delà de l'hommage que nous devons à toutes les victimes, je veux avoir un mot particulier aujourd'hui pour Précilia qui était au Bataclan, pour Jean-Baptiste et Jessica, policiers à Magnanville et plus récemment, pour Christian à Trèbes, tous adhérents ou militants CFDT qui ont rejoint la terrible liste des victimes du terrorisme.

Oui, ces quatre années nous ont secoués, en tant que citoyen, en tant que travailleur, en tant que militant. Nous avons vogué sur un océan déchaîné, mais malgré la houle, malgré les vents contraires, nous avons tenu le cap. Ensemble.

Non sans débat sur notre stratégie. Les discussions du Bureau national et les échanges avec les militants, dans les territoires et les professions, ont été nombreux et parfois vifs. Mais ils ont surtout été indispensables à notre positionnement et à la cohésion de la CFDT.

Nous avons dû tirer des bords face à des gouvernements qui voulaient nous contourner ou nous renvoyer au vieux monde. Nous avons dû utiliser tout le répertoire de l'action syndicale en jouant tous les paramètres : l'envie des travailleurs de nous suivre... ou pas, notre capacité à obtenir des résultats... ou pas, la tactique des autres organisations syndicales... ou pas.

Au final, ce qui nous a permis de ne jamais perdre de vue notre cap, ce sont d'abord et avant tout nos valeurs.

Des valeurs que nous avons mises en acte au quotidien.

En participant à la grande marche de janvier 2015 contre la barbarie terroriste et pour les valeurs républicaines ; en travaillant avec des associations et d'autres organisations syndicales sur le « vivre et travailler ensemble » ; en appelant sans ambiguïté à voter contre le Front National, et donc pour Emmanuel Macron au deuxième tour de l'élection présidentielle ; et en soutenant nos camarades syndicalistes menacés par des dictatures à l'étranger ; à chaque fois, nous avons honoré la démocratie.

En refusant le repli sur soi et la situation indigne faite aux migrants, en œuvrant pour une Europe plus sociale, en nous engageant contre la pauvreté, pour que les plus fragiles ne soient pas les laissés-pour-compte des politiques du chiffre, nous avons incarné la solidarité.

En défendant la place de la négociation collective, en armant les travailleurs de nouveaux droits et de l'accompagnement nécessaire à leur exercice, en revendiquant un partage du pouvoir dans les lieux de travail, nous avons fait progresser l'émancipation individuelle et collective. En affirmant notre rôle de contre-pouvoir sans verser dans l'opposition politique, nous avons exprimé notre indépendance. Une indépendance qui s'appuie sur notre autonomie financière et nos comptes certifiés. Une indépendance renforcée par la transparence de notre nombre d'adhérents, que nous avons fait attester avant tous les autres.

Démocratie, solidarité, émancipation, indépendance, autonomie. Voilà le socle qui nous a permis de tenir le cap pendant ces quatre années.

Ce socle, il s'inscrit dans une histoire. Les commémorations des événements de mai 1968, cinquante ans après, ont été une occasion de nous rappeler à quel point nos combats, nos revendications restent inspirés par les mêmes valeurs.

De la revendication de la section d'entreprise, à la co-détermination.

Du combat pour améliorer les conditions de travail, au départ en carrière longue et au compte pénibilité.

De notre bataille pour les 35 heures à notre revendication d'une « banque des temps ».

De notre lutte pour le droit à l'avortement à notre engagement pour l'égalité femmes/hommes et contre les violences sexistes et sexuelles.

De 68 à 2018, le monde a changé. Mais la CFDT est restée fidèle à elle-même, fidèle à ses valeurs. Ça n'a pas de prix.

On dit de notre syndicalisme qu'il est réformiste. Et c'est vrai que nous refusons le statu quo. Parce que le monde bouge. Parce que les inégalités nous indignent. Parce que se contenter de défendre les acquis revient trop souvent à défendre voire à creuser ces inégalités. Mais soyons clairs : la réforme pour la réforme, très peu pour nous.

On dit de notre syndicalisme qu'il est pragmatique. Et c'est vrai que notre méthode s'efforce de partir du réel. Mais notre ambition n'en est pas moins radicale : il s'agit de le transformer, ce réel, autrement dit, de changer le travail pour changer la société...

À Marseille, nous nous sommes fixés l'objectif de promouvoir un nouveau mode de développement, une économie de la qualité, qui permette un haut niveau de vie et de protection sociale pour tous.

Et comme nous ne croyons pas au grand soir, nous avons fait de la démocratie sociale la condition de la réussite des réformes ; ce qui exige de nous plus de proximité avec les travailleurs et plus d'efficacité pour leur être utiles.

Oui, la démocratie sociale a besoin de syndicats forts, capables d'évoluer pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi nous nous sommes lancés dans de nombreux chantiers, en réinterrogeant notre organisation et notre fonctionnement, en utilisant tous les outils à notre disposition pour mieux écouter et représenter les travailleurs ; en cherchant à mieux accompagner les militants.

Combiner utopie mobilisatrice et avancées concrètes pour les travailleurs, construire du progrès grâce au dialogue social, nous renforcer pour être à la hauteur de nos ambitions, voilà ce qui nous a guidés durant ces quatre années. Et je vous propose de le voir en images, rendez-vous dans un peu moins d'une demi-heure.

Ce retour en image montre bien comment la CFDT a tissé son action dans un contexte très instable.

Notre monde est chamboulé. De nombreux conflits perdurent. La tentation de l'autoritarisme, du populisme et du repli sur soi grandit, en Europe et dans le monde. La guerre commerciale déclenchée par les États-Unis en est le symptôme le plus récent.

Des bouleversements aussi dans le monde du travail, d'ordre technologique, démographique, social et environnemental, qui nous percutent.

Nous en sommes au stade où le vieux monde se meurt et le nouveau monde tarde à se dessiner clairement.

Dix ans après la crise de 2008, la situation s'améliore enfin. Mais la croissance économique ne suffit pas pour faire émerger le nouveau modèle que nous appelons de nos vœux, elle ne suffit pas pour « faire société » : il faudra du temps et de l'accompagnement, des moyens aussi, pour que les chômeurs de longue durée retrouvent le chemin de l'emploi. Il faudra de la volonté politique et de l'engagement pour lutter contre les inégalités ; et il faudra du rapport de force pour que les employeurs et les actionnaires consentent à mieux partager la richesse. Nous sommes arrivés au bout d'un cycle, au bout d'une logique : celle du court-termisme, du moins-disant social, du toujours plus pour quelques-uns...

Et finalement, la résolution de Marseille ne disait pas autre chose en appelant à construire un « nouveau modèle de développement », basé sur la qualité. Qualité du modèle de production et des emplois ; qualité des parcours de vie et du travail. Qualité des relations sociales aussi, car le chemin compte autant que le but à atteindre. Vous voyez, le nouveau monde, la CFDT n'a pas attendu mai 2017 pour le penser. Mais peut-être ne parle-t-on pas du même monde...

Mais ce qui fait que la CFDT est la CFDT, c'est qu'elle ne se paye pas de mots. Pour faire advenir ce nouveau modèle, nous avons mis les mains dans le cambouis, nous nous sommes investis sur tous les fronts, dans les lieux de travail jusqu'aux instances internationales.

■ Parce que notre projet supposait de remettre le travail au cœur de l'entreprise et du débat public, nous avons donné la parole à plus de 200 000 personnes à travers notre grande enquête Parlons travail. Et qu'ont-ils dit ? Qu'ils veulent avoir plus de prise sur leur travail et



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ Laurent Berger a rendu hommage à Edmond Maire et François Chérèque.

participer davantage aux décisions qui les concernent !

Voilà pourquoi la qualité de vie au travail a été et demeure un combat essentiel de la CFDT !

Voilà pourquoi notre revendication de mieux partager le pouvoir dans l'entreprise est plus que jamais d'actualité ! Nous attendons de la loi Pacte à venir qu'elle concrétise nos revendications, celle sur la raison d'être des entreprises, comme celle sur le nombre des administrateurs salariés dans la gouvernance des grandes entreprises. Sur ce point, le gouvernement est à la croisée des chemins et il faut qu'il sache que la CFDT l'attend au tournant.

■ Parce que notre projet impliquait de bâtir un modèle social plus protecteur et plus solidaire, nous avons renforcé les droits personnels des travailleurs, dans un cadre collectif. C'est comme cela qu'il faut désormais appréhender la protection sociale et la sécurisation des parcours professionnels.

La complémentaire santé obligatoire, le compte personnel de formation et

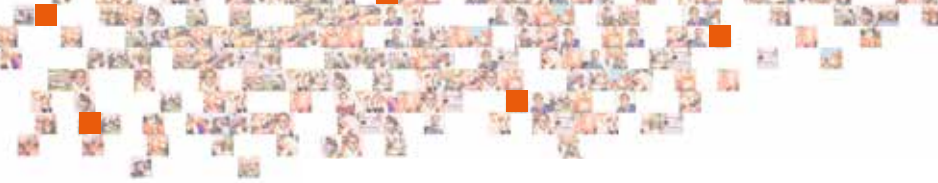
le compte pénibilité sont finalement entrés en vigueur. Nous avons obtenu la création du compte personnel d'activité, les droits rechargeables à l'assurance-chômage, la généralisation de la garantie jeunes pour tous ces jeunes qui ne sont ni en emploi ni au chômage ni en formation.

Nous avons fait un pas supplémentaire vers l'égalité professionnelle en obtenant une meilleure protection contre le licenciement des femmes en congé maternité et en renforçant la lutte contre le harcèlement au travail.

Nous avons même arraché de premières avancées pour les travailleurs des plateformes, en termes de droit à la protection sociale et à la représentation collective.

■ Parce que l'action publique est une clé de voûte de notre projet, nous avons porté nos propositions pour que les services publics remplissent leur rôle : égalité entre les citoyens, inclusion de tous et cohésion sociale. Parce que les agents qui soignent, éduquent, conseillent, accueillent et protègent sont les garants d'un service public de qualité, nous avons bataillé pour obtenir l'application des mêmes droits que dans le privé ; et nous avons parfois réussi : pour le CPF et le CPA. Nous nous sommes engagés en signant le protocole pour les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Dommage que toutes les organisations syndicales n'aient pas eu alors le courage de s'y engager. Elles auraient ainsi pu éviter de réclamer aujourd'hui l'application de ce qu'elles combattaient encore il y a deux ans...

■ Parce que notre projet impliquait plus de règles pour humaniser la mondialisation, nous nous sommes battus avec nos camarades européens et internationaux pour davantage de régulations. Nous avons obtenu la loi sur le devoir de vigilance. Cette loi est aujourd'hui regardée partout dans le monde comme un objet extrêmement intéressant sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Nous avons obtenu un meilleur encadrement du travail détaché. Et n'oublions pas que notre participation à la COP 21 a contribué à inscrire la nécessité d'une transition



écologique juste, qui tienne compte des travailleurs et de leur avenir.

Ce mandat aura également été celui d'un nouveau départ pour une Europe plus sociale, qui fait de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, et au-delà des citoyens, une priorité. La proclamation du socle des droits sociaux en 2017 a marqué pour cela une étape significative. L'engagement de la Confédération européenne des syndicats y aura été pour beaucoup et je crois que la CFDT a su y prendre toute sa part et toute sa place. Y compris en envoyant un de nos camarades, Thiébaud Weber, au secrétariat de la CES.

Alors bien sûr, tout n'a pas été parfait. Et j'aurais pu cet après-midi faire la liste, qui est longue, de tout ce qui ne fonctionne pas, de tout ce qu'il reste à résoudre, de tout ce qui ne nous convient pas. Mais j'ai choisi, comme l'a fait le Bureau national avec le Rapport d'activité, de me concentrer sur le verre à moitié plein.

Ce n'est pas de la naïveté. Nous sommes tous bien conscients des limites de notre action, de ses insuffisances. De nombreux droits acquis, comme le CPA, doivent encore devenir effectifs; la complémentaire santé n'est toujours pas obligatoire pour les retraités et pour les fonctionnaires; le compte pénibilité n'est pas à la hauteur de ce que nous aurions voulu et le compte formation a été fragilisé.

Nous avons aussi connu, il faut le reconnaître, des défaites, sur le barème prud'hommes, sur le dialogue social dans les TPE, sur la fusion forcée des Instances représentatives du personnel et sur la baisse des moyens syndicaux.

Choisir le verre à moitié plein, ce n'est pas non plus de la surdité. Vous aviez déjà exprimé au congrès de Marseille les difficultés des militants face à l'empilement des réformes... et on ne peut pas dire que le rythme ait ralenti durant ce mandat.

C'est vrai, avec l'évolution incessante des règles du dialogue social, nous avons été bousculés dans ce qui fait notre quotidien, mais aussi dans notre identité.

Nous avons connu l'échec, en 2015, de la négociation sur la modernisation du dialogue social, à cause de l'irresponsabilité du patronat; mais nous avons réussi à peser pour que la loi dite Rebsamen permette un dialogue social plus fructueux dans l'entreprise, avec une meilleure information des

IRP sur la situation économique et sociale. Un an plus tard, avec la loi Travail, nous avons réussi à repousser une première version inacceptable et à obtenir de réelles avancées pour faire vivre le dialogue social, tel que nous le concevons: celui qui fait confiance aux acteurs de proximité pour décider des règles du quotidien, tout en imposant de solides garde-fous pour éviter les abus.

Puis, avant même d'appliquer cette loi Travail, le nouveau président de la République, tout juste élu, a à nouveau lancé une réforme. Nous ne la souhaitons pas. Nous avons même dit qu'il fallait d'abord une évaluation des précédentes. Mais il l'avait annoncée dans son programme. Comme à chaque fois, nous avons fait notre boulot de syndicalistes.

Nous sommes entrés dans les concertations avec nos propositions, nous avons bataillé tout l'été, nous avons fait reculer le gouvernement sur de nombreux points, nous avons limité la casse sur d'autres et nous avons obtenu quelques avancées, comme sur le rôle de la branche.

Au final, nous avons dénoncé les dispositions des ordonnances qui ne nous allaient pas, sans tomber dans le piège tendu par le gouvernement. Contrairement à d'autres organisations syndicales, nous n'avons pas confondu notre rôle de contre-pouvoir avec celui d'opposant politique. Ce choix de ne pas manifester à l'automne a fait débat en interne, et c'est normal. Pourtant, je pense que nous avons eu raison de tenir notre cap: car je vous le demande ici et maintenant mes camarades: alors qu'elle avait renoncé à peser dans les discussions durant l'été, qu'a obtenu la CGT sinon de faire la démonstration de sa faiblesse?

Oui, nous avons dénoncé un certain nombre de dispositions des ordonnances. Depuis, c'est une autre bataille qui se joue dans les entreprises, avec la mise en place des comités sociaux et économiques. Je sais qu'elle est difficile cette bataille! Que si certains employeurs, trop peu, ont compris l'intérêt du dialogue social et jouent le jeu, d'autres, malheureusement beaucoup plus nombreux, n'ont qu'une idée en tête: faire des économies et réduire la représentation du personnel! Pour une réforme censée favoriser le dialogue social, comme l'a dit le gouvernement à l'époque, c'est un comble... Mais le combat n'est pas terminé.

Le syndicalisme n'a pas disparu dans les entreprises; les capacités d'action n'ont pas disparu. Ce combat ne fait même que commencer.

Nous devons dénoncer systématiquement toutes les entreprises qui profiteront de la mise en place du CSE pour réduire la place du dialogue social. Nous devons aussi redoubler d'efforts pour accompagner les sections syndicales dans les négociations et les élections à venir. Cet accompagnement ne pourra pas être de pleurnicher sur nous-mêmes, mais ce sera être offensif. Et nous aurons aussi une responsabilité et un devoir d'accompagner les militants qui risquent de perdre leurs mandats.

Oui nous avons vécu à l'automne un épisode difficile, un épisode dont nous allons évidemment débattre. Mais cet épisode ne nous a fait perdre de vue ni l'ambition qui est la nôtre de développer du syndicalisme au plus près des lieux de travail, ni notre ambition de faire vivre la démocratie sociale.

Durant ces quatre ans, notre combativité s'est exercée par la qualité de nos propositions et contrepropositions, la qualité de nos analyses, la qualité du travail de nos militants dans les entreprises et les administrations. Mais elle s'est aussi exercée dans la rue, chaque fois que cela a pu servir l'intérêt des travailleurs et notre stratégie.

Le 22 mai, tout récemment, les agents des fonctions publiques ont dénoncé l'approche du gouvernement par le coût. Un gouvernement qui, une fois de plus, une fois de trop, n'a pas compris que les agents et les services qu'ils rendent sont une richesse pour le pays, pour les citoyens! Ce même gouvernement qui, en tant qu'employeur, fait peu de cas du protocole PPCR et de l'amélioration du pouvoir d'achat des agents; fait peu de cas aussi de l'amélioration des conditions de travail dans nombre de services au bord de l'asphyxie. Cette manifestation du 22 mai n'a pas empêché la CFDT, à travers les fédérations et l'UFFA, de participer aux concertations et de porter leurs revendications. Car c'est cela aussi le syndicalisme CFDT.

Ces derniers mois, la CFDT s'est aussi mobilisée, par exemple à la SNCF, dans les Ehpad, à la Justice, chez Carrefour, à

Galderma ou Vivarte... mais aussi pour les retraités avec les mobilisations de l'UCR. Et parfois, ces mobilisations ont payé. C'est le cas par exemple avec le plan pour le grand âge et l'autonomie présenté par la ministre de la santé la semaine dernière : plusieurs mesures répondent aux revendications de la CFDT, même si évidemment il faut aller beaucoup plus loin. Mais imaginons un seul instant : sans cette mobilisation dans les Ehpad, est-ce que ces avancées auraient été obtenues ? Évidemment non !

À quoi devons-nous cette réussite ? À des mobilisations sectorielles qui viennent appuyer des propositions ambitieuses et réalistes. La CFDT ne veut pas troquer la recherche d'avancées concrètes pour les travailleurs contre le fantasme d'une déstabilisation du pouvoir démocratique. C'est bien pour cette raison que la CFDT a rejeté toute convergence des luttes, sans pour autant refuser l'unité d'action, là où elle était utile.

Ce n'est pas une position facile à tenir, car le gouvernement joue la caricature des confrontations sociales. Mais je tiens à le dire ici, à l'ouverture de notre congrès, à tous nos interlocuteurs qu'ils soient gouvernementaux, patronaux et même syndicaux : on n'enferme pas la CFDT. Personne ne peut nous assigner un rôle. C'est nous, et nous seuls, ici, en représentants des travailleurs et de nos adhérents, qui décidons de ce que la CFDT veut être. Voilà pourquoi nous n'avons pas non plus cessé de proposer, de chercher des solutions, d'être ouverts à la discussion, bref, trop souvent, d'être responsables pour deux, voire pour trois.

Alors c'est vrai, dans la période actuelle, il est parfois difficile d'être syndicaliste à la CFDT. Oui, ces quatre années ont été semées d'embûches. Mais ce n'est pas la première fois dans notre histoire que nous rencontrons de l'adversité. En 68, quand nos anciens ont créé les premières sections syndicales dans les entreprises, les patrons ne les attendaient certainement pas avec un bouquet de fleur à la main... Alors oui mes camarades, s'il y a parfois des raisons de douter, il n'y en a aucune, lorsqu'on est militant de la CFDT, de désespérer.

Ces difficultés ne doivent pas nous empêcher d'être fiers des engagements pris, fiers des combats menés, fiers surtout des

femmes et des hommes qui font le travail quotidien auprès des travailleurs et des adhérents. Elles ne doivent pas nous faire oublier que le premier syndicat dans le privé, c'est nous ! Et que nous avons dans quelques mois, avec les élections dans les fonctions publiques, l'opportunité de faire de la CFDT la première « tout court ».

Cette première place, cette reconnaissance des travailleurs, nous la devons aussi à notre capacité à affronter nos propres faiblesses. Faiblesse de notre nombre d'adhérents, de nos implantations, de nos lourdeurs de fonctionnement. Alors nous avons agi. De front avec cette actualité dense, nous avons réfléchi à notre organisation et notre fonctionnement. Nous avons pris le virage du numérique -et si Gaset n'est pas parfait, je crois pouvoir dire que nous avons largement progressé depuis Marseille.

Nous avons aussi dû passer de 22 à 13 unions régionales interprofessionnelles et cela ne s'est pas fait sans heurts. Nous avons aussi expérimenté de nouvelles manières de faire de l'adhésion. Nous avons réussi la généralisation de Réponses à la carte. Nous avons multiplié les outils et les initiatives pour accompagner les militants. Demain, il faudra trouver ensemble les moyens de faire encore mieux, de faire encore beaucoup plus, tant les défis, et particulièrement celui de la syndicalisation, sont énormes. Ce sera d'ailleurs l'enjeu de débats sur la résolution, et sans doute l'enjeu principal des années à venir.

Au final, à l'issue de ces quatre ans, mes camarades, nous avons un bilan ! Et ce bilan, nous n'avons pas à en rougir ! Qu'elles qu'aient été les épreuves, la CFDT ne s'est pas perdue en route. Elle s'est affirmée comme LA référence dans le paysage social français ; parce que nous avons fait notre travail, parce que nous ne sommes pas tombés dans la facilité, qui fait du bien dans l'instant mais obère l'avenir ; et parce que nous nous sommes engagés ! Ce bilan, il est maintenant temps d'en débattre, à vous la parole pour que vous apportiez votre analyse, vos critiques, votre vécu des quatre années passées. Je fais le pari qu'à l'issue de ces deux jours d'interventions, la CFDT sortira plus forte. Merci. ■

2. SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS DES ORGANISATIONS

Crédit photos : Virginie DEGALZAIN et Joseph MELIN.

CHRISTINE JACQ

Syndicat départemental CFDT services santé et services sociaux Finistère

Si des avancées sont saluées, le syndicat déplore le manque de prise en charge des questions de santé (allongement de la durée de vie, prise en charge des aînés). Il attend que le gouvernement apporte des moyens financiers et humains.

Il reconnaît que la CFDT a pesé dans la négociation de lois sur l'amélioration du dialogue social.

Il est critique sur les ordonnances qui représentent une perte de moyens pour les syndicats, de droits et de représentation pour les salariés.

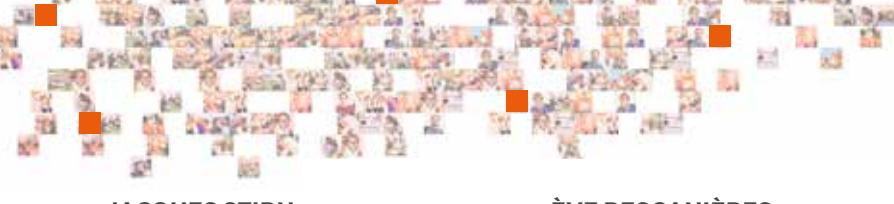
Comment créer un dialogue social avec l'État quand il ne voit les agents « *que par le prisme du coût* » ?

Alors que la CFDT est devenue la première organisation syndicale, les pouvoirs publics ne lui accordent pas cette place dans le dialogue social territorial.

Le syndicat a relayé les actions innovantes de la Confédération, mais celles-ci ont été chronophages et ne répondent pas à des aides de proximité telles que l'aide à la signature des protocoles électoraux. ■



■ Christine Jacq, Syndicat départemental CFDT services santé et services sociaux Finistère



JACQUES STIRN

Syndicat CFDT communication conseil culture de Lorraine

Le syndicat fait le constat d'un mandat intense en évolutions législatives, où la Confédération a pleinement tenu sa place d'organisation syndicale responsable et est devenue l'interlocutrice majeure sur l'ensemble des thématiques. Dans le contexte des ordonnances, tenant sa place de première organisation du secteur privé, elle aurait dû se montrer plus offensive.

L'enquête Parlons travail a permis d'alimenter les pistes de revendications.

Les espoirs sur les évolutions du CPF et du CPA laissent un goût amer, face aux mutations du monde du travail. Le syndicat déplore que des actions innovantes de la Confédération (Réponses à la carte) aient été menées au détriment de l'accompagnement des équipes.

La CFDT doit poursuivre son action dans les luttes contre les discriminations. Ces sujets sont les marqueurs forts de l'ADN CFDT.

Pour conclure, le syndicat remercie la Confédération pour son soutien dans le dossier de l'écotaxe et salue le travail effectué dans la création des nouvelles URI. ■

BERTHE SOUDET

Syndicat interdépartemental du commerce S.I.CO-CFDT

Le S.I.CO-CFDT regroupe les adhérents CFDT du commerce de Paris, il couvre cinq départements (75, 77, 91, 92, 94 et 95) et compte 3300 adhérents.

L'enchaînement des réformes a mis à mal les acquis sociaux, les règles du dialogue social impactant les moyens des militants. La fusion des instances impose de réfléchir à l'avenir car cela inquiète les élus qui songent à leur reconversion.

Il faut s'engager au niveau des branches et des ANI afin de construire des outils pour la reconnaissance du parcours militant. Il faut repenser Réponses à la carte et son logiciel qui nécessitent un emploi à mi-temps.

La CFDT doit continuer à œuvrer pour l'amélioration des droits et les fondements de la démocratie sociale. Ceci dans un contexte de conflictualité. Pour preuve, même les travailleurs invisibles se rebellent. ■

ÈVE RESCANIÈRES

Fédération santé-sociaux

Ce rapport d'activité dégage trois idées fortes : confiance, cohérence et sens des responsabilités.

Les quatre années passées ont vu des contextes et choix politiques complexes et pesant sur les salariés, la CFDT a défendu une ligne claire sans dogmatisme et souvent isolée.

Nos valeurs nous guident pour défendre l'intérêt de tous. Cela nécessite une appropriation accrue par les militants pour les porter.

Il faut effacer les frontières entre nous pour mieux répondre aux demandes des salariés et développer de nouvelles formes de solidarité. Par exemple, le mouvement dans les Ehpad a trouvé un écho dans l'ensemble de l'organisation et plus largement dans la société, comme le mouvement « je suis une richesse ».

Pour répondre aux enjeux de développement, il faut repenser nos pratiques syndicales en cohérence avec les aspirations des salariés. ■

ARNAUD REGUERRE

Syndicat CFDT agroalimentaire de la Sarthe

L'esprit de dialogue social et de proximité paye, mais nous devons aller vers une meilleure articulation entre les niveaux professionnel et interprofessionnel pour améliorer la qualité de service. La question des moyens est un enjeu crucial.

Mais au-delà, le dialogue social doit être réaffirmé car nous sommes écoutés sans être entendus. Le syndicalisme est relégué, disqualifié dans les entreprises. Cela va faire le jeu des extrêmes syndicaux et du FN.

Dans ce contexte, comment rénover le travail ? Notre syndicat est bien implanté et bien représenté dans les instances et les institutions. Mais les missions se multiplient et les moyens se réduisent. Les lois se sont succédées et nous avons l'impression d'avoir été floués.

Nous attendons de ce congrès qu'il réaffirme la place du syndicalisme.

Nous apporterons notre soutien au rapport d'activité. ■

CARLA BONNET

Syndicat Interco services publics parisiens

Ces quatre dernières années, il y a eu des acquis. La CFDT a su faire preuve d'une approche critique des transformations en cours dans un contexte mondial mouvant. Après la première place dans le privé, le prochain rendez-vous est celui des élections fonctions publiques pour dire « la CFDT, premier syndicat de France ». Le nombre d'adhérents baisse. Or, anecdote vécue, deux jeunes salariés de TPE ont été accompagnés sans qu'il leur soit demandé d'adhérer. Faire de l'adhésion est une obligation vitale ; voulons-nous d'un syndicalisme d'adhérents sans adhérents ?

Le respect des règles internes est essentiel. Lorsque certains d'entre nous décidons de défiler alors que ce n'est pas la décision de la majorité, cela fait du tort au message porté par notre syndicat.

Le syndicat votera positivement le rapport d'activité mais souhaite obtenir des réponses à ses interrogations. ■

ISABELLE RAULT

Syndicat CFDT chimie énergie Bretagne

Avec la montée du populisme, les militants sont démunis. Les outils CFDT ont permis d'engager des débats sur le FN. La CFDT a réaffirmé ses valeurs aux dernières présidentielles puis dans la lettre de Laurent Berger au président de la République.

Les positions CFDT sur les réformes et les négociations ont mécontenté les militants. La limitation des mandats CSE augure la fin de notre militantisme.

L'accompagnement des militants pour leur reconversion est une lacune de la CFDT.

Les outils confédéraux sont un atout mais la CFDT se contente d'accompagner et manque de clarté dans ses positions. Les syndicats doivent être consultés sur le mode d'action pour peser sur le gouvernement.

La lutte contre les inégalités femmes/hommes et le harcèlement est insuffisante. Il faut plus de femmes aux postes à responsabilité.

La 1^{re} place de la CFDT est historique (42% en Bretagne). Il faut se développer pour augmenter le rapport de force. ■



■ Laurent Brugère, Syndicat construction bois Aquitaine nord

LAURENT BRUGÈRE Syndicat construction bois Aquitaine nord

L'augmentation des dossiers Cnas provoque un gouffre financier et prend le pas sur l'action de terrain. L'aide financière de la Cnas est insuffisante. Nous souhaitons un allègement de la prise en charge et une revalorisation financière.

Dans nos branches, le vote FN est un vote contestataire. Aux dernières présidentielles, la consigne de vote de la CFDT n'a pas été comprise par tous, même si appeler à ne pas voter FN est, pour nous, une évidence.

La CFDT, 1^{re} organisation syndicale dans le privé, n'a appelé à manifester que dans le public. À la suite des ordonnances, elle s'est contentée d'un lobbying inefficace à l'Assemblée, alors que les ordonnances nous ont fait perdre les acquis sociaux des trente dernières années. C'est une attaque contre les corps intermédiaires. La baisse des heures de délégation et des mandats CSE va avoir des conséquences négatives sur les élections professionnelles. ■

PHILIPPE LENGREND URI Île-de-France

Le contexte est difficile et instable : accélération des mutations, enjeux climatiques, poussée des nationalismes. Des égoïsmes pèsent sur l'Europe, mais saluons des avancées : l'accord sur les salariés détachés ou le socle européen des droits sociaux, ou encore l'investissement de la CFDT dans la CES.

Ce mandat restera marqué par les attentats. Rappelons notre message et nos valeurs : paix, démocratie, lutte contre les totalitarismes, solidarité, émancipation, et fraternité. Cela nous amène à contester la politique migratoire du gouvernement. Dans ce contexte, la CFDT est passée aux actes. Elle accompagne tous ceux touchés par les inégalités et la pauvreté. La CFDT a obtenu des droits nouveaux, nous pouvons en être fiers. En construisant le progrès social au quotidien nous sommes devenus premier dans le privé. Souhaitons en faire autant dans les fonctions publiques. ■

ALEXIS GUITTON Syndicat CFDT enseignement privé de Meurthe-et-Moselle et Meuse

Notre syndicat a tenu avec conviction la plupart des positions de la CFDT. Nous étions conscients de la nécessaire adaptation au contexte, pour les droits de chacun et chacune, et nous sommes fiers des avancées obtenues. Nous étions au côté de l'organisation pour porter les valeurs républicaines.

Cependant, d'autres positions ont été difficiles à porter pour les militants de terrain. La non-mobilisation contre la loi El Khomri, puis surtout contre les ordonnances Macron, ne pouvait pas passer. Notre syndicat a donc appelé à manifester en Meurthe-et-Moselle.

Aujourd'hui, le positionnement confédéral sur la fonction publique nous interpelle. Alors que nos revendications pour ses agents ne sont pas satisfaites, la Confédération a mis beaucoup de temps à réagir. Même si nous restons solidaires des actions et des positions de la CFDT, nous ne serons pas un observateur passif et discipliné. ■

GUILLAUME DANARD Syndicat CFDT protection sociale Bretagne

Nous avons interpellé la Confédération à propos des ordonnances Macron, dont les effets sont néfastes : possibilité de négocier sans syndicat et pour l'employeur de soumettre un « accord » aux salariés. La priorité syndicale au premier tour des élections est menacée.

Le CSE est un recul important pour les conditions de travail. La limitation des

mandats dans le temps mènera à la perte de compétence des équipes. L'absence des suppléants aux instances et la perte de moyens vont dans le même sens. Malheureusement, les réalités de terrain ne sont pas toujours favorables à la négociation. Il devient difficile de trouver des candidats.

La stratégie et la communication confédérales sont décevantes. La tactique visant à peser sur les ordonnances a échoué, le volet sécurité n'y est pas.

La CFDT est plus offensive depuis quelques mois. C'est cette ligne politique que nous attendons. ■

JACQUES DÉSIDÉRI UTR CFDT Bouches-du-Rhône

Paca est une région riche mais avec de fortes disparités, une réelle pauvreté, et des inégalités en matière d'emploi entre territoires.

Le refus du dialogue social par le gouvernement est inquiétant. Il y a un mal être dans les hôpitaux, chez les fonctionnaires, à la Poste. Pour contrebalancer le libéralisme et la finance, il faut des syndicats forts.

C'est pourquoi le développement est un enjeu majeur. Notre organisation doit être plus visible sur les lieux de travail et tenir compte de la transition écologique, du développement numérique, etc. Il faut être fort dans l'entreprise, sans oublier la dimension interprofessionnelle. D'où l'importance de la campagne fonction publique.

Il faut aussi parler d'Europe. Les positions prises sur les migrants, qui refusent la xénophobie et l'intolérance, sont appréciables. ■

CAROLINE BRISEDOUX Sgen Bourgogne

Le syndicat précise qu'il approuvera sans réserve le rapport d'activité. Le fait que la CFDT soit devenue la première organisation dans le privé est une forme de reconnaissance, y compris pour un syndicat de la fonction publique minoritaire dans son champ. Ce qui compte, c'est l'identité de la CFDT avec une vision cohérente et stable, une vision de progrès social, des valeurs fortes et sa démarche de négociation.

La CFDT permet d'avoir des locaux pour pouvoir agir syndicalement. Le 3 octobre

a été un moment important. L'Uffa est de plus en plus efficace. Elle produit des tracts, des argumentaires et des visuels et a une vraie visibilité médiatique. L'URI et l'UTI apportent une aide matérielle mais le syndicat aurait aussi besoin d'une plus grande implication. La fonction publique, c'est aussi de l'interpro. Nous pouvons devenir numéro un à condition que nos spécificités soient prises en compte. ■

OLIVIER GUIVARCH **Fédération des services**

Ces années ont été éprouvantes pour le secteur. Les entreprises doivent s'adapter, y compris dans le commerce de détails. Certains travailleurs cumulent les fragilités. Les droits rattachés à la personne sont adaptés aux salariés des services. Les métiers y sont évolutifs. La Fédération doit faire reconnaître le fait syndical dans les entreprises. Souvent, les directions ne jouent pas le jeu du dialogue social et portent de ce fait une lourde responsabilité. Les équipes ont été noyées sous les réformes, mais cela n'élude pas la responsabilité première des entreprises. Le travail d'une fédération, c'est de lier accompagnement au quotidien et vision à long terme. Là où le dialogue social existe, la CFDT obtient des résultats. Les équipes se reconnaissent dans notre syndicalisme. La Fédération adoptera le rapport d'activité et s'engage à relancer l'adhésion et à accompagner les équipes. ■



■ Gérard Massie, Syndicat CFDT Défense Poitou

GÉRARD MASSIE **Syndicat CFDT Défense Poitou**

Je souhaite remercier nos syndicats qui en se regroupant, nous permettent d'être présents, bien que nous soyons deux petits syndicats au sein d'une petite fédération.

Dans un contexte de résistance face à la diminution du nombre d'emplois, la FEAE finit 2017 avec une progression de 1,87 %. En 2018, il s'agit de devenir premier. Avec un temps syndical qui se réduit, toutes les aides sont les bienvenues.

Je souhaite aussi vous dire tout le bien que nous pensons des transformations qui s'opèrent à la CFDT : Gasel et l'Espace adhérent en ligne permettent de simplifier les tâches administratives et d'être plus efficace. Vive le numérique et les enquêtes grand format comme Parlons Travail ! Ce sont des outils formidables pour une proximité renforcée, surtout en période électorale.

Soyons solidaires pour montrer au monde une CFDT forte et unie, porteuse de valeurs pour le progrès social. ■

MALKA DARMON **Syndicat CFDT chimie énergie** **Provence-Corse**

Le travail réalisé depuis Marseille est incontestable. Mais ces quatre dernières années ont été marquées par des moments difficiles, entre les ordonnances et la succession de réformes.

Au sein des entreprises, nous devons constamment justifier nos choix et nous ne pesons pas. Nos militants sont mis en difficulté et notre position officielle n'est pas toujours comprise ou partagée. On nous explique que le nouveau Président a été élu majoritairement et qu'il est légitime à faire ce qu'il veut. Cette position est difficilement acceptable. À quoi ça sert de se syndiquer si nous ne pouvons pas réagir, nous opposer ? Nous devons démontrer notre courage par nos actions afin de lutter contre les mouvements populistes. Nous souhaitons une réflexion sur la stratégie et les moyens d'action pour faire bouger les lignes. Même s'il y a un vrai travail, l'absence de vrais résultats ne sera plus comprise. ■

PASCAL PEDRAK **Syndicat hôtellerie tourisme** **restauration Île-de-France**

Nous travaillons pour faire de la CFDT le premier syndicat, et pour qu'elle le soit dans notre champ professionnel (+ 5 %). C'est loin des postures que nous pourrions aider les travailleurs, et en accompagnant les équipes que nous pourrions continuer à être premier. Macron veut supprimer les corps intermédiaires, la solution n'est pas dans la rue, c'est en faisant avancer le dialogue social que nous le contrerons. La communication confédérale nous a déçus : trop de temps perdu à expliquer que la CFDT n'a pas signé les ordonnances, contrairement à ce qui est véhiculé par les médias. Nous saluons le travail sur les outils papiers et numériques. Nous sommes en désaccord sur la partie trois de la Résolution : renforcer l'interpro, est-ce la solution face au manque de moyens ? Nous ne voulons pas faire tout seul, c'est ensemble que toutes les structures avanceront pour l'intérêt collectif. ■

DOMINIQUE TOUSSAINT **URI Grand-Est**

La crise débouche enfin sur une reprise. Au-delà des mutations, ce qui est à l'œuvre, c'est la transformation du travail, ce qui nous impacte. Nous avons le sentiment de jouer notre crédit sur chaque sujet, en particulier notre place de corps intermédiaire. Il est difficile de trouver des interlocuteurs. Associé à la perte des moyens (CSE), cela pose la question de l'effectivité de nos actions. Il faut convaincre les acteurs de l'intérêt du dialogue social. Le développement est une nécessité absolue. La fusion des URI a demandé beaucoup de temps et d'énergie, elle pose la question de la proximité des actions et de l'implication des militants au regard de la taille du territoire. Première organisation, cela nous conforte dans la justesse de nos choix, à confirmer lors des élections fonction publique, mais aussi dans le privé. C'est un nouveau pari, nous avons besoin de la mobilisation de tous. ■

JOHANNA DELESTRÉ **Syndicat des banques et sociétés** **financières de la Métropole lilloise**

La démarche Parlons travail a été appréciée pour son caractère novateur. Elle a permis



■ Johanna Delestré, Syndicat des banques et sociétés financières de la Métropole lilloise

l'expression sur les conditions de travail, posant des bases en adéquation des évolutions technologiques et sociétales. Notre Fédération a un regard sur les métiers et emplois dans un contexte d'accélération difficile pour les partenaires sociaux. La fusion des régions était l'occasion de restructurer nos syndicats du Crédit Agricole et de la Banque postale. Les URI doivent renforcer les liens entre les syndicats et le CNC pour une expression libre, indépendante, et de propositions. Nous nous inquiétons de l'absence de représentation au BN de l'URI Hauts de France. Sur les lois et ordonnances récentes sur le travail, la CFDT a été responsable et indépendante face aux politiques et aux autres syndicats. La redéfinition du droit syndical a fragilisé les moyens des organisations syndicales et des militants, dommage que les outils de qualité de la Confédération arrivent tardivement. Comment allons-nous nous organiser ? ■

SOPHIE LE PORT **Syndicat Interco 33**

De nombreux champs professionnels ont subi, au cours de ces quatre années, de nombreuses réformes sans dialogue social et prise en compte de l'impact sur les agents : réforme des régions, fusion de l'intercommunalité, les transferts des communes vers les métropoles. Nous connaissons malheureusement trop bien cette stratégie qui consiste à laisser se dégrader un service public en ne donnant pas aux agents les moyens de l'assurer correctement. Dès lors, il est trop facile

de démontrer la nécessité de l'externaliser. Nous devons progresser dans l'accompagnement au repositionnement des responsables qui est réservé à trop peu de militants. Si nous faisons monter en compétences les militants via la formation syndicale, ils resteront dans l'organisation à condition d'alléger nos procédures. La création de l'URI Nouvelle-Aquitaine à marche forcée n'a pas permis de prendre en compte les aspects humains, organisationnels, de proximité et d'attractivité de cette nouvelle région. ■

VIANNEY LOUIS **Syndicat de la métallurgie de Meurthe-et-Moselle**

Depuis Marseille, plusieurs réformes sur le Code du travail ne nous ont pas satisfaits, ni la position de la Confédération, avec une communication trop tardive nous obligeant à sauver les meubles en interne. Dans le cadre des ordonnances Macron, la Confédération a été trop timide, nous aurions pu nous mobiliser, même si la mobilisation dans les rues de Nancy fut faible pour la CFDT. Nous avons porté sur nos tee-shirts notre mécontentement le 3 octobre, notre secrétaire général nous a entendu et est venu partager notre réalité sur le terrain. Gasel traverse le désert qui nous fait perdre du temps quand elle « mouline ». La difficulté à détacher des militants de terrain ne nous permet pas de tolérer de tels dysfonctionnements. Le développement avec l'aide de la Cnas nous a permis de détacher un militant.



■ Vianney Louis, Syndicat de la métallurgie de Meurthe-et-Moselle

Nous demandons à la Cnas de prendre en compte la courbe de développement pour l'évaluation et la prolongation. ■

CLAIRE LE CALONNEC **Fédération Interco**

Défendre l'action publique relève de l'intérêt général. Il est urgent de mener une réflexion sur ses ressources. Les services publics sont indispensables à tous au quotidien. Ils permettent par ailleurs de réduire les inégalités, de faire vivre la fraternité et la cohésion sociale. Leur dégradation offre un terreau idéal aux idées populistes.

Améliorer l'action publique doit articuler numérique, proximité et accompagnement. Et donc, défendre les salariés de l'action publique c'est à la fois défendre des agents publics, mais aussi des salariés de droit privé. Lutter contre leurs conditions de travail précaires et/ou difficiles, c'est relever le défi de l'action de la qualité de l'action publique. Défendre le statut de l'agent public, c'est garantir la continuité et l'impartialité de l'action publique. Ainsi, la défense de l'action publique relève de toute la CFDT. ■

FRANCIS MAGNOU **Syndicat francilien 3C des postes finances distribution**

La relance d'une Europe plus solidaire et sociale est nécessaire. La CFDT doit agir pour une gouvernance plus démocratique face aux défis auxquels elle est confrontée. Le rôle du syndicat est de construire les débats, de guider et de venir en appui aux militants et de ne pas être une simple caisse de résonance des mécontentements. Il s'agit de la force et la cohérence de l'organisation sur ses valeurs. Le fonctionnement de l'organisation doit être revisité : il est nécessaire de partir des besoins des syndicats et de booster le syndicalisme d'adhérents.

Le pouvoir en place laisse trop peu de place aux corps intermédiaires et les mesures prises sont trop timides sur le plan social. Toutefois, les syndicats ont la possibilité de verrouiller des branches et d'imposer le fait majoritaire dans l'entreprise. Il y a de ce fait un enjeu à faire respecter le leadership électoral de la CFDT. ■

FRÉDÉRIC FRITSCH

Syndicat chimie énergie Alsace

Nous portons un regard contrasté sur la mandature qui s'achève.

D'un côté, moins de moyens donnés aux sections, prises de position sur des questions sociétales et soutien à la loi Devoir de vigilance.

De l'autre, nous voulons faire entendre un message de la part des militants des sections, qui ont fait de la CFDT la numéro 1, et qui souffrent dans l'exercice de leurs mandats à cause des lois récentes sur le dialogue social. Le positionnement CFDT n'est pas assez contestataire. Parfois, la lutte est nécessaire, et le rapport de force doit s'installer.

De plus, ils doivent justifier des prises de positions nationales auxquelles ils n'ont pas été associés. Nous militants, souffrons d'un déficit de démocratie interne, et demandons plus de dialogue social en interne pour mieux le mettre en œuvre dans nos entreprises. ■



■ Grégoire Bagot, Syndicat départemental CFDT Interco du Val-de-Marne

GRÉGOIRE BAGOT

Syndicat départemental CFDT Interco du Val-de-Marne

La CFDT, c'est du positif, mais aussi des doutes.

Tout d'abord, quand les lignes rouges de 2016 ont été franchies en 2017, la CFDT n'a pas appelé à la mobilisation, ce qui n'a pas été compris.

Ensuite, pensons-nous vraiment que demain le travail sera le moyen principal

pour subvenir à nos besoins ? Nous voulons que soient pris en compte le revenu universel et le partage du temps de travail dans le projet CFDT.

Par ailleurs, la CFDT est en passe d'être numéro un, dans quel but ? L'enjeu n'est pas de combattre les autres OS ou de chercher à s'en distinguer. Le combat, c'est l'adhésion qui peut seule renforcer l'action syndicale. Les divisions syndicales locales ne doivent pas faire oublier ça.

Enfin, nous nous inquiétons des réformes de la fonction publique. Nous pensons qu'il faut préserver et améliorer le statut. ■

PIERRICK AILLARD

URI CFDT Auvergne-Rhône-Alpes

Le rapport d'activité décrit la densité de l'action pour accompagner chacun et renouveler les solidarités. En région, les militants se sont mobilisés dans la lutte contre les extrémismes, et pour les migrants, et avec la Confédération face aux réformes en cours.

Pour répondre aux questions des militants (lois Macron, El Khomri, réforme du Code du travail...), et tenir compte du précédent de 2003, l'URI a organisé des débats en proximité.

Dans les trois fonctions publiques, réductions d'effectifs et restructurations sur fond de déficit de dialogue social ont pesé sur les agents.

La réforme territoriale n'a pas permis ce dialogue, faute de volonté politique et par défiance envers les partenaires sociaux, les conduisant à s'organiser entre eux. Avec les secrétaires généraux et en impliquant les syndicats, le Bureau régional a réussi la fusion des URI. Merci aux responsables qui nous quittent, pour leurs actions. ■

STÉPHANE MOLLET

Syndicat général CFDT transports des Alpes-Maritimes

Sur le conflit à la SNCF, notre syndicat dénonce le mépris du pouvoir pour les OS, faisant craindre le renforcement des plus contestataires, alors que nos choix sont les bons et sont soutenus par la Confédération.

Nous défendons les travailleurs des transports, VTC, chauffeurs, livreurs. Toute la CFDT doit réfléchir pour les accompa-

gner face aux plateformes internationales. L'action confédérale pour former les conseillers prud'homme est appréciée. L'URI Paca en a facilité l'accès. Il faut aussi former au CSE, le syndicat ne peut le réaliser seul, mais en réseau par la mutualisation.

Pour les jeunes, la mandature a été réussie (WTF, Effervescence...) grâce aux équipes confédérales et régionales. Mais nous sommes encore faibles collectivement. Il faut impliquer, former et mettre les jeunes en responsabilité, pour le renouvellement générationnel. Nous voterons le rapport d'activité. ■

CATHERINE LORQUIN

Syndicat régional chimie énergie Île-de-France

Le CCIF a souhaité rendre hommage à François Chérèque, ses choix courageux ont conduit à faire de la CFDT la première organisation du privé. Cette première place nous la devons aussi aux innovations en matière de dialogue social et surtout aux militants d'entreprises.

Depuis 2014, le déferlement de réformes impacte l'organisation. Certaines de nos revendications ont été entendues (droits rechargeables, accords majoritaires...). Mais, des reculs sociaux sont arrivés avec la loi travail de 2016 et les ordonnances Macron (périmètre du licenciement économique, fin du CHSCT, mise en place du CSE, socle minimal de branche...) alors que la CFDT a utilisé toutes les voies de concertation.

Le gouvernement doit arrêter de faire cavalier seul et donner à la CFDT toute sa place. La période s'annonce difficile, la CFDT pour sa prochaine mandature portera comme toujours sa responsabilité. ■

EDITH BISIAUX

UTR Hainaut-Avesnois

Les Hauts-de-France sont classés à la dernière place par le Bureau national. Cette place est généralement attribuée aux organisations oppositionnelles à la Confédération. Mais, les Hauts-de-France sont bien dans la CFDT.

Les retraités sont les seuls à payer la CSG sans contrepartie. Par ailleurs, nous payons une cotisation spéciale de 1% : pourquoi ? De quoi sommes-nous coupables ? Pourtant nous donnons

de notre temps et nous nous mettons au service de la société. Tout ce bénévolat est indispensable à l'économie de notre pays. Comme les salariés, que nous appelons à rejoindre l'UCR une fois à la retraite, nous sommes organisés en syndicats et nous voulons avoir une prise sur nos vies. Le 14 juin et en octobre nous serons dans la rue pour porter nos revendications. Les retraités et les Hauts-de-France se sentent bien dans la CFDT et nous voterons majoritairement pour le rapport d'activité. ■

NATHALIE FRISQUET **Syndicat CFDT services** **de la Nièvre**

L'activité de la Nièvre connaît des difficultés, c'est un département essentiellement à mentalité rurale. Le développement syndical y est en baisse, comme l'emploi. Le syndicalisme n'est pas ancré dans les mœurs et il est difficile de trouver des militants car les entreprises sont de petites tailles. Les militants ont peu d'heures de délégation et s'épuisent, ils ont besoin de temps. C'est pourquoi nous sommes entrés dans le programme Cnas portant sur l'éloignement du syndicalisme : la formation des militants pour être performant. Le syndicat a un surcroît de travail, les équipes sont restreintes. Le patronat nous met des bâtons dans les roues. Laurent a dit à Marseille « nous devons oser le changement ». Je dis : chiche ! Un secrétaire de syndicat devrait être à temps complet pour son syndicat car il doit tout faire. Les développeurs militent sur leur temps de congé. Allons encore plus loin. ■

STÉPHANE DESTUGUES **Fédération générale** **de la métallurgie et des mines**

La crise creuse les inégalités avec chômage de masse et montée des extrêmes. Pour faire société, notre stratégie fédérale est de combattre le FN mais pas ses électeurs. Nous devons dénoncer les inégalités et ne pas laisser ça aux extrêmes. Hollande nous respectait, Macron nous ignore générant incompréhension et colère. Les trois dernières lois, auxquelles la FGMM était opposée, favorisent les accords d'entreprise et le syndicalisme de proximité. Néan-

moins, notre syndicalisme est efficient pour obtenir des résultats. La formation des salariés est nécessaire pour développer les compétences et accompagner les mutations du secteur. La conduite du changement par le dialogue social est l'avenir du syndicalisme. L'objectif de la FGMM c'est l'augmentation du nombre d'adhérents. La FGMM souhaite dans le discours de la CFDT voir se renforcer la politique industrielle et la régulation internationale. ■

JÉRÔME PASQUIER **Syndicat régional économie** **finances Pays de la Loire**

Les ministères économiques et financiers ont perdu en quatre ans 8000 emplois et des dizaines de services. Les populations se sentent abandonnées, populisme et extrémisme en font leur lit.

La CFDT défend un service public de proximité réel, notamment pour les plus pauvres, sans fracture territoriale ni numérique, sans recherche de rentabilité, aux antipodes d'action publique 2022. Les points d'accueil physique ferment alors qu'ils ne désespèrent pas. Quel service public voulons-nous ?

La CFDT Finances mène la bataille, avec notamment la création d'un service des impôts de particuliers à Rezé.

Le Syrefi travaille pour mettre la compétence financière de ses militants au service de la transversalité CFDT, pour garder le lien entre la population et le service public, qui est, comme ses agents, une richesse et non pas un coût. ■

SÉBASTIEN HEURTEVENT **Syndicat PEL énergie atomique** **CFDT Basse-Normandie**

Si l'activité du dernier mandat fut riche et diverse, le résultat est mitigé dans un contexte difficile, notamment du fait de réformes qui piétinent le droit social. La communication confédérale est parfois trop optimiste et trop positive, notamment sur le CSE.

Le Spea craint une division par trois de ses élus. Néanmoins, les accords et avancées sur les comptes personnels, malgré quelques nuances, constituent des résultats positifs, comme la présence accrue et plus visible des SN sur le terrain. Notre place de première OS reste fragile.

Il faut secouer un patronat archaïque, au nom de notre indépendance.

La CFDT défend ses militants, le cas de Maureen Keaney, agressée à son domicile suite à une enquête sur un possible transfert de technologies d'Areva, accusée d'avoir inventé son agression, appelle un soutien de toute la CFDT. ■



■ Corinne Mazari, Syndicat CFDT
santé-sociaux de Haute-Savoie

CORINNE MAZARI **Syndicat CFDT santé-sociaux** **de Haute-Savoie**

Dans le monde de la santé, la recherche de performance économique prime sur la solidarité. Nous perdons les valeurs associatives au profit d'un « business social ». Sans concertation avec les acteurs, le Conseil régional réduit les subventions. Les moyens diminuent également dans la prise en charge des personnes âgées. Une fois la situation des Ehpad révélée, le sujet ne doit pas disparaître sous prétexte d'un assouplissement tarifaire.

La détérioration des moyens entraîne une perte de sens du travail. Les travailleurs sont déconsidérés (temps partiel contraint, faibles salaires, non remboursement des frais...).

Il n'y a pas de complémentaire santé ou prévoyance pour les agents de la fonction publique hospitalière. À quand une vraie protection sociale pour l'ensemble de la fonction publique ? Le travail des militants est difficile si les moyens diminuent. Le syndicalisme réformiste est en danger. ■

PIERRE RICHARD

**Syndicat des personnels
des communes, des services
concédés et OPHLM du Nord**

Nous sommes attachés à un dialogue social de qualité. Dans notre secteur, il perd de son sens, réduit à des rencontres formelles. Les représentants du personnel ne sont pas associés aux projets. Plutôt qu'entériner les programmes déjà adoptés, nous devons développer la co-construction.

Pour le secteur privé, la réduction du nombre d'élus et des moyens fragilise le dialogue social au-delà des TPE. Nous craignons un affaiblissement de la négociation collective d'entreprise.

Il est urgent que la Confédération se saisisse des difficultés remontées du terrain. Elle doit exiger du gouvernement la mise en place d'accords de dialogue social et de mise en place du CSE dans les entreprises.

Le mauvais exemple du privé ne doit pas contaminer le public. La suppression des CHSCT dans les fonctions publiques va diminuer les moyens du dialogue social et limiter la proximité des élus avec les agents territoriaux. ■

MICHEL CRÉPIN

URI CFDT Hauts-de-France

Malgré les bouleversements, la CFDT obtient de nouveaux droits pour les salariés. La loi Travail a produit des remous. Pourtant en intégrant nos propositions la loi renforce le rôle du syndicat dans l'entreprise. Déjà en 68, seule la CFDT demandait la création de la section syndicale. Elle reste cohérente et fidèle à son histoire. Si la démarche a mis mal à l'aise des militants, nous avons assumé notre réformisme et sommes devenus premier. Nous sommes stigmatisés par ceux qui réclament toujours tout et n'obtiennent jamais rien. Mais face aux forces contraires, notre positionnement vecteur de progrès social est approuvé par les salariés.

L'URI est en phase avec la Confédération et continuera à s'investir aux côtés des salariés, à être force de proposition, de réflexion et d'innovation pour peser sur les enjeux de demain avec un syndicalisme utile, efficace et porteur d'espoir. ■

JEAN-CLAUDE RUPTIER

**Syndicat CFDT banques
et sociétés financières
des Pays de Savoie**

En montant au sommet de la montagne, j'observe la Suisse, la France, et l'Italie qui a voté récemment pour des populistes. On n'en était pas loin en France. Après cette balade, je retourne à la banque. Le travail est devenu plus abstrait, les règles du jeu ont changé. Les marges des gouvernements sont faibles dans un contexte où l'euro accroît les différences et où de nouvelles formes de monnaie apparaissent. La diversité nous éloigne et nous rassemble à la fois. La CFDT permet de s'impliquer, découvrir des structures, rencontrer des gens. Servons-nous du CFESS. Devenons experts, compétents, plus riches, et partageons cette richesse. Nos syndicats connaissent des charges administratives incompressibles, mutualisons-les via un secrétariat dédié centralisé.

Un militant CFDT est plein de ressources, rare et précieux, ne le gaspillons pas. ■



■ Jean-Luc Feillant, Syndicat général agroalimentaire du Finistère

JEAN-LUC FEILLANT

**Syndicat général agroalimentaire
du Finistère**

La CFDT est devenue 1^{re} organisation. Merci à la Confédération d'avoir répondu présente quand on l'a sollicitée.

Notre secteur a connu beaucoup de difficultés au cours du mandat (Doux, Gad...). On y a mis beaucoup d'énergie

et des moyens. Au final, des emplois et des adhérents ont été perdus. Dans l'agroalimentaire, la maltraitance animale doit être dénoncée, mais cela ne reflète pas la réalité du secteur.

Les règles du dialogue social ont changé depuis 2015, avec un risque de dialogue social à deux vitesses. Les moyens de certains syndicats sont limités. La Confédération et les fédérations doivent les accompagner et les former.

Quant aux TPE, le détachement est fréquent dans la production agricole et les règles y sont contournées, mais la Direccte intervient peu.

Au congrès, il faudrait que tous les syndicats puissent s'exprimer, et ne plus privilégier les grosses structures. ■

THIERRY URVOY

**Syndicat CFDT
communication conseil culture
de Basse Normandie**

La démocratie recule aux niveaux national, européen et mondial.

Nous approuvons les positions de la Confédération sur les récentes lois, mais regrettons le manque de moyens pour les élections fonctions publiques, le peu d'engagement dans la crise de la F3C et la précipitation dans les fusions. Par ailleurs, les ressources externes supérieures aux cotisations fragilisent notre indépendance.

L'articulation de nos principes de fonctionnement interne est délicate. Les syndicats ont besoin d'autonomie. Les interventions des structures ne devraient pouvoir se faire qu'avec leur accord.

La concentration et la limitation des mandats vont dégrader le fonctionnement des syndicats et rendre le renouvellement plus difficile. Il faut rendre la prise de responsabilité plus attractive.

La stagnation du nombre d'adhérents doit nous alarmer: le syndicalisme d'adhérents est une garantie démocratique. ■

DIDIER AUBERT

**Syndicat CFDT cheminots
Bourgogne**

Le syndicat remercie la Confédération et la Fédération pour leur soutien dans le mouvement de défense des cheminots. Nous ne sommes pas en opposition mais nous sommes complémentaires.

La CFDT fait des propositions mais il faut adapter nos méthodes à celles de ce gouvernement. Les cheminots sont en grève pour trois raisons : la défense du statut des cheminots, celle du statut de l'entreprise (Épic) et celle du financement du ferroviaire (déjà attaqué en 2014 avec une volonté de supprimer 9000 km de lignes en région). Le statut de cheminot est important car il est un marqueur fort d'appartenance à une entreprise publique. Le syndicat a proposé des amendements qui ont été partiellement retenus. Une partie de la bataille est certes perdue mais la mobilisation continue. ■

JÉRÔME MORIN Fédération communication, conseil, culture

La CFDT est première dans le privé, elle doit le rester et le devenir aussi dans la fonction publique. Mais à quoi cela sert-il avec un gouvernement remettant en cause les corps intermédiaires ? La CFDT a toujours pesé dans le rapport de force. Mais aujourd'hui, il faut chercher de nouveaux modes d'action. Contrairement à d'autres, la CFDT a su garder sens et cohérence.

La Fédération a mis en œuvre une politique de syndicalisation via la création d'outils. Elle a dû tenir compte de la multiplication des organisations atypiques du travail, en participant notamment à la création de la convention collective du portage salarial. Elle a eu à gérer l'accueil de syndicats qui ont une histoire hors CFDT. La Fédération continuera à agir pour les salariés du privé et du public. Elle fait le choix du renouvellement générationnel. Elle soutient le rapport d'activité. ■

BERNARD LE PAGE Syndicat CFDT enseignement privé d'Ille-et-Vilaine

Les actions de terrain sont complémentaires avec l'activité confédérale. Nous avons accompli un travail considérable et sommes fiers de l'image de la CFDT. Le dialogue social est à la base de la CFDT. Nous nous devons d'être au plus près des préoccupations de chacun et de fédérer des actions collectives. Il est difficile mais primordial de trouver notre chemin, d'où la nécessaire pédagogie pour être mieux

compris de notre base. Les salariés continuent malgré tout à nous faire confiance. Nos équipes font face à un manque de moyens et de temps. Elles ont besoin d'un accompagnement intensif et lancent un appel à l'aide. Sont-elles entendues par la Confédération ?

Face à une communication gouvernementale efficace mais partiellement mensongère, la Confédération doit davantage s'appuyer sur les remontées de terrain. Capacité d'écoute et travail de terrain sont à la base de notre adhésion. ■

STÉPHANE SOCHON Syndicat Interco CFDT du Calvados

Notre intervention est le fruit d'un travail collectif des Interco de l'Eure, de la Manche, de la Seine-Maritime et du Calvados. Ce collectif qui s'est vu refuser l'inscription à la tribune correspond pourtant aux réalités territoriales et nous permet d'être plus représentatifs.

Motivés pour les élections professionnelles, nous voulons contribuer aux bons résultats de la CFDT. Mais si la Fédération nous aide, six mille euros pour toute la Normandie ne sauraient suffire. Elle nous a incité à faire appel aux URI pour des moyens humains et financiers complémentaires. L'URI Normandie n'a aujourd'hui pas reçu ce message. Malgré une proposition de regroupement faite à l'URI, nous restons sans réponse.

Nous demandons plus de clarté dans les choix qui contribuent à notre reconnaissance et notre indépendance. La solidarité doit aller dans les deux sens, car seuls nous ne pouvons rien obtenir. ■

PASCAL PARIS Sgen Midi-Pyrénées

Grâce à une politique d'ouverture et au travail des militants, le Sgen s'est développé sur le champ géographique. Chaque année nous accueillons de nouveaux militants : il faut faire le pari de l'intégration par la formation. Le travail de renouvellement doit être poursuivi. Le dialogue social est appauvri, les instances deviennent des chambres d'enregistrement. Nous avons besoin de l'implication entière de la CFDT pour faire voter aux élections Fonctions publiques.

Les résultats TPE nous ont déçus au regard de l'investissement, mais nous res-



■ Pascal Paris, Sgen Midi-Pyrénées

tons optimistes pour l'avenir. La CFDT doit rester ancrée dans le monde réel, c'est la condition pour faire vivre notre démocratie. Il faut prendre le temps d'expliquer, de consulter les adhérents, même si tout nous presse. C'est par nos amendements que l'on peut orienter notre projet. Nous sommes ici pour faire vivre la démocratie qui nous est chère. ■

ANNE BOISSEAU Syndicat métallurgie CFDT Loire-Atlantique

2017 sera ancrée dans l'histoire, avec l'élection de Macron. Soucieux de rompre avec l'archaïsme de certaines organisations syndicales, il réforme le pays sans passer par les corps intermédiaires. Macron met en évidence nos faiblesses, dont notre taux de syndicalisation. Pourtant le taux de couverture par les conventions collectives est très élevé. Le problème de la syndicalisation est profond. C'est la conception même du système des relations sociales qui n'incite pas les salariés à adhérer : ils n'ont pas besoin d'être adhérent pour bénéficier des avantages conventionnels.

Les militants sont à bout, cela n'incite pas les jeunes à s'engager. C'est encore plus vrai avec le CSE. Cela doit nous réinterroger pour donner plus de moyens au syndicat.

La Confédération doit organiser un large débat autour des retraites et réaffirmer le fédéralisme au sein de la CFDT. ■

DOMINIQUE FABRE

Union confédérale des retraités

La qualité de vie en retraite dépend de la qualité de vie au travail. La solidarité entre les salariés et retraités permet quant à elle le bien vivre ensemble. Notre soutien à la loi sur le vieillissement a été reconnu, même s'il a fallu batailler pour son application. L'UCR a joué la solidarité dans l'accord Agirc/Arrco sur le gel des retraites mais déplore le silence du gouvernement sur la complémentaire santé des non-actifs. Depuis 2017, les retraités sont stigmatisés par le gouvernement sur plusieurs sujets et restent inquiets sur les modes de financement de la protection sociale et leur sécurisation.

La collaboration avec la Confédération et notre participation à plusieurs instances nous rapproche de la vie et des actions de proximité, et les retraités restent actifs à plusieurs niveaux dans l'intérêt général. Donnons un nouveau visage au syndicalisme retraités. ■

PIERRE COQUELIN

Syndicat santé-sociaux Somme

Les alertes de notre syndicat ont été totalement ignorées lors de l'absorption de la Picardie et nous pensons qu'une usine à gaz s'installe dans un régionalisme exacerbé. La parité et la proximité y ont pris un coup, et ce n'est pas faute d'avoir déployé des moyens.

Sur les ordonnances et sans appeler à l'action dans la rue nous aurions aimé d'autres mots plus forts et plus fermes. Le syndicat est inquiet de la privatisation d'une partie des emplois à l'hôpital, comme d'une perte de la qualité des services garantis. Le syndicat est bien dans la CFDT et partage ses valeurs, convaincu par la politique de négociation et de compromis. Continuons à faire rimer négociation et revendication avec mobilisation, contestation et indignation. ■

MARIA VIDAL

Syndicat des services du Limousin

La fusion créant la Nouvelle-Aquitaine a démontré que chacune des anciennes URI avaient son propre fonctionnement. Cela a généré des tensions autour des personnes, ce qui n'a pas empêché l'élection d'une nouvelle équipe qui a relevé le challenge.



■ Maria Vidal, Syndicat des services du Limousin

Les militants des sections sont sur tous les fronts, notamment celui du CSE qui remet en cause tous les mandats. Les ordonnances Macron impliquent une négociation des protocoles d'accord plus professionnelle et le renforcement des accords d'entreprise pour préserver les avantages obtenus. Pour cela nous devons former davantage nos militants sans surcoût. Ils disposeront de moins en moins de temps syndical, notamment dans une région aussi vaste que la Nouvelle-Aquitaine dont le bassin d'emploi est majoritairement composé de TPE. La grève SNCF interroge sur la liberté des uns qui commence là où s'arrête celle des autres. ■

ÉDOUARD RICHARD

Syndicat métallurgie du nord et de l'est de Seine (Symnes)

Nous considérons que la CFDT s'est trop soumise, de la loi El Khomri jusqu'aux ordonnances. Elle s'est résignée aux décisions Macron. Elle ne doit pas être une organisation de prestation de services, mais doit protéger les plus faibles. Notre syndicat est contre le positionnement de la CFDT, qui n'est pas du tout combatif. Nous demandons l'abrogation des ordonnances. Nous considérons que la lutte ne doit pas être un tabou et, ce, face à un gouvernement qui nous prend comme alibi. Nous devons recréer un rapport de force. De plus, nous demandons à ce que les membres d'un exécutif CFDT ne soient pas membres d'un parti politique, c'est

incompatible avec notre indépendance. Nous votons contre le RA et nous invitons tous les syndicats qui considèrent ne pas avoir été entendus à en faire de même. D'autant plus que le système de vote pour l'élection du bureau ne permet pas une élection démocratique. ■

DAVID MORTREUX

Syndicat Interco ERD 59

Certaines actions proposées sont des réussites (Parlons travail, WTF, Appel des 10 000), d'autres moins (dernier WTF). Faute de ressources, de temps ou de coordination des choix ont dû être opérés entre les actions des différentes structures, souvent au détriment de l'interprofessionnel. Certains sujets devraient faire l'objet d'un traitement national/transversal comme les élections intermédiaires.

La fusion des URI, réalisée à marche forcée, a été source d'inquiétude, voire de détresse. À ce titre, la Confédération n'a pas suffisamment joué son rôle d'accompagnement et de soutien.

Les argumentaires sont très appréciés. En revanche, le syndicat regrette l'absence d'un argumentaire expliquant l'absence de mobilisation le 22 mars 2018.

La plateforme collaborative pour construire la Résolution est une avancée mais un traitement différencié adhérents/non adhérents aurait été préféré. ■

LAURENT MAHIEU

Union confédérale des cadres

De nombreux acquis ont été obtenus. Des sujets qui concernaient à l'origine les cadres se diffusent à l'ensemble de l'organisation: télétravail, déconnexion, management, alerte professionnelle, administrateurs salariés, portage salarial, etc. L'organisation s'adresse désormais à un éventail plus large de travailleurs. S'agissant des cadres, leur spécificité doit être prise en compte. Nous devons renforcer notre représentativité. Avoir plus d'adhérents cadres, c'est se donner plus de ressources pour les syndicats, plus de relais pour transformer le travail; c'est construire un fédéralisme plus opérationnel et efficace. La mise en réseau de référents cadres permettra, par exemple, d'irriguer la vie des syndicats et des structures fédératives en vue de

noyer des liens plus forts. C'est par une ambition revendicative spécifique aux cadres que la première place de la CFDT pourra être renforcée. ■



■ Alexis Mortelette, Syndicat national des médias et de l'écrit CFDT

ALEXIS MORTELETTE Syndicat national des médias et de l'écrit CFDT

Cette mandature a été marquée par les excellents résultats en termes de représentativité, notamment dans le champ de notre syndicat créé en janvier 2018, l'audiovisuel et la presse écrite. C'est le résultat d'un syndicalisme de proximité qui paie grâce à l'investissement des équipes d'entreprises.

Nous remercions la Confédération pour son travail d'analyse des trop nombreuses réformes du travail, même si nous avons eu des divergences de position sur la primauté des branches lors de la loi El Khomri. Et le contexte s'est encore durci avec le nouveau gouvernement qui ne croit pas en la démocratie sociale. Nous devons revendiquer d'être les acteurs principaux du changement, et poursuivre notre réflexion sur des modes d'action innovants en phase avec nos adhérents. ■

CORINNE LANTHEAUME Syndicat général CFDT agroalimentaire de la Gironde

Nous acceptons d'être un syndicat réformiste, ce qui ne veut pas dire tout accepter. Nos militants vivent mal la réduction

des moyens et la mise en place du CSE. Nos adhérents des TPE se sentent rabaisés par le référendum qui n'a pas été un sujet pour la Confédération.

Nous avons le sentiment d'être asphyxiés, de passer plus de temps à retenir des adhérents plutôt qu'à faire adhérer. La communication confédérale s'est améliorée, ce qui nous a permis de déminer certaines crises lorsque nos militants sont interpellés sur les sujets nationaux.

Par ailleurs, nous sommes mal à l'aise avec certaines positions confédérales sur des sujets sociétaux, qui relèvent du champ politique.

Enfin, sur la réforme des retraites, il faudra être ferme et ne pas commettre d'erreurs de positionnement ou de communication. ■

LAETITIA GRIMALDI Syndicat Sgen CFDT recherche EPST

Les salariés de la recherche sont touchés par le gel du point, le jour de carence, la CSG sur les retraites. Le report de PPCR, négocié par la CFDT, pose la question de la fiabilité de la parole de l'État. Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) n'a pas été harmonisé comme prévu, augmentant les disparités.

Refusant ce qui réduirait notre efficacité dans les IRP, nous dénonçons aussi le recours accru aux contractuels, la précarité (contrat de projets...), les suppressions de postes. L'emploi dans la fonction publique n'est pas abordé dans le RA. Il faut un débat.

Sur le numérique et l'intelligence artificielle, il faut réfléchir aux impacts sur la nature du travail, la destruction d'emplois, la robotisation (tous ne sauront pas se reconverter) les risques physiques et psychologiques. Quel nouveau modèle social ? L'enseignement et la recherche peuvent contribuer à la réflexion. ■

LYDIE NICOL URI CFDT Bretagne

Les choses évoluent vite, dans une période trouble. Pour l'URI Bretagne, le syndicalisme doit jouer son rôle de régulateur, alors que d'autres freinent notre action. Un dialogue de qualité suppose des partenaires engagés des deux côtés. Forts de notre légi-

mité, nous avons su nous imposer : réseau Emploi-formation régional, conférence sociale, transition énergétique et écologique, nous sommes identifiés et reconnus.

Temps et moyens sont comptés. Avec nos 55 917 adhérents et 2 000 implantations, la priorité est de structurer et coordonner nos réseaux, d'organiser l'accompagnement, par la mutualisation avec les UD et la FGA. Les résultats sont encourageants. Mais nous devons mener des chantiers internes : baisse d'adhérents, déséquilibres territoriaux, place des femmes... Le renouvellement est nécessaire pour une CFDT cohérente, lucide, ambitieuse. ■

SANDRA JACQUEMIN Syndicat régional des transports du Centre CFDT

Les ordonnances représentent la perte d'acquis et génèrent colère et inquiétude. Les directions ont des pratiques de dialogue variables, parfois hostiles. Les peurs sur l'emploi peuvent conduire à accepter des accords dérogatoires défavorables. La mixité des listes aux élections professionnelles est un défi dans les milieux les plus masculinisés. Certaines directions en profitent pour attaquer les listes.

La formation professionnelle est en danger, ce qui constitue un risque pour la population active, pour les secteurs en tension, pour les demandeurs d'emploi, a fortiori quand ils sont à mobilité réduite. Le manque de temps des syndicats, le non-cumul des mandats, la difficulté à répondre aux inquiétudes des jeunes sur un mandat syndical, mettent ensemble en jeu la pérennité du syndicalisme.

Il faut travailler à la féminisation et comme pour ce congrès prendre en charge le handicap. ■

JOËLLE MERESSE Syndicat départemental CFDT métallurgie du Lot-et-Garonne (+ SPEA SO)

Les congrès sont des lieux privilégiés pour amender les textes. Mais la Confédération ne joue pas le jeu en ne retenant pas les amendements des syndicats qui ne peuvent se déplacer au congrès, sachant que seuls 1% des amendements déposés sont retenus en débat.

Où est donc le D de Démocratie ?

Par solidarité, un syndicat du même champ géographique ou professionnel pourrait défendre l'amendement déposé par un autre syndicat.

Nous avons déposé trois amendements avec un autre syndicat, mais le dépôt d'amendement au titre de syndicats regroupés n'est malheureusement pas pris en compte.

Pour les années futures, ne discriminez pas les petits syndicats pour le dépôt des amendements.

Par ailleurs, nous demandons un soutien total de la CFDT à Maureen Kearney, véritable victime, militante d'Areva lâchement agressée chez elle pour cause d'activités syndicales. ■



■ Thierry Vanestrenvord, Syndicat CFDT construction et bois Seine-Eure

THIERRY VANESTRENVORD **Syndicat CFDT construction** **et bois Seine-Eure**

La fusion des URI a été difficile. Nos adhérents sont délaissés par les nouveaux droits qui concernent les plus démunis car ils souhaitent des droits immédiats. La loi Travail : les adhérents voulaient de l'orange dans la rue et ont fait l'amalgame avec le gouvernement.

Les propositions d'évolution confédérales retenues par le BN ont associé les adhérents et non les syndicats.

La baisse du temps syndical pour faire fonctionner le syndicat pose le problème de la survie des structures.

Concernant la coopération internationale, notre fédération est satisfaite mais es-

père plus de soutien à la CES de la part de la CFDT.

Le syndicat pense qu'il y a eu un manque d'association de la FNCC par la Confédération à la négociation sur la formation professionnelle initiale, celle-ci n'étant pas réservée aux syndicats du public. ■

THIERRY SAVIDAN **Syndicat Interco CFDT** **des Côtes-d'Armor**

Le syndicat fait de l'écoute, de l'accueil physique, du conseil et du soutien aux collègues en difficulté, mais les mots ne suffisent plus.

L'outil Cnas est formidable pour l'action juridique mais limité avec la montée en nombre de dossiers juridiques, leur complexité, et la durée des procédures.

L'écart entre le syndicalisme que nous voulons et le syndicalisme que nous pouvons est trop important, du fait du manque de moyens, pour assurer l'égalité de traitement aux adhérents.

La mobilisation de la Cnas doit être assouplie pour gagner en rapidité et en pérennité avec un besoin de réactivité et d'une assistance globale de la Cnas. ■

EDGAR STEMER **Fédération générale des** **transports et de l'environnement**

La politique syndicale menée par la CFDT a participé à sa réussite pour devenir la première organisation syndicale dans le privé, il faut réussir l'objectif au sein de la fonction publique. Cela n'aurait pu avoir lieu sans l'implication de toute l'organisation, et ce malgré les réformes successives.

La FGTE a apprécié l'appui confédéral sur la transformation des branches et dans diverses négociations que ce soit chez Air France, la branche des routiers, ou encore auprès des cheminots qui sont stigmatisés. Le travail collectif a permis d'avancer sur l'organisation de la fonction publique ainsi que sur les nouvelles formes d'emploi telles que les freelances, les auto-entrepreneurs et les VTC impactés par l'ubérisation. La formation professionnelle doit permettre d'accompagner la transformation des emplois. ■

MICHEL CAPRA **Syndicat CFDT communication** **conseil culture Alsace**

L'échec de la négociation de la modernisation du dialogue social a été un soulagement pour notre syndicat. La question du mandat de négociation donné par le Bureau national pose problème sur une décision d'importance sans débat dans l'organisation. Il faut créer un lien a minima entre la Confédération et les syndicats.

Le CICE et le Pacte de responsabilité signés par la CFDT et la CFTC n'ont fonctionné que dans le sens patronal. Les contreparties n'ayant pas été respectées, ce que le syndicat redoutait est arrivé. Le patronat ne joue pas le jeu de la création de l'emploi, fortement dégradé. Une solution doit revenir dans les débats : le partage du travail. Pourquoi avoir abandonné l'idée des 32 heures que notre syndicat souhaite voir réactivée.

Sur les ordonnances, l'expression de la Confédération a été inadaptée en comparaison de la communication sur la première version de la loi Travail. ■

CHARLES SASSO **Union territoriale des retraités** **CFDT de la Loire**

L'espérance de vie augmente, mais pas l'espérance de vie en bonne santé. L'UTR, engagée, est en capacité d'apprécier les politiques publiques pour faire face au vieillissement. La mise en place de la loi ASV se fait avec des inégalités territoriales. Nos actions dans les Ehpad permettent de comprendre les réalités des acteurs. S'y ajoutent des difficultés d'accès aux soins et des politiques de prévention timides.

Notre syndicalisme de propositions, reconnu dans les institutions, dérange ceux qui refusent un contre-pouvoir qui s'appuie sur le concret.

Nos efforts doivent converger vers un financement solidaire de la protection sociale. Renouvellement générationnel ne doit pas être confondu avec conflit de générations.

Notre travail de proximité est indispensable. L'enquête Parlons retraites est une bonne initiative. Nous voterons pour ce rapport d'activité qui va dans le bon sens. ■



■ Charles Sasso, Union territoriale des retraités CFDT de la Loire

CHRISTOPHE DUPOUY Syndicat parisien des affaires économiques et des finances CFDT

La CFDT a privilégié pendant quatre ans la négociation et a laissé l'action de côté. Avec la politique ultralibérale de Macron, la négociation s'apparente à de la reddition. Le plafonnement des indemnités prud'homales de licenciement, ligne rouge en 2016, a été accepté en 2018. La fusion CHSCT-CE-DP est grave pour les syndicats, les droits des salariés et le temps des militants. La réforme annoncée des retraites aboutira partout à une baisse des pensions. Les réformes fiscales montrent que le gouvernement n'aide que les riches.

La cohésion et la paix se jouent au niveau européen. Mais y prédomine la distorsion fiscale, sociale et salariale. Défendre une Europe sans politique commune ambitieuse promet guerre économique et paupérisation. Ces déséquilibres font vaciller l'Europe avec la montée des populismes. On nous avait promis à Marseille une CFDT combative: nous attendons toujours. ■

CLAUDE GUIHENEUF Syndicat CFDT services santé et sociaux Nantes et région

Nous nous devons de rendre hommage à François et à Edmond. Ils ont semé et nous avons récolté les fruits de leurs actions.

Au cours de cette mandature, nous sommes devenus le premier syndicat dans le secteur privé et nous avons conforté notre place dans la fonction publique.

Les dernières réformes Rebsamen, El Khomri et les ordonnances Macron ont bouleversé le paysage social. Si les premières ont été négociées, la dernière témoigne d'une conception libérale du dialogue social.

Notre syndicat est confronté à une baisse d'adhérents, témoin d'une crise de légitimité et des départs en retraite, cela alors même que les campagnes d'adhésion sont un succès.

Le secteur de la santé est au bord de la rupture tant la dégradation des conditions de travail est là. En souffrance, les personnels de la santé sont une richesse pour notre pays. ■

JEAN-PAUL PAROT URI CFDT Nouvelle-Aquitaine

Les récentes réformes ont montré une fracture entre syndicats contestataires et réformistes. L'inquiétude des militants grandit, les droits des salariés diminuent et le dialogue social est affaibli (référendum patronal).

La sécurisation des parcours est essentielle. Or nous n'avons pas assez été entendus sur la formation professionnelle et l'assurance chômage.

Aujourd'hui les salariés attendent d'une OS un accompagnement plus individuel. Le réseau des mandatés est un outil de développement. Les outils collaboratifs ont permis aux adhérents d'être acteurs des positionnements CFDT.

La fusion des URI était un défi et nous avons été forcés à dépasser nos clivages. Nous demandons un accompagnement de la Confédération sur le repositionnement des responsables syndicaux.

L'URI soutient les actions de terrain des syndicats pour les élections de la fonction publique. ■

ANNE RAIMBAULT Syndicat Interco CFDT Maine-et-Loire

La mission des agents concerne tous les citoyens et s'exerce dans le respect des principes républicains. Leur statut est une protection contre l'arbitraire. C'est

une garantie démocratique pour nous tous qui doit demeurer.

Les fonctionnaires font constamment l'objet de caricatures visant à opposer travailleurs du privé et du public, et faisant croire qu'ils sont un coût et non une richesse. En témoigne le non-remplacement des fonctionnaires et l'augmentation des délégations du service public. Combien de temps allons-nous subir une politique visant à nous appauvrir (gel du point, CSG, jours de carence...)?

Concernant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, c'est toute la culture du viol ou machiste qu'il faut combattre. La CFDT doit soutenir ce mouvement, même dans ses propres structures. D'où l'ajout d'un amendement dans le projet de résolution. ■

CATHERINE MELLET-GUEGUEN Syndicat des banques et sociétés financières d'Île-de-France

Le Syndicat salue le travail des équipes confédérales et votera pour le Rapport d'activité.

Confronté à des changements en tous genres, le syndicat doit travailler dans l'intérêt des salariés en faisant fi des combats d'étiquette, en sachant mieux se vendre. À la tête de 3000 adhérents, notre nouvelle équipe est confrontée à la vitesse des changements de l'industrie bancaire: diminution d'effectifs, fermetures d'agences, délocalisation... La section d'entreprise constitue la base de l'édifice; il faut la renforcer, tout en faisant évoluer tous les échelons de l'organisation, alors même qu'il y a moins de moyens et plus de tâches que les évolutions numériques ne compensent pas.

Pour renforcer sa légitimité, la CFDT doit expliquer ses enjeux et positions auprès des salariés, afin de se développer et influencer encore plus sur les mutations.

C'est dès maintenant qu'il faut se réveiller et ne rien lâcher. ■

GILLES GRABER Syndicat général CFDT éducation nationale Provence Alpes

La CFDT fonctionne bien et démocratiquement, elle conjugue identité forte et diversité. Nous saluons les prises de position en phase avec nos valeurs pour défendre les fondements de

la démocratie (migrants, présidentielles, à l'international).

Pour autant, notre première place ne présume pas de notre capacité à peser, dès lors que le pouvoir politique nie notre rôle. Malgré les acquis, le rôle joué par la CFDT est-il manifeste pour nos adhérents ? Il faut nous réinventer, faire davantage pour les salariés, les chômeurs, et en matière d'égalité. Aller à leur rencontre, aborder la question des conditions de travail, donner aux adhérents les moyens d'agir localement.

La communication n'est pas à la hauteur. Gasel est enfin l'outil promis, mais la CFDT a pris du retard en termes de nouvelles technologies. L'adhésion en ligne doit être facilitée pour alléger le travail des syndicats. ■



■ Gilles Graber, Syndicat général CFDT éducation nationale Provence Alpes

DOMINIQUE BOUSQUENAUD **Fédération chimie énergie**

Ce mandat a été marqué par les conflits armés, le terrorisme, la montée du populisme en Europe. Nous saluons les positions de la Confédération sur ces sujets. Le dialogue social européen est un outil essentiel.

Les défis restent nombreux pour les entreprises et les salariés de notre secteur. La coopération avec la Confédération en matière de climat et de transition écologique nous permet d'anticiper les bouleversements à venir.

Depuis les présidentielles, les relations sociales ont évolué. La réalité et la perception du dialogue social varient selon

les niveaux de négociation et la taille de l'entreprise. La Confédération doit s'exprimer fermement et prendre en compte les interpellations de nos militants.

Malgré notre première place, notre crédibilité tient au nombre d'adhérents qui nous assure financement et autonomie. La mobilisation pour le développement doit être une priorité. ■

DUMAIS LEGRAND **Syndicat régional chimie énergie** **Centre Val-de-Loire**

Nous saluons le pragmatisme et la responsabilité de la CFDT. Par notre action, nous avons réussi à faire bouger les lignes. Ce qui nous a permis de créer des sections.

Nous avons fait des ordonnances le défi à relever pour les deux années à venir. Nous accompagnerons les équipes dans la mise en place du CSE, notamment, sur les protocoles et les accords de droit syndical.

Par contre, la CFDT n'a pas été assez ferme face aux ordonnances. Pourtant être ferme n'empêche pas d'être force de proposition. Il y a un réel besoin de modules de formation sur le CSE. Il ne faut pas se contenter d'outils informatiques qui ne sont pas accessibles à tous les militants.

Nous regrettons que l'adhésion ne puisse être intégralement réalisée en ligne. Il ne faut pas délaisser le travail de terrain et de proximité avec les salariés, notamment en perspective de la future réforme des retraites. ■

NICOLAS BALLANGER **Syndicat CFDT** **emploi Grand-Ouest**

À Marseille, Claude entend Laurent parler de SPP et des droits attachés à la personne. Il se syndique en 1995, prend un mandat et monte en responsabilités. Son évolution professionnelle et salariale en pâtit, mais il est récompensé par la reconnaissance des adhérents.

En 2016, c'est tendu dans sa boîte qui doit se réorganiser. Janvier 2017, Véronique parle du CPA. Claude s'y intéresse : il est sur la sellette et souhaite plus de sécurité. Fin 2017, il est licencié. Accompagné par Pôle emploi, il bénéficie des droits pour lesquels s'est battue la CFDT. L'accom-



■ Nicolas Ballanger, Syndicat CFDT emploi Grand-Ouest

pagnement est insuffisant mais Claude s'accroche. Il bénéficie de droits à la formation. Le 22 mai, face à la suppression de postes à Pôle emploi, Claude se mobilise et brandit le drapeau de la CFDT. Qu'aurait été son histoire sans la CFDT ? Un de nos enjeux est d'informer sur les nouveaux droits acquis et de les faire appliquer. ■

FRÉDÉRIC BAFOUR **Syndicat CFDT travail métallurgie** **sud-francilien**

CPF, CPA, première place dans le privé, droits rechargeables, garantie jeunes, protection maladie universelle, encadrement du travail dominical... sont les points forts de ce mandat.

De quoi aurions-nous aimé débattre ?

La durée hebdomadaire du travail n'est pas évoquée dans la résolution. Quid de notre revendication des 32 heures adoptée en 1992 ?

Sur la syndicalisation, malgré les ambitions de la Résolution, le chèque syndical évoqué en 1998 n'apparaît pas non plus. Dommage.

Le 22 septembre 2017, les représentants syndicaux ont été vus dans les médias. Sur le fond, pas de remarque, mais sur la forme nous nous interrogeons. Pourquoi ne pas remettre au cœur de nos pratiques la grève longue et durable ?

Pourquoi aussi n'investissons-nous pas dans de l'espace médiatique pour dire ce que la loi change réellement pour les salariés ?

Il nous faudra inventer les solutions pour permettre le rapport de force. ■

ISABELLE MERCIER

URI Pays de la Loire

Ce qui nous distingue des autres organisations, c'est notre utilité et notre efficacité. La CFDT suit une trajectoire ancrée sur ses valeurs. Notre histoire est une ressource pour se projeter dans l'avenir. Nous construisons une expertise acquise par la proximité. Grâce à Parlons travail, nous pouvons affirmer que les gens aiment leur travail mais il faut y mettre du sens. Nos objectifs nous imposent d'être ambitieux face aux enjeux à venir. L'Europe est en danger, on doit convaincre collègues et adhérents de son importance. Face au populisme, la démocratie permet de voir le monde autrement.

L'enjeu de l'évolution de l'organisation doit s'articuler autour de quatre axes : accompagnement, développement, renouvellement, démocratie interne. La CFDT a l'ambition d'être la première organisation tout court. Nous sommes réformistes, impatientes, premiers, efficaces, utiles et engagés. ■

MARTINE SMUTKO

Syndicat CFDT services de santé et service sociaux Lot-et-Garonne

Le syndicat enregistre une progression à deux chiffres sur plusieurs années grâce à la proximité et aux réponses appropriées. Il est compliqué de proposer l'adhésion et d'assurer le service après-vente, même si Réponses à la carte permet d'apporter une première réponse. Le syndicat a fait le pari des jeunes, avec les anciens ils doivent construire ensemble l'avenir de la CFDT. La formation est un outil indispensable qui doit être accessible pour chaque militant. Depuis Marseille, Gasel a bien évolué grâce à l'écoute des utilisateurs.

Accompagnement ne signifie pas ingérence : la CCO est intervenue auprès du syndicat, mais cela s'est avéré inutile et contreproductif. Le syndicat est l'instance politique, ses décisions doivent être respectées. Pour les contractuels de la fonction publique, le syndicat attend des avancées immédiates. Nous devons être fiers d'être premiers dans le privé. ■

FRANÇOISE MARCHAND

Union territoriale des retraités CFDT Ille-et-Vilaine

Les UTR de Bretagne font le constat de fractures économiques, sociales et territoriales avec un appauvrissement des plus faibles. Il faut réinterroger notre protection sociale et notre système de santé et de vieillissement pour une réelle politique de solidarité, tenant compte des réalités de terrain.

Nous exigeons une répartition cohérente des infrastructures médicales tout en assurant de meilleures conditions de travail et de rémunération pour les salariés.

Nous revendiquons une retraite minimum égale au SMIC et indexée sur les salaires dans un réel dialogue social qui intègre les corps intermédiaires et s'appuie sur les acteurs de terrain.

Les dispositifs CFDT ont assuré largement le développement qui doit continuer en lien avec les actifs pour une société plus solidaire. ■

MARTINE PROSPER

Syndicat national du livre et de l'édition

Le syndicalisme est-il mortel ? Si c'est un syndicalisme moustachu-scrogneugneux rôleur, tant mieux, surtout pour les femmes, car tout le monde, et notamment les jeunes, exige un syndicalisme collectif et attractif.

Nous avons noté au départ des réactions assez molles de la part de la Confédération sur les ordonnances pour constater qu'elles offrent une opportunité d'un renouvellement des équipes syndicales.

Après Parlons travail pourquoi ne pas envisager un Parlons syndicalisme pour cerner les attentes car depuis le rapport Grignard, rien n'a bougé et nos instances syndicales intègrent peu les salariés des TPE/PME. Interrogeons-nous sur la pertinence, l'attractivité et l'efficacité de nos organisations pour tous ceux que nous voulons représenter en appuyant sur notre culture du débat et en avant, Au boulot ! ■



■ Martine Prosper, Syndicat national du livre et de l'édition

MAX LÉANDRE DOUALLA ÉKOKA

Syndicat CFDT des services de la Gironde

La politique fiscale du gouvernement est en faveur des plus aisés et non pas de ceux qui en ont le plus besoin, pour preuve, alors que la dette du pays augmente, dans le même temps, le secteur privé augmente fortement ses dividendes. Les grands perdants sont les salariés dont les droits syndicaux sont toujours plus restreints par le gouvernement Macron. Si les capitaux n'ont pas de frontières il n'en est pas de même pour les réfugiés. La France et l'Europe ne sont pas à la hauteur de ce nouveau défi. Les migrants d'aujourd'hui sont les Français de demain. Peu importe nos origines, notre couleur, c'est la multiplication des saveurs et des talents qui fait la richesse de notre pays. La Confédération agit notamment par la déclaration commune « travailler ensemble, vivre ensemble » et tous les syndicats doivent s'en saisir. ■

FABIEN GUIMBRETIÈRE

Fédération générale de l'agroalimentaire

La position de la CFDT pendant les réformes Rebsamen et El Khomri ont permis à la FGA d'augmenter son audience dans les entreprises. Cela nous a permis de transposer un accord multi-branches complémentaire santé couvrant un très grand nombre de salariés, ou bien encore de négocier un accord fixant les contreparties du pacte de responsabilité. ■

Depuis Macron, nous sommes passés à une ère de concertation qui sape le pilier de la négociation. Face à cette vision technocratique et à la faiblesse des corps intermédiaires, deux solutions s'offrent à nous : abandonner la ligne réformiste ou nous rendre incontournables par le développement : deux millions d'adhérents. Face aux flux de papy-boomers, travailler ensemble pro et interpro est un impératif. ■

ALAIN PELLÉ

Syndicat des mouvements et associations CFDT Île-de-France (SMA)

Les salariés du secteur associatif participent à renforcer la solidarité, le lien social et l'accès aux droits, souvent des publics précaires. Et pourtant, le secteur associatif subit régulièrement des baisses de financement. Il est confronté au désengagement de l'État, au démantèlement des services publics et des évolutions institutionnelles et législatives, à la faveur des logiques de marché et du patronat.

Les évolutions législatives successives des règles du dialogue social ont renversé la hiérarchie des normes. Elles déconstruisent les garanties collectives, particulièrement pour les petites entreprises. Il s'agit d'un affaiblissement sans précédent des IRP et de leurs moyens, et in fine du rapport de force des salariés et du développement syndical. Face à cela, la Confédération n'a pas été responsable, ne lui permettant pas d'obtenir l'approbation de son rapport d'activité. ■

JEAN-PIERRE MARCHAND

Syndicat CFDT des établissements de la défense de Haute-Bretagne

Nous nous satisfaisons du fait que les fonctions publiques soient au cœur des débats du congrès. Les agents subissent une situation difficile au quotidien : suppression du jour de carence, gel du point d'indice, report du PPCR, suppressions de postes... Le ministère des Armées n'y échappe pas et risque de perdre des compétences techniques essentielles à la réalisation des missions de sécurité et de souveraineté. Afin de répondre aux attentes des citoyens et des militaires, il est nécessaire de recruter des personnels civils et militaires. C'est pourquoi nous déplorons la vision

purement comptable du gouvernement. Nous sommes aujourd'hui premiers avec plus de 50 % des voix, et quand nous agissons, les autres OS nous regardent, les directions nous écoutent. Grâce au dévouement de nos militants, nous nous battons pour amplifier nos résultats en cette année riche en échéances électorales. ■

MARYLINE PETIT

Syndicat CFDT Interco d'Indre et Loire

Nous, les fonctionnaires, sommes-nous un coût ou une richesse ? Nous redoutons la suppression de 120 000 emplois pendant le quinquennat, et vivons mal le traitement médiatique qui nous est fait. Nous ne sommes pas des nantis !

Les effectifs sont en tension, il est de plus en plus difficile de poser des congés etc. Les conditions de travail dans les Ephad sont inacceptables. Dans la métropole de Tours-Val-de-Loire, les élus souhaitent instaurer un deuxième jour de carence au profit des agents les moins malades, plutôt que d'investir dans la prévention. Les services publics sont une richesse pour la France et tous ses habitants. Le statut des fonctionnaires doit être préservé, et il est nécessaire d'offrir aux 30 % de contractuels l'opportunité d'y accéder. L'Uffa a son rôle à jouer dans la défense des agents publics, mais la Confédération aussi. C'est un sujet de société. ■

ZITA OBRA

Syndicat CFDT des assistantes maternelles et salariés des services à la personne d'Île-de-France

Notre syndicat a une place particulière à la CFDT. Des salariés nous ont rejoint, du secteur de la conciergerie en entreprise, mal reconnu dans la convention collective, les laissant invisibles.

Le retrait d'agrément par le Conseil départemental, sur simple suspicion, prive un salarié de son emploi et dégrade sa vie. Nous continuons la lutte contre les discriminations (50 régularisations obtenues). Les élections TPE des assistantes maternelles ont été décevantes. Depuis les lois Macron, nous négocions moins de protocoles préélectoraux. Pourtant, notre syndicat est en croissance de 20 % grâce à l'action, dont la formation syndicale et professionnelle.

La codétermination doit avancer par la présence des salariés dans les conseils d'administration. La 4^e révolution industrielle affecte nos activités et notre modèle de société. Nous devons mesurer ses effets et ne pas oublier l'humain. ■

PATRICK BAUDEMONT

Syndicat chimie énergie Champagne-Ardenne

Le nombre d'adhérents du syndicat est en baisse. Les positionnements de la Confédération causent 20 % des départs, notamment sa communication insuffisamment critique quand les lignes rouges sont franchies.

Les outils CFDT en ligne sont un progrès à parfaire en termes de lisibilité et de rapidité, par exemple, sur l'harmonisation des régimes de retraite, il manque la réponse concernant les bénéficiaires de régimes spéciaux.

Être militant CFDT est également source de joie et d'accomplissement personnel. Les positions CFDT sur les questions de société et ses valeurs donnent de la fierté, même dans les périodes de doute. Et son syndicalisme porte ses fruits. CPA, C3P, droits rechargeables, complémentaire santé, égalité professionnelle sont des acquis de la négociation, pas des acquis de la rue.

Les échéances irréalistes de fermeture de centrales nucléaires ont été repoussées en s'inspirant de la CFDT. ■



■ Zita Obra, Syndicat CFDT des assistantes maternelles et salariés des services à la personne d'Île-de-France

ALEXANDRE CHAVET**Syndicat CFDT métallurgie du Rhône – SYMÉTAL 69**

Le SYMÉTAL 69, présent pour défendre ou obtenir de nouveaux acquis, apporte son soutien aux cheminots et militants de santé sociaux et de la FGMM dans les mouvements en cours.

Depuis 2014, les acquis sociaux sont rabaotés et mis à mal et cela risque de continuer avec les retraites, tandis que les corps intermédiaires sont pris pour cible par les politiques.

Les ordonnances sont inacceptables et contiennent de trop nombreux reculs du droit social et syndical.

Dans les entreprises les premiers protocoles électoraux dénotent une baisse des droits et moyens, donc moins de visibilité et de puissance syndicale.

Le SYMETAL 69 et la FGMM ont alerté la Confédération, mais les réponses ne sont pas à la hauteur des attaques subies, démontrant la faiblesse de la CFDT, pourtant première organisation syndicale dans le privé.

Il faut une CFDT plus ferme face au gouvernement et au patronat. ■

PATRICK BLAISE**Syndicat CFDT des transports de Lorraine sud**

quatre années faciles et en même temps compliquées, et surtout riches pour la CFDT. Les ordonnances réduisent le temps syndical, les moyens futurs sont à réfléchir avec les structures de proximité. Le syndicat attend un soutien particulier de la Confédération à ce sujet.

Merci pour le soutien confédéral au secteur de la « route ». Suite à notre demande de soutien de la Confédération sur le socle conventionnel, celui-ci est désormais inscrit dans la CCMTR et le code des transports.

Le syndicat demande un aménagement du SCPVC et Service + pour un prélèvement à la quinzaine pour les adhérents en difficulté.

La négociation sur le congé de fin d'activité à 57 ans va revenir en septembre. En cas de remise en cause du socle conventionnel lors des prochaines négociations, nous entrerons dans une action dure avec les autres organisations syndicales. ■

THIERRY TISSERAND**Fédération banques et assurances**

Non à la politique de l'autruche ! Fin 2019, les entreprises auront de nouvelles instances. Les moyens et les modalités de fonctionnement sont à négocier. Nous devons convaincre les employeurs.

Le dialogue social est différent selon les entreprises bancaires. Les organisations patronales sont récalcitrantes, au mieux atones, et les organisations syndicales inconsistantes. La CFDT est souvent seule.

Nous devons continuer à être nous-mêmes et à porter nos valeurs, même si la stratégie du gouvernement en matière de réformes n'est pas exemplaire au niveau du dialogue social, que ce soit en matière de rythme ou de pseudo-négociation.

La CFDT doit rester mobilisée et développer ses forces syndicales entreprise par entreprise. La CFDT doit rester la première organisation syndicale, le rapport de force devient inévitable quand il n'y a ni respect ni loyauté. ■

ISABELLE CAYLA**Syndicat 3C télécoms prestataires Île-de-France**

Les ordonnances sont le sujet préoccupant. Malgré le travail dans la concertation, leur application a des incidences que la Confédération ne voit pas ou minimise : moins d'élus et moins de temps de délégation. Négocier dans les entreprises est difficile quand collectivement nous n'avons pas réussi à conserver du droit syndical. N'idéalisons pas les patrons dans les entreprises.

L'approche renouvelée de la démocratie à la CFDT est aussi essentielle. Le lien à préserver entre adhérents et organisation est une obligation pour nous tous. Notre culture du débat ne s'est-elle pas transformée en production d'éléments de langage formatés ? La volonté de la Confédération d'avoir un lien politique direct avec les adhérents pose question, d'autant que les ordonnances ont démontré l'importance de syndicats forts pour relayer les craintes des adhérents. Mais nous avons toujours confiance dans la CFDT. ■



■ Bouchra Dini, Syndicat DPLT services santé-sociaux de l'Ain CFDT

BOUCHRA DINI**Syndicat DPLT services santé-sociaux de l'Ain CFDT**

Un « mandat sous le signe de coopérations renforcées et d'une démocratie interne vivante », cela passe par un interpro fort, riche de ses acteurs.

La Confédération doit veiller au devenir des Maisons des syndicats. La proximité amène les militants à se côtoyer et partager leurs compétences. Par ce fédéralisme, en étant visibles, nous sommes à nouveau premiers dans l'Ain. L'interpro c'est aussi des retraités hyperactifs et indispensables.

Nous sommes fiers de participer à l'interpro et de faire vivre la solidarité.

Un regret, le mot convivialité n'apparaît pas dans les textes confédéraux. Nous devons la préserver. Elle favorise les échanges, l'intégration, le dynamisme, et un travail de qualité sans se prendre au sérieux. Le syndicalisme n'est pas un métier. Notre force c'est la qualité de vie syndicale, car les militants CFDT sont Ain-contournables, Ain-fatigables, et surtout Ain-croyables. ■

OLIVIER BOISSOU**Syndicat national professionnel des conducteurs de train - FGAAC CFDT**

La CFDT est la seule organisation syndicale en avance sur les questions de changement climatique, de transition numérique, de robotisation. Rester figé sur ce que nous connaissons aujourd'hui

serait mortifère. La CFDT a obtenu des avancées (CPA, évolution professionnelle, pénibilité) mais la suppression des CHSCT est un coup dur.

Sur le conflit à la SNCF, vous avez tous un avis grâce aux informations données par des médias populistes. La réforme de 2018 n'est pas neutre. La CFDT est la seule organisation force de propositions et qui obtient des avancées sans un jour de grève en 2014, 2015 et 2016. La CFDT s'inscrit dans le dialogue, nous attendons les propositions du gouvernement, mais rien de rien ne vient. Le syndicat remercie la Confédération pour la confiance mutuelle et votera pour le Rapport d'activité. ■



■ Jean-Michel Mourouvin, Syndicat national des métiers de l'insertion CFDT

JEAN-MICHEL MOUROUVIN **Syndicat national des métiers de l'insertion CFDT**

Un syndicat comme le nôtre est aussi petit et peu visible que les publics qu'il accompagne.

L'insertion a été une préoccupation constante de la CFDT, de nombreux chantiers ont avancé (jeunes, réforme de l'IAE) mais les financements sont insuffisants. Les salariés connaissent une pression constante pour appliquer des politiques sans moyens. Les conditions de travail se dégradent.

Aujourd'hui, nous avons un pouvoir politique qui s' imagine que le numérique va régler tout. Or, l'humain est essentiel pour accompagner les personnes fragiles. Face aux idéologies, la CFDT devra continuer

à se battre pour les plus précaires.

Le syndicat votera le Rapport d'activité et remercie la Confédération pour son soutien appuyé. ■

DIDIER SERNA **URI CFDT** **Provence-Alpes-Côte d'Azur**

La CFDT n'a pas à rougir de son action sur la mandature. Mais les équipes syndicales ont été impactées par les réformes avec un calendrier imposé. Sous deux présidences, la CFDT est passée d'un acteur incontournable à un acteur parmi d'autres.

Pour rester première, la CFDT doit continuer à outiller les équipes (notamment les outils collaboratifs). Recréer du lien entre les structures professionnelles et interprofessionnelles est essentiel. La CFDT est première mais le pôle réformiste devient minoritaire. Valorisons nos acquis (complémentaire santé, garantie jeunes...). C'est aux autres syndicats de se positionner par rapport à nous et pas l'inverse.

Développer la syndicalisation, c'est garantir notre indépendance. Il faut repenser la relation avec les travailleurs, favoriser les nouvelles formes de contact (Effervescence). Parlons Europe ! Une Europe moins solidaire favorise la montée des extrémistes. ■

XAVIER BOURGEOIS **Syndicat CFDT métallurgie de la Côte-d'Or**

Nous devons penser au renouvellement au sein de notre organisation. La syndicalisation des jeunes connaît de nombreux freins, dont la discrimination syndicale (évolution salariale, de carrière); de plus, il est difficile de concilier vie syndicale et vie privée.

Le projet d'orientation pour les structures apporte quelques solutions mais il ne faut pas oublier les problématiques dans l'entreprise.

Les actions de proximité proposées par la Cnas nous permettent d'accomplir beaucoup de choses sur le terrain.

Malgré les difficultés, nous sommes fiers de militer pour la CFDT. C'est en véhiculant une image positive que les jeunes vont venir à nous. Soyons optimistes, soyons joyeux, soyons conquérants ! Créons cette CFDT unie et solidaire ! ■

CLAUDE RAMPON **Syndicat CFDT de la chimie et de l'énergie Rhône-Alpes ouest - Scerao CFDT**

Le mandat a été marqué par l'intensité des réformes, souvent difficiles à expliquer sur le terrain. Nous sommes fiers de porter un syndicalisme réformiste, mais la Confédération a manqué de réactivité, de positionnement clair et n'a pas toujours été à l'écoute. Cela a pesé sur notre représentativité et notre potentiel d'adhésion. La CFDT s'est récemment montrée plus claire dans les médias, mais des outils numériques auraient été bienvenus pour permettre une concertation sur les réformes. Nous voulons porter un nouveau modèle social (CPA...), mais les salariés et les plus fragiles connaissent-ils ces dispositifs et se les sont-ils réellement appropriés ? La charge de travail nous éloigne de nos missions premières et nuit au développement.

Nous saluons notre capacité à peser et à être un acteur incontournable dans les débats sociétaux, mais rester proches des salariés est notre priorité. ■

JEAN-MARC BAILLEUL **Syndicat CFDT des cadres de la sécurité intérieure**

Nous avons intégré la CFDT il y a quatre ans et remercions la Confédération et Interco pour leur soutien. L'alliance avec Alternative police est nécessaire pour gagner les élections. L'Unsa pose la barre trop haut pour arriver à des listes communes.

Pour atteindre l'objectif de 20 % de développement, ne pourrions-nous pas moduler les cotisations afin d'être concurrentiels ? Il faut également un socle de gardiens de la paix important.

Par ailleurs, le positionnement de la CFDT sur certains sujets nous a mis en difficulté (affaire Théo). Nous avons dû faire de la pédagogie. Il faut s'interroger sur les conséquences de telles déclarations pour ceux qui vont devoir défendre ces positions sur le terrain. Nos conditions de travail sont difficiles (milieu carcéral, infirmiers, pompiers, police...). Ce n'est pas le rôle des syndicats de se positionner sur ces questions. ■

JULIE BOUSQUET-TOURLAND Syndicat Sgen CFDT Auvergne

Bien que la CFDT cherche à l'instaurer, la culture du dialogue social est encore peu présente dans la fonction publique. L'éducation nationale reste trop imprégnée de hiérarchie et de verticalité. Nous avons des élus dans différentes instances, mais peu de marge de manœuvre pour négocier. Les négociations se font surtout au niveau national. Le syndicat parvient tout de même à se faire entendre dans les groupes de travail et les audiences, mais les propositions qui en ressortent n'engagent en rien l'administration. L'État ne respecte pas toujours ses engagements. Ce qui rend difficile la syndicalisation. Le syndicat est satisfait que la CFDT « exige » la reprise des négociations QVT. Les agents sont attachés à leur mission de service public. Ils veulent être reconnus et entendus pour leur travail. Le syndicat compte sur la CFDT et l'Uffa pour progresser. ■

CATHERINE NAVE-BEKHTI Fédération Sgen CFDT

Ensemble, nous faisons ce qu'est la CFDT. Dans un contexte difficile, nous sommes devenus premiers dans le privé et davantage visibles. Même si nous avons ressenti un écart entre nos revendications et ce que nous avons obtenu. En prenant appui sur nos valeurs, nous devons renforcer notre pouvoir d'agir.

La CFDT doit continuer à participer de l'intérêt général et à produire des outils. Nous devons continuer à affirmer notre dimension féministe. Nos statuts vont évoluer pour rendre nos instances paritaires.

Il faut agir avec et au plus près des travailleurs. Penser avec eux et non pour eux, dégager des revendications cohérentes et permettre ainsi les compromis et le progrès social. Ce qui n'exclut pas si nécessaire le recours à la grève. On nous taxe souvent de syndicat de trop de nuances mais c'est notre force. Il faut encore progresser et répondre aux besoins réels des militants. ■

HENRI CHEVOLLEAU UTR Loire-Atlantique

Je m'exprime au nom des cinq UTR des Pays de la Loire.



■ Julie Bousquet-Tourland, Syndicat Sgen CFDT Auvergne

Depuis 2013, les pensions du régime général n'ont presque pas augmenté, et les retraites complémentaires pas du tout, alors que les prix à la consommation ont augmenté de 3,24 %. C'est dans ce contexte que la hausse de la CSG a été annoncée.

Nous ne remettons pas en cause la CSG. La CFDT Retraités est d'ailleurs la seule à considérer juste que retraités et salariés paient à proportion de leurs revenus. Sans retour sur le pouvoir d'achat, ni compensation, cette réforme est inéquitable. Et seuls cotisent à l'assurance maladie les retraités ayant une retraite complémentaire. Sur le développement, nous validons l'ambition des 20 %. Mais 70 % des adhérents quittent la CFDT à la retraite ! Il est urgent d'informer les adhérents de l'existence des UTR pour que chaque adhérent le reste. Les formations demain en retraite sont là pour y répondre. ■

CHARLES CAVROT Syndicat CFDT chimie énergie Artois-Val-de-Lys

Nous remercions Laurent pour sa visite chez nous, au sein d'une section qui a perdu 750 adhérents en deux ans. Ta visite a permis de redynamiser nos militants et d'amorcer une reconquête. Une perte d'adhérents se traduit malgré tout par une perte financière, dramatique en temps de crise. Ne faudrait-il pas réfléchir à une ventilation différente de nos cotisations ? Parlons ensuite d'esclavagisme moderne : il existe encore une main-d'œuvre sans

défense et exploitée. Des personnes qui, par crainte de licenciement, acceptent de travailler dans des conditions dangereuses et font fi de leur santé. C'est une logique à dénoncer. Nos équipes le font mais sont victimes de discriminations syndicales.

Il faut de la solidarité, privilégier un message d'espoir sans paternalisme. On attaque le droit du travail et on nous affaiblit. Les salariés ne doivent pas être sacrifiés au nom du capitalisme. ■

HENRI ROGER Syndicat CFDT construction bois Limousin

Nous partageons le fait que la CFDT s'engage pour un nouveau mode de développement, même s'il est difficile à faire comprendre dans les entreprises.

Il faut former les salariés aux nouveaux métiers pour assurer le maintien dans l'emploi. Le devoir de vigilance est une avancée critiquée par les entreprises. Trop de travailleurs souffrent de mal-être au travail, il faut penser le travail autrement. Les différentes lois ont permis de démocratiser l'entreprise, les ordonnances sont un retour en arrière.

Face aux thèses du FN, il est difficile de partager nos idées : dans notre secteur des salariés sont licenciés alors que des travailleurs détachés sont présents.

Les services publics sur le territoire doivent être défendus et ne pas opposer public et privé. Sur la SPP, il faut accompagner les publics fragiles. Sur le C3P, on a perdu la bataille. Il est incroyable que le mandatement soit supprimé dans les TPE. Le syndicat a progressé de 5 % notamment grâce aux adhésions en ligne. ■

CHRISTOPHE DEWATINE Syndicat CFDT groupe Air France Spasaf

La CFDT ne se résout pas à la montée du populisme et doit continuer son combat. Dans ce climat, la CFDT est malmenée, jusque sur les réseaux sociaux. Un plan d'action doit être mis en place pour accompagner les militants à l'utilisation des outils numériques.

Le syndicat est devenu la première organisation des personnels au sol, accompagné par la Confédération lors de la création de syndicats chez les stewards



et les pilotes. Les défis économiques et écologiques sont réels. La CFDT les regarde en face, s'adapte en gardant le cap. Sur les réformes, la CFDT a fait le travail mais les sujets ne mobilisent que les militants. Il faut rendre les avancées plus concrètes pour les salariés, ce qui a été fait via les outils confédéraux. La CFDT est un syndicat porteur d'ambitions fortes voire utopiques. Le syndicalisme est fragilisé, en faisant évoluer ses pratiques, la CFDT reste en phase avec son époque. ■

GILLES LORY

URI Centre-Val-de-Loire

Quatre années qui n'ont pas été de tout repos, avec des craintes exploitées à des fins de violence, de terreur contre la démocratie et la construction européenne. Attention à l'arrivée des eurosceptiques, ainsi qu'aux populismes lors des prochaines élections.

La CFDT a obtenu des résultats malgré des réformes modifiant le Code du travail et affaiblissant le dialogue social. Le public est à bout de souffle; quelle action publique voulons-nous? Et combien sommes-nous prêts à y consacrer? Dans le privé beaucoup d'entreprises réduisent les moyens consacrés au dialogue social et le gouvernement est sourd à nos demandes, son mépris parle.

Nous devons compter sur nous-mêmes pour recréer des nouvelles solidarités, changer nos modes de fonctionnement, augmenter nos adhérents par un travail de proximité, tout en mutualisant les outils et moyens. Des actions sont menées avec des résultats comme la première place pour la CFDT en région. ■

SUZIE MALANDIN

Syndicat CFDT Nouvelle Occitanie ouest des banques et assurances

Suite aux ordonnances, remise des compteurs à zéro, les acteurs locaux sont en difficulté pour agir syndicalement et l'ambition d'une augmentation du nombre d'adhérents à 20% sera-t-elle réalisable? Un syndicalisme de qualité nécessite une mutualisation de moyens et des outils et des réseaux, mais les actions du gouvernement affaiblissent notre capacité à agir efficacement, mettant même en cause les équilibres entre vie personnelle, professionnelle et militante.

La Confédération laisse seuls les militants face à ces responsabilités. Nous souhaitons remettre au cœur des débats les adhérents à travers leur syndicat par la consultation, pour garantir une réelle démocratie dans notre organisation. ■

STÉPHANE CORDEIRO

Syndicat CFDT des services de Picardie

Les métiers des services évoluent et malgré le discours des directions (pas de délocalisation), il y a bien suppression des emplois.

La Confédération se propose dans la partie 3 de la résolution d'être à l'écoute des adhérents, des militants et des sections syndicales via un panel de service mais attention à ne pas tout centraliser. Le lien avec les syndicats et la proximité doit être la priorité malgré la baisse de moyens non compensée par la négociation. Seule solution: revendiquer des moyens pour les élus et mandatés. Pour cela la Confédération ne doit pas dire que le syndicalisme est en déclin et afficher une perte de 200 000 adhérents. Les départs concernent essentiellement des adhérents sans section syndicale, nous devons les organiser pour porter leurs revendications.

Il est urgent que la CFDT durcisse le ton en revendiquant notamment la présence d'IRP dans toutes les entreprises. ■

PATRICK ROLLOT

Syndicat CFDT de la métallurgie marnaise

Face au gouvernement Macron, il faut faire davantage preuve de solidarité et ne pas tomber dans le piège de l'individualisme et du corporatisme. Nous demandons la réaffirmation du droit de travailler et de vivre dignement. Nous demandons également que lors des prochaines élections, aucune consigne de vote ne soit donnée.

Notre syndicat est au plus près des salariés, mais le manque de moyens humains et financiers ne nous permet plus aujourd'hui de militer sans bénévolat. C'est pourquoi nous demandons une nouvelle répartition de la ventilation de la cotisation pour les syndicats. Ceci, pour nous permettre de faire du développement et d'atteindre l'objectif des 20%. ■

PHILIPPE MICHAUD

Syndicat général de l'agroalimentaire de Vendée-SGA CFDT 85

Il est regrettable que tous les syndicats ne puissent pas s'exprimer au congrès. Il existe un malaise concernant le mandat d'élu d'entreprise. Les pressions qui venaient des employeurs sont désormais le fait d'autres organisations syndicales: les militants ressentent une grande agressivité à leur égard et un sentiment d'isolement. Le risque est que cela s'accroisse avec la mise en place du CSE. Ce dernier va impliquer un renouvellement fréquent des élus qui, moins aguerris, seront plus fragiles. Il existe de ce fait un terreau fertile au développement des RPS chez les militants.

En conséquence, la CFDT négocie des accords en trouvant des compromis acceptables, favorables aux salariés et à l'emploi, elle doit également accompagner ses équipes et se mobiliser face aux comportements agressifs à l'égard de ses militants. ■

MARIE-REINE STROH

Syndicat départemental CFDT santé sociaux Bas-Rhin

La CFDT est devenue première organisation du privé. C'est la reconnaissance du travail des militants, appuyés par les structures CFDT.

Toutefois, la mandature a été compliquée. Les réformes successives font fi des partenaires sociaux. Dans ce contexte, la CFDT a parfois donné l'impression de rechercher un résultat à tout prix, d'accepter un petit plus pour une minorité, au détriment de la majorité.

La CFDT doit adopter un discours plus tranché. Elle doit identifier ses priorités et avoir l'ambition de ses moyens. Faire de l'engagement militant une véritable opportunité dans le parcours professionnel. La lutte contre les inégalités hommes-femmes doit aller au-delà de l'écriture inclusive et lutter contre le temps partiel contraint ou le plafond de verre, etc. Le renouvellement générationnel doit prendre en compte les réalités socio-économiques et le temps d'apprentissage. ■



■ Abdelkader Iriout, Syndicat CFDT construction bois Escaut-Sambre-Avesnois

ABDELKADER IRIOUT

Syndicat CFDT construction bois Escaut-Sambre-Avesnois

Dans un contexte social et économique difficile, gouvernement et patronat agissent avec une violence inouïe. Nous sommes conscients qu'il faut des réformes car notre société évolue.

La CFDT porte haut et fort un état d'esprit intelligent et innovant dans la construction du progrès social. Citons par exemple le CPF, le Compte pénibilité, les droits rechargeables, etc., mais le gouvernement est malhonnête!

Certains parmi nous pensent que la CFDT aurait dû être plus ferme sur le CSE ou les prud'hommes. Il appartient à chacun d'entre nous de dénoncer ce qui nous déplaît et de faire d'autres propositions plus favorables.

Ce qui nous préoccupe, ce sont les budgets alloués aux structures pour continuer à fonctionner correctement et répondre aux besoins des adhérents. Le CSE va nous pénaliser en termes de fonctionnement; il faut des femmes et des hommes pour faire marcher la machine. ■

DIEGO FERNANDO SANTOS

Syndicat CFDT de l'enseignement privé de Haute-Normandie

L'école est le lieu d'apprentissage indissociable de l'environnement professionnel du futur salarié. L'école est impactée de plein fouet par les changements de notre

société: numérique, nouvelle génération d'élèves, etc. Dans ce contexte, le métier change et les exigences aussi.

Dans l'enseignement privé, nous souffrons d'un manque de reconnaissance et de dialogue avec les chefs d'établissement et l'administration qui dénie notre existence dans les concertations. Quelle inertie face à nos initiatives!

Il y a urgence à rechercher un nouveau type de syndicalisme: le réformisme ne suffira pas à faire adhérer, et l'engagement des jeunes est bien différent de nos aînés.

Les petites structures sont le parent pauvre du syndicalisme. Pressions internes, parfois menaces, privent nos collègues des petits établissements d'adhérer. ■

CECILIA RAPINE

Syndicat CFDT culture

La CFDT culture est présente au ministère de la Culture et dans les nombreux établissements et services qui en dépendent, avec une grande diversité de métiers et 23 000 agents publics majoritairement contractuels.

Deuxième syndicat représentatif, nous avons choisi une stratégie d'autonomie en mettant fin à l'intersyndicale systématique. Notre identité CFDT ainsi retrouvée a permis une progression aux élections professionnelles.

Nous avons pu intervenir plus efficacement dans un ministère dont la gestion n'a évolué qu'à travers les restructurations non anticipées, et les coupes budgétaires imposées par les politiques publiques.

Nous nous sommes aussi rapprochés de notre fédération F3C et de l'Uffa-CFDT. Nous voulons aussi porter la culture au sein de la Confédération, dans sa pensée, son discours et ses analyses des sujets de société, et donc d'assumer une ambition culturelle. ■

JEAN-FRANÇOIS ROBIC

Syndicat CFDT Interco de la Haute-Garonne et de l'Ariège

Soulignons l'action 2017, interfédérale et intersyndicale, de défense des Ehpad, contre la maltraitance des usagers et des personnels, et pour le financement de la dépendance.

Après les restructurations territoriales, les fusions de collectivités, la réduction des moyens, la baisse du pouvoir d'achat, nous défendons la plateforme de l'Uffa et de la Fédération.

Comme usagers, nous voulons partout un service public de qualité et défendre le statut, garant de l'égalité entre agents, territoires et citoyens. Bravo pour *L'autre trésor public*, utile pour les élections 2018. Par une expression CFDT encore plus offensive (médias, action intersyndicale, grève, manifestation), il faut convaincre ceux qui ne croient plus à la négociation, sans oublier les contractuels, dénoncer la violence du gouvernement, être attentifs au dossier retraite pour le secteur public. Nous voterons le rapport d'activité. ■

CEDRIC REUTER

Syndicat CFDT métallurgie sidérurgie Nord-Lorraine

D'autres syndicats ont évoqué le mécontentement sur la stratégie confédérale. La CFDT est la première organisation syndicale. La présence paye en résultats mais pas en adhésions. Se développer est une nécessité. Ce défi est dur à relever avec moins de moyens. Les services à l'adhérent sont nécessaires mais il y a un risque d'individualisme et de compétition syndicale. Il faut repenser l'adhésion. L'adhésion volontaire a ses limites. Le chèque syndical a disparu. Plus on a d'adhésions, plus le rapport de forces est grand, plus que par la codétermination.

Des problèmes demeurent: Gasel, la formation syndicale.

Concernant la santé au travail, le syndicat dispose d'une cellule AT-MP permettant de la justice sociale. De nouvelles pathologies apparaissent. La prévention n'est pas infaillible. La pérennisation de ces cellules est demandée.

Pour le prochain mandat, il faut une CFDT forte en paroles et en actions. ■

3. RÉPONSE AUX INTERVENTIONS SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ, PAR LAURENT BERGER

**Bonjour à toutes et à tous,
chers camarades,**

Vos interventions, durant ces deux jours, ont été franches et denses. J'ai lu aussi hier soir les textes de ceux qui n'ont pas pu s'exprimer à la tribune. Je tiens à les saluer. Vous êtes 114 à être intervenus et une quinzaine à avoir donné un texte. Certains ont questionné le fait que les URI et fédérations interviennent. C'est dans notre règlement intérieur de congrès mais rien ne nous interdit d'y réfléchir pour notre prochain congrès.

Dans vos interventions, vous avez été très nombreux à dire que - malgré des nuances ou désaccords sur certains points, exprimés plus ou moins vivement- vous êtes bien à la CFDT.

Et si vous y êtes bien, si nous y sommes bien, c'est que nous partageons tous ici une exigence : que la CFDT soit une force syndicale de premier plan au service des travailleurs. Cette exigence est ancrée dans nos pratiques et dans nos valeurs.

Des valeurs fortes qui puisent dans notre histoire pour mieux construire le présent et l'avenir, des valeurs avec lesquelles nous ne transigeons jamais, quoi qu'il en coûte, comme par exemple sur les migrants ou l'extrême droite. Car le syndicalisme CFDT ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise, s'engage sur les questions sociétales est dans notre ADN, vous avez été nombreux à le souligner. Vos interventions montrent aussi que malgré les difficultés, malgré les doutes, malgré les désaccords, et ils sont légitimes -je reviendrai sur beaucoup d'entre eux-, nous sommes tous empreints de ces valeurs et du syndicalisme de progrès social qui fait l'originalité de la CFDT. Voilà pourquoi vous ne renoncez pas à votre ambition de défendre le syndicalisme qui est le nôtre, malgré le poids des difficultés externes et internes.

Voilà pourquoi vous ne perdez pas l'essentiel de ce qui nous lie et nous fait agir ensemble : les travailleurs.

En effet, ces travailleurs, c'est ce qui nous préoccupe tous, quel que soit le secteur professionnel.



■ Laurent Berger, secrétaire général

Lors du CNC d'octobre 2004, un an après la réforme des retraites, François Chérèque disait qu'il fallait « *Reprendre le travail* », que le « travail » devait être replacé au cœur de notre stratégie de transformation sociale et devenir l'identifiant qui fédère l'action de toute la CFDT. Oui, le syndicalisme, c'est d'abord agir sur le travail.

Lorsque le travail est confondu avec l'emploi, lorsque le travail n'est vu que comme un coût pour l'entreprise ou les finances publiques, lorsque le travail, et plus particulièrement « le travail bien fait » est empêché par un ensemble de contraintes imposées aux travailleurs, lorsque le travail est caricaturé comme une souffrance, comme une aliénation qu'il faut combattre... nous savons que nous n'avons pas tout dit du travail!

Nous savons surtout qu'on n'a pas pris le temps d'écouter les travailleurs sur leur relation à leur travail, sur la manière dont ils vivent ses réorganisations, ses transformations. C'est pourquoi la Confédération a lancé cette grande enquête Parlons travail pour redonner la parole aux salariés, agents publics, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi, apprentis, stagiaires et même retraités. En plébiscitant l'enquête Parlons travail, vous avez souligné le grand pas accompli sur le sujet pendant le mandat.

En trois mois, plus de 200 000 personnes ont participé à cette consultation, ce qui

signifie plus de 20 millions de réponses! C'est la plus grande enquête jamais réalisée en France sur le travail! Ce succès, que vous avez souligné, démontre l'envie des gens de s'exprimer sur ce sujet, pour peu qu'on leur en donne l'occasion.

En nous appuyant sur ce que nous disent les travailleurs, nous avons formulé nos revendications dans notre Manifeste pour le travail.

■ Parce que 72 % des répondants à l'enquête aimeraient participer davantage aux décisions, la CFDT veut rééquilibrer le pouvoir dans les entreprises.

■ Parce qu'une majorité de répondants témoignent de l'intensification de leur charge de travail, la CFDT a fait de la qualité de vie au travail un véritable objectif de dialogue social et de transformation sociale.

■ Parce que plus de 8 % disent qu'ils subissent ou ont subi des faits de harcèlement sexuel au travail, que près de 22 % disent avoir été les témoins directs ou indirects de tels faits, nous devons rappeler que la CFDT combat depuis longtemps ces violences sexistes et sexuelles. Nous avons même écrit un guide à l'usage des équipes CFDT. Nous combattons ces violences pour une raison simple : nous sommes une organisation féministe! Notre féminisme est ancré dans notre combat contre toutes les formes de domination.

Nous refusons que le travail, comme la société, soit le lieu de quelques formes de domination que ce soit, de quelques formes de violence, quelles qu'elles soient! Dans nos collectifs militants comme dans les collectifs de travail, soyons sans concession contre les violences sexistes et sexuelles!

Autre enseignement important de Parlons travail : alors que 42 % des répondants estiment que la durée légale du travail n'est pas le problème et qu'une majorité considère que l'approche par la durée hebdomadaire est devenue obsolète, la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle apparaît comme une préoccupation centrale. La banque des temps, proposée dans la résolution, pourra répondre à cette aspiration des travailleurs.

Cette immense base de données, nous allons continuer de l'exploiter, par des partenariats avec des chercheurs, mais surtout

© Anne BRUEL / Infocom CFDT

en mettant les résultats à votre disposition, pour appuyer vos revendications, pour vous aider à susciter cette parole qui est le carburant de notre syndicalisme!

Il ne peut y avoir d'action syndicale utile sans l'écoute des salariés, de leurs aspirations, de leurs difficultés.

Ce regard sur le travail est d'autant plus nécessaire quand on vous écoute. Vous avez parlé de la transformation du travail par les nouvelles technologies ou par la prise en compte nécessaire des contraintes écologiques.

Pour un syndicaliste CFDT, c'est un défi et une opportunité car l'avenir du travail n'est jamais écrit à l'avance! Nous devons en envisager les risques avec lucidité.

Mais nous pouvons aussi regarder les avancées obtenues par les représentants des salariés dans les entreprises: quand on limite le port des charges lourdes et les tâches répétitives qui provoquent des TMS; quand on enrichit le travail avec plus d'autonomie; quand on négocie des organisations du travail qui permettent d'améliorer le bien-être des salariés.

Le travail de demain, avec ses robots et ses algorithmes, sera celui que nous aurons contribué à faire émerger par notre action. C'est à nous d'en construire les conditions, en donnant à chacun la possibilité de prendre part aux transformations pour que l'humain ne soit pas la variable d'ajustement du travail de demain.

Vous avez été nombreux à valoriser les avancées obtenues sur la sécurisation des parcours professionnels: CPF, CPA, maintien du droit à la reconversion, garantie jeunes, droits rechargeables, mais aussi prise en charge de la couverture des accidents du travail pour les travailleurs des plateformes.

Vous avez aussi souligné que leur efficacité est fondamentale. C'est pourquoi nous nous sommes tant battus dans la négociation de la formation professionnelle pour obtenir un accompagnement réel et gratuit pour les salariés, mais financé par la contribution des entreprises. Cela aussi, c'est un résultat CFDT.

Car il est hors de question que les personnes se retrouvent seules face à la complexité du marché du travail, aux incertitudes sur les besoins en compétences des entreprises. La CFDT l'a martelé tout au long de ces quatre années: le droit à l'accompagnement est la clé de voûte de la lutte contre les inégalités d'accès

à l'emploi.

Un acquis d'autant plus important que la réforme de la formation professionnelle du gouvernement repose sur la seule responsabilité de l'individu. Elle se concrétise par un CPF en euros et une application: des droits qui confondent le pouvoir d'achat et le pouvoir d'agir, au risque de fragiliser plus encore ceux qui sont le plus en difficultés et d'augmenter les inégalités d'accès à la formation.

C'est pourquoi nous continuons de batailler pour peser sur les amendements des parlementaires et tenter d'infléchir la loi. Ça aussi c'est le syndicalisme CFDT.

Le syndicalisme, c'est agir aussi sur le travail dans les fonctions publiques.

Un travail qui s'exerce dans des conditions dont vous avez été nombreux à témoigner de la dégradation: pénibilité physique et psychologique, parfois jusqu'au point de rupture, dans les Ehpad, dans les hôpitaux ou dans les services chargés de la sécurité; fréquences et longueur des astreintes, travail de nuit et le dimanche; intensification et désorganisation dans les collectivités, aggravées par la loi NOTRe. Le découragement, la perte de sens, le doute quant à l'utilité sociale de ses missions guettent certains fonctionnaires.

C'est pourtant cette utilité sociale qui, pour la CFDT, justifie le statut dans la conception française des services publics. Sur ce point, il n'y a aucune ambiguïté dans les expressions.

Le Vrai/Faux rédigé par l'Uffa et la Confédération le réaffirme: la CFDT est attachée au statut dont les principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers. Mais une fois dit ceci, on ne peut se contenter de défendre le statu quo: il convient de faire évoluer le statut pour mieux le défendre. Car n'oublions jamais que les droits des travailleurs, du public comme du privé, ne sont jamais autant en danger que lorsqu'ils sont érigés comme immuables. Le statut, oui! Mais regardons ce qui doit évoluer dans l'intérêt des agents!

Défendre le statut ne peut pas non plus, pour la CFDT, se traduire par l'oubli de 20% des agents publics: la CFDT exige que la contribution des agents contractuels au service public soit enfin reconnue, que leurs conditions d'emploi et de rémunérations soient améliorées, que le

recours aux contrats courts soit limité, que leurs parcours soient sécurisés.

C'est en cela, pour tout cela, que nous sommes différents des autres organisations syndicales.

D'une manière ou d'une autre, beaucoup d'entre vous sont intervenus sur la protection sociale.

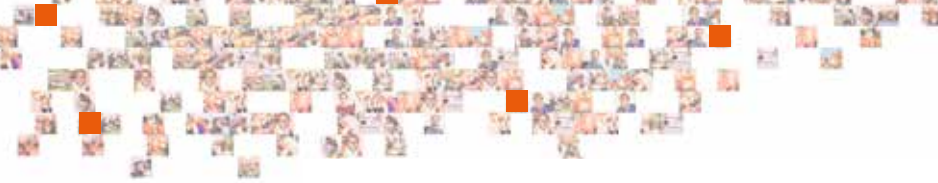
Sur le vieillissement de la société, sur l'organisation du système de soins, sur le financement, et même un peu sur les retraites. Et je commencerai par là. D'abord, en rassurant les jeunes. Oui, vous aurez une retraite! Un système par répartition ne peut pas faire faillite. Tant qu'il y aura des actifs, il y aura des retraites. La question n'est rien d'autre qu'une question d'équilibre entre activité et retraite. Et alors qu'on nous promettait la fin d'un système, soi-disant inadapté aux temps modernes, force est de constater que le système par répartition fonctionne toujours et pas si mal que ça d'un point de vue financier et la CFDT y est pour quelque chose. Le régime général est revenu à l'équilibre.

On parviendra à celui des régimes complémentaires dès 2019, grâce aux mesures courageuses voulues par la CFDT. Le niveau de vie moyen des retraités, avec toutes les inégalités que ça recouvre, est équivalent à celui des actifs. Et la CFDT y est pour beaucoup!

Alors, pourquoi une réforme? Parce qu'au-delà de son équilibre financier global, le système est bien souvent illisible, qu'il recèle de profondes inégalités. C'est pour cela que nous demandons depuis des années une réforme systémique sur la base de principes clairs.

L'enjeu pour nous, ce n'est pas de faire disparaître tel ou tel régime, mais de construire un nouveau régime, un système plus solidaire, un système universel, un système qui soit celui de tous les travailleurs. Et que l'on défendra parce que ce sera défendre la retraite de tous.

L'enjeu pour la CFDT, c'est aussi de construire un système de retraite qui soit partie prenante d'un projet de société, qui mette en œuvre un haut niveau de solidarité face aux aléas de la vie, le chômage, la maladie, l'invalidité. Un haut niveau de solidarité aussi pour corriger les inégalités: celles dont sont victimes les femmes, ceux qui subissent le temps partiel, ceux qui commencent à travailler tôt, ceux qui ont un métier pénible, ceux qui sont exclus de l'emploi.



Voilà tout ce qui peut être mis dans le débat sur la réforme des retraites. Voilà tout ce que la CFDT veut y mettre. Alors n'entrons pas dans cette concertation à reculons!

Et si nous lançons l'enquête Parlons retraites, c'est pour aller à la rencontre des travailleurs, pour ouvrir le débat, un débat de fond, avec de nouvelles idées, qui force chacun à penser l'avenir plutôt qu'à ressasser le passé. Vous vous en êtes justement félicités, il va falloir que l'on soit à la hauteur des attentes. Pour que cette enquête nous serve de point d'appui dans les discussions à venir. Cette consultation ne doit pas remplacer le débat interne, qui doit avoir lieu. Les membres de la commission exécutive et du Bureau national seront à votre disposition pour venir débattre de ce sujet crucial.

J'en viens à la question soulevée par certains d'entre vous, de la hausse de CSG subie par les retraités. Personne n'aime voir son pouvoir d'achat baisser. C'est vrai quand on a des revenus de 3000 €, c'est encore plus vrai quand on gagne 1350 €. Avec l'UCR, nous avons exigé du gouvernement qu'une partie de la hausse de la CSG soit affectée à la prise en charge de la perte d'autonomie. Nous avons également proposé d'atténuer cette hausse par la création d'un taux intermédiaire. Nous avons, enfin, demandé la suppression de la cotisation maladie sur les retraites complémentaires. Pour l'instant nous ne sommes pas entendus. Mais ne nous faisons pas le procès à nous-mêmes de ne pas être entendus sur les propositions qu'on porte. Avec l'UCR, nous continuerons à porter ces propositions.

Notre système de santé et son financement sont en crise et la situation est grave. Le problème ce n'est pas que la Sécurité sociale rembourse moins. Le problème, c'est quand la Sécurité sociale ne rembourse pas parce qu'elle n'a rien à rembourser, parce que les gens renoncent aux soins ou les diffèrent.

Parce qu'ils vivent dans des déserts médicaux ou parce qu'ils n'ont pas, ou plus, les moyens de payer une assurance complémentaire. C'est le cas de près d'un quart de la population, et ce, bien que nous ayons obtenu la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés du privé.

Nous ne cessons de le dire, de rappeler cette évidence: partout dans le monde, la

dépense de santé augmente sous l'effet du vieillissement de la population et du progrès médical. On guérit aujourd'hui de maladies dont on mourait il y a moins de vingt ans.

Alors certes, il faut réorganiser le système de soins, certes on peut rendre le système plus efficient, économiser des dépenses inutiles, et il y en a. Mais imaginer, comme le font les gouvernements successifs depuis vingt ans, qu'on peut maintenir un haut niveau de prise en charge des soins et équilibrer les comptes de la Sécurité sociale en diminuant sans cesse les dépenses est une pure vue de l'esprit technocratique qui guide les décisions en la matière.

Les camarades des syndicats Santé-Sociaux et des UTR qui sont intervenus l'ont tous rappelé: la situation dans les hôpitaux et dans les Ehpad est insupportable. Les mouvements qu'ils ont menés sont parfaitement légitimes et ont été soutenus par la CFDT.

Il faut en finir avec le bricolage et se poser enfin les bonnes questions.

La ministre de la Santé a bougé. Cela ne se serait pas fait sans la mobilisation et les propositions de la CFDT.

Mais il faut revenir aux questions fondamentales.

Sommes-nous prêts à payer plus pour nous soigner? Et surtout, quelle part de la dépense de santé sommes-nous prêts à financer solidairement au travers de l'assurance maladie obligatoire? Quelle place également pour les complémentaires?

Il est plus que temps que soit tenu aux Français un langage de vérité.

Pour la CFDT, il n'y a pas de doute. Elle s'est prononcée de longue date en faveur d'une augmentation des ressources de l'assurance maladie assurée par une hausse de la CSG.

Elle s'est prononcée aussi, je l'ai dit, pour accroître un financement solidaire de la perte d'autonomie en y affectant une part du produit de la hausse de CSG et également en créant une contribution de solidarité sur toutes les successions. Mais il est clair que tout ne relève pas du financement de la protection sociale. Faire face au vieillissement, à un vieillissement dans la dignité de chacun, dans tous les territoires, c'est intégrer cette préoccupation majeure dans toutes les politiques: de logement bien sûr, de transport, de l'accès au numérique...

Si le syndicalisme c'est d'abord agir sur

le travail, l'emploi, la protection sociale, notre scope syndical est beaucoup plus grand. Faire avancer les droits des travailleurs nécessite d'agir dans un cadre plus large.

Et ce cadre, c'est l'Europe. Je veux dire et redire que nous avons besoin d'une Europe sociale forte pour les travailleurs européens et nous avons aussi besoin d'une Europe sociale forte pour une mondialisation juste.

L'Europe ne peut pas être une forteresse assiégée. Elle doit, au contraire, être un puissant moteur de la régulation mondiale. Vous l'avez dit, nous avons de nombreuses attentes vis-à-vis de la construction européenne qui est, à bien des égards, insatisfaisante.

Mais reconnaissons d'abord que l'Europe est une chance. À condition de rester fidèle à son idéal et à ses valeurs: construire un espace de paix, de démocratie, de solidarité et de prospérité pour tous.

Trop souvent malheureusement, ces dernières années, la construction européenne a peiné à avancer. Elle a même créé la défiance et la méfiance quand ses dirigeants ont délaissé la construction politique, la justice sociale et le bien-être des Européens pour ne se soucier que du marché unique.

Il y a urgence à répondre au sentiment de défiance vis-à-vis de l'Union européenne dont se nourrissent les populistes à travers toute l'Europe, que ce soit en Hongrie ou en Italie.

Certains signaux récents nous donnent matière à être optimistes. D'abord c'est en novembre dernier, à Göteborg, **la proclamation du socle européen des droits sociaux**.

Les trois grands objectifs affichés pour le socle sont clairs: égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, insertion et protection sociales. Avouez que cela fait un beau programme syndical!

Ces objectifs doivent se traduire maintenant en droits nouveaux effectifs pour tous les travailleurs partout en Europe.

Nous le disons avec la CES, dans laquelle la CFDT est bien, **nous avons besoin d'un socle social de haut niveau pour arrêter la mise en concurrence des travailleurs**.

Cela exige un engagement de tous les acteurs, des institutions européennes aux partenaires sociaux, en France comme en Europe.

Nous nous félicitons aussi qu'enfin, après deux ans de discussions, le Parlement européen ait enfin adopté le compromis trouvé sur le détachement. Il était temps ! Alors oui, certains points du compromis obtenu ne sont pas satisfaisants, comme l'exclusion du secteur des transports qui devront attendre le paquet mobilité.

Mais pour la CFDT, les nouvelles règles vont en tout cas offrir une meilleure protection aux travailleurs détachés, permettre de lutter contre le dumping social et contribuer à la convergence des législations sociales en Europe.

C'est aussi ce que nous visons quand nous voulons partout en Europe un salaire minimum au moins équivalent à 60 % du salaire médian.

Pas d'euroscpticisme, pas de doutes exagérés. Mais nous voulons aller plus loin, afficher encore plus d'ambitions.

Nous voulons une Europe plus écologique et qui soutient la transition énergétique. Voilà pourquoi la CFDT a signé le Pacte Climat.

Nous voulons une Europe de la connaissance qui mise sur ses travailleurs et travailleuses pour une montée en compétences, la reconnaissance des qualifications et l'aide aux transitions professionnelles.

Nous voulons une Europe pôle d'excellence en matière de respect des normes sociales et environnementales, de respect des libertés et droits fondamentaux.

Nous voulons une Europe plus politique et plus solidaire dans l'accueil des réfugiés et des migrants...

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, le syndicalisme ne doit pas être spectateur. Il a même de grandes responsabilités, y compris dans chacune de vos professions, dans chacun de vos territoires, pour déconstruire les discours portés par les populistes et les partisans du repli sur soi qui menacent la construction européenne. Il doit aussi peser pour davantage de politiques coordonnées sur l'énergie, la défense, les droits sociaux au sein de la zone euro.

Alors oui, la CFDT garde l'idée européenne chevillée au corps.

Nous la garderons avec la CES qui tiendra son congrès au printemps 2019, avec laquelle nous allons poursuivre la construction d'un syndicalisme pro-européen et engagé.

Et puis, vous le savez, en 2019 nous aurons

les élections au Parlement européen.

Ce sera une nouvelle occasion de dire nos exigences pour l'Europe, notre engagement européen et aussi, à nouveau, de nous battre contre tous les extrêmes et contre le Front National.

Il nous faudra peser sur la campagne électorale et saisir cette occasion de voter pour l'Europe que nous voulons : **une Europe sociale forte pour une mondialisation juste.**

La mondialisation juste, la CFDT s'y investit concrètement. En se battant pour obtenir la loi sur le devoir de vigilance des multinationales, vous avez été nombreux à vous en féliciter, nous avons une nouvelle arme dans les entreprises pour peser sur la régulation mondiale. Alors, sachons nous en saisir dans les entreprises.

La mondialisation juste, la CFDT s'y investit aussi en dénonçant aujourd'hui le comportement d'Yves Rocher, basé ici à Rennes, quand l'entreprise viole les droits syndicaux en Turquie en licenciant 120 travailleurs qui viennent de se syndiquer.

Tous ces enjeux pour les travailleurs, que vous avez placés au centre de notre débat, montrent, aujourd'hui comme hier, et sans doute même aujourd'hui plus encore qu'hier, que nous avons besoin de syndicalisme. Pour répondre à la complexité des questions à traiter et à leur ampleur, il y a besoin de collectif, il faut du débat, des échanges, de l'intelligence collective,

de la capacité d'auto-organisation des travailleurs. Nous avons donc besoin d'un syndicalisme fort.

Mais nombre d'entre vous l'ont répété : le syndicalisme est mortel.

Le syndicalisme est mortel quand il se limite à dénoncer, s'indigner, sans jamais apporter de résultats qui améliorent, ici et maintenant, la situation des travailleurs.

Le syndicalisme est mortel quand il confond son combat avec un combat politique, en se fixant des objectifs qu'il conditionne à une alternance politique aléatoire, voire en l'orientant vers la seule perspective d'un changement de gouvernement.

Le syndicalisme est mortel, quand il montre son impuissance et s'enferme dans la spirale d'une radicalité stérile, où le seul débouché de la journée d'action et de manifestations est la fixation d'une date pour la prochaine.

Le syndicalisme est mortel lorsqu'il est incapable d'avoir une parole sans ambiguïté quand l'essentiel est en jeu, quand la démocratie, l'égalité des droits et le rejet de l'autre sont en cause, quand il s'agit de faire barrage au Front national au second tour de la présidentielle.

Le syndicalisme est mortel quand il rejette son impuissance sur ceux qui patiemment, avec énergie et courage, obtiennent par leur engagement les acquis qu'il défendra demain. Quand il a besoin d'injurier, de menacer, voire de recourir à la violence pour exister. À cet égard, pas plus que nous ne pouvons accepter la discrimination syndicale ou les agressions patronales à l'égard des syndicalistes, nous ne pouvons les tolérer de la part d'autres syndicalistes. Et quand un militant est agressé, c'est toute la CFDT qui est agressée et doit réagir.

Alors oui, mes camarades, le syndicalisme est mortel, mais pas le nôtre ! Pas le nôtre si nous restons nous-même ! Pas le nôtre si nous savons évoluer pour faire face aux défis de notre temps. Et mes camarades, sur toutes les réformes du Code du Travail, nous n'avons pas renoncé à être nous-mêmes

Vous avez été nombreux à parler des ordonnances travail et de l'impact qu'elles ont eu sur les militants.

J'ai parfois eu l'impression en vous écoutant que vous reprochiez presque à la CFDT de les avoir écrites.



© Virginie DEGAZAIN

Dans les concertations, la CFDT est restée cohérente sur sa conception du dialogue social. Notre position n'a pas bougé : le dialogue social dans chaque entreprise doit tenir compte des réalités professionnelles et faire progresser la situation, au plus près des salariés.

Cette position, l'un d'entre vous l'a rappelé : elle remonte à Edmond Maire, qui l'évoquait déjà en 1986 « *pour la CFDT, l'adaptation des acquis passe nécessairement par le développement de la négociation, dans les entreprises et dans les branches* ».

C'est pourquoi en 2016, lors de la loi Travail, la CFDT a poussé la primauté à la négociation d'entreprise. À plusieurs conditions :

- D'abord que les accords signés soient légitimes, c'est-à-dire réellement majoritaires (ce qui est une réalité pour la quasi-totalité des accords d'entreprise depuis le 1^{er} mai 2018).
- À condition évidemment que le syndicalisme soit renforcé.
- Et à condition que la branche soit confortée dans son rôle de régulation. Ce qui a été obtenu et même accentué sur les contrats courts, et tous les sujets relatifs à la qualité de l'emploi.

Mais la CFDT est en profond désaccord avec ces ordonnances.

- Vous l'avez exprimé clairement. Sur la décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de 0 à 20 salariés. Nous aussi !

Cette mesure, nous l'avons combattu politiquement, juridiquement, devant le Conseil d'État.

Vous avez dénoncé le plafonnement des indemnités prud'homales. Ce fameux barème. Nous l'avons combattu !

- En 2015, lors de la loi Macron jusque devant le conseil constitutionnel. Et nous avons alors obtenu gain de cause pour des questions d'inégalité entre les entreprises.
- En 2016 nous l'avons intégré dans la liste des points durs dont nous avons exigé (et obtenu) le retrait de la loi Travail.
- En 2017, le président Macron, nouvellement élu, l'a imposé, comme il l'avait annoncé dans son programme.

Là encore, nous nous y sommes opposés, et de toutes nos forces. Sans résultat cette fois et nous le déplorons. Comme vous.

- Vous avez dénoncé l'évolution des règles autour du licenciement économique. Nous aussi !

- Vous êtes défiants à l'égard de la rupture conventionnelle collective ? Nous aussi ! Même si certaines équipes CFDT, localement ont choisi d'en signer. En fonction de l'intérêt pour les salariés en proximité et de la qualité de ce qui est négocié. C'est le cas chez PSA, Dunlop, ou Téléperformance.

Pour la CFDT, c'est bien aux acteurs du dialogue social au plus près de la réalité, en proximité, de décider du dispositif à privilégier.

- Vous êtes en colère sur la fusion imposée des IRP. Nous aussi. Nous avons bataillé jusqu'au bout pour laisser cette possibilité à la seule signature d'un accord majoritaire. Quand nous avons perdu nous avons dénoncé cette fusion imposée.

- Sur la baisse des moyens syndicaux, nous nous sommes battus, nous avons, au-delà de l'avoir fait évoluer, dénoncé le contenu final du décret.

Aujourd'hui, dans beaucoup d'entreprises, l'heure est désormais à la mise en place des Conseils sociaux et économiques.

Beaucoup de vos témoignages démontrent l'engagement mais aussi les difficultés des équipes CFDT.

Un engagement qui se heurte trop souvent aux réticences, voire aux blocages de certaines directions, qui voient là une aubaine pour réduire la voilure du dialogue social. Avec les secrétaires généraux des fédérations, nous venons de le dénoncer dans une tribune récente.

Alors, comme l'on dit certains d'entre vous, nous n'avons pas d'autre choix que d'aider et d'accompagner les militants CFDT face à cette adversité : baisse du nombre des mandats, besoin de monter en compétences...

La Confédération et l'ensemble des organisations ont déployé une série d'outils au service des équipes (modes d'emploi, web conférences en ligne, affiches permettant d'avoir des repères visuels sur les nouvelles règles, mise à jour des classeurs de formation...). Un déploiement qui va se poursuivre... Il faudrait là-dessus mes camarades que nous soyons meilleurs sur la mutualisation des formations, des outils... et sur le fait, tout simplement, que les équipes connaissent ce que nous produisons.

Alors, je comprends votre mécontentement, votre colère, vous, militants, engagés sur le terrain. Je le comprends et je les partage.

Alors que se reproche-t-on ?

Pas d'avoir accepté les ordonnances. Je viens de montrer que nous les avons combattues et nous les combattons encore dans leurs effets les plus néfastes.

Décus ? Oui, le terme qu'a repris un journaliste pour le titre d'une longue interview le 31 août n'est pas assez fort pour qualifier notre désaccord et notre désapprobation sur ces ordonnances. Mais mes camarades, ne nous collons pas ça à la peau. Dans cette même interview, que j'ai relue hier, je marque notre désaccord sur le périmètre national du licenciement, le barème prud'homme, la fusion des IRP, les TPE... Bref, les éléments dont je viens de vous parler.

Et ces critiques à chaud ont été amplifiées dans nos interventions dès les jours suivants. Alors, ne nous arrêtons pas sur les mots.

La CFDT, très clairement, s'est opposée à ces ordonnances et l'a exprimé sans ambiguïté.

On se reproche aussi de ne pas avoir manifesté ?

J'en rassure certains, la manifestation, la grève font bien évidemment partie de l'éventail du mode d'action du syndicalisme et de la CFDT. Mais la manifestation, elle n'est utile que si elle est soutenue et suivie par les travailleurs et que si elle permet d'obtenir des débouchés concrets ! Je comprends la frustration de certains de ne pas avoir sorti les baskets sur les ordonnances, pour exprimer leur colère. Mais mes camarades : organiser une manif pour servir de soupape aux militants, sans les salariés, car le CSE, ne nous le cachons pas, n'était pas leur préoccupation ! Organiser une telle manif avec aucune perspective de victoire à la clé, car tout ce que nous pouvions arracher, nous l'avions arraché en amont. Faire cela juste après l'élection d'un nouveau Président, qui applique son programme... Quel cadeau nous leur aurions fait ! Alors, nous avons assumé notre désaccord sans concession. Et ne regrettons pas de ne pas avoir lancé la CFDT dans un combat perdu. D'ailleurs, vous-même avez dit que peu d'adhérents, et encore moins de salariés, auraient suivi. D'ailleurs cet épisode, comme d'autres épisodes depuis, nous invite certainement à expérimenter d'autres moyens, d'autres formes d'action pour exprimer nos désaccords, pour mieux nous faire entendre. Nous portons collectivement la respon-

sabilité de les inventer. Certains en ont tracé des pistes. Le futur Bureau national y réfléchira. Et cette réflexion sera indispensable! Car nous avons toujours besoin de faire de la place à notre indignation, à nos revendications, par des mobilisations qui entraînent les travailleurs. Ce sera un des enjeux du mandat qui s'ouvre.

Le gouvernement ne pourra pas continuer quatre ans sur la même ligne!

Je l'ai dit et redit à longueur d'interviews, je l'ai dit directement au gouvernement et au président de la République. La méthode « vous discutez et je tranche », ça ne peut pas marcher longtemps!

J'alertais déjà le président de la République dans une lettre ouverte dès le lendemain de son élection: « *Il n'y a pas de réformes acceptées si elles ne sont pas justes, comprises et concertées* ».

Et je le redis ici aujourd'hui. Il n'y aura pas de transformation en profondeur de la société contre ses acteurs, contre ceux qui mettent en œuvre les réformes! Pas de réforme de la SNCF sans les cheminots, pas de réforme de la fonction publique sans ses agents, pas de réforme de la formation professionnelle contre ceux qui accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi! Pas de réel dialogue social dans les entreprises sans représentants des salariés reconnus!

Il n'y aura pas de transformation en profondeur de la société si les changements ne sont pas négociés! La négociation, c'est un gage de démocratie et c'est aussi un gage d'efficacité.

Bien plus qu'une place à revendiquer, notre conviction est que les partenaires sociaux ont un rôle majeur à jouer dans la construction, la mise en œuvre et la bonne application des droits. Parce que nous sommes au plus près des réalités de terrain, que nous connaissons le quotidien des travailleurs dans les entreprises, dans les bassins d'emploi, dans les administrations.

Il est donc urgent que le pouvoir fasse preuve d'un peu moins d'arrogance, d'un peu plus de respect pour la CFDT, pour les syndicats, pour la société civile en général! L'élection politique n'a jamais épuisé la participation démocratique, nous sommes aussi la voix de la société.

Il ne faut pas que le président de la République oublie que ce qui menace nos démocraties, c'est le déclin de la solidarité. Qui mieux que le syndicalisme peut en-

raier ce déclin par sa présence dans les professions, les territoires et au niveau national.

Voilà pourquoi au-delà de la méthode, c'est bien sur le fond de sa politique que nous demandons un changement profond. Vous l'avez dit tout au long de vos interventions, notre société a besoin de politiques sociales assumées. La prise en compte des plus fragiles ne peut pas être renvoyée à des lendemains qui chantent ou à la charité.

À ne pas répondre à l'attente de justice sociale, à trop tolérer les inégalités, c'est le lit du populisme que l'on creuse, c'est le risque des extrêmes au pouvoir que l'on prend!

Quand on baisse l'impôt sur les sociétés, qu'on supprime l'ISF, qu'on instaure une flat tax sur les revenus des capitaux, on ne prive pas seulement l'État de ressources: non seulement on augmente les inégalités mais on entame un peu plus encore le consentement à l'impôt et la perte de confiance dans nos systèmes de solidarité. Tout le contraire de ce que demande la CFDT.

Quand on baisse brutalement et massivement les contrats aidés, quand on laisse craindre une remise en cause des aides sociales, c'est ceux qui en bénéficient qu'on stigmatise. La dynamique et la coordination de tous les acteurs de la lutte contre la pauvreté doivent se poursuivre dans un nouveau plan pauvreté! Sur la question de la pauvreté, sur la question des aides sociales, la CFDT sera extrêmement vigilante. Jamais nous ne laisserons stigmatiser les plus fragiles de notre société, jamais nous ne laisserons baisser la solidarité.

Quand le gouvernement remet en cause l'action publique, il ne varie pas de ses prédécesseurs: tant de fonctionnaires en moins, tant d'euros de réduction budgétaire, tant de points de PIB de dépense publique en moins! « Pour faire quoi? »: voilà ce qui exige une réponse. Nous l'avons rappelé pendant ce mandat, à cette majorité comme à la précédente. Nous le réaffirmons aujourd'hui. L'action publique se pense par ses finalités et par ses résultats concrets pour les usagers. Qu'il faille innover et adapter les services publics. Oui! Mais pour les besoins réels des usagers, et particulièrement les plus fragiles!

Au moment où le rapport du Comité Action publique 2022 est sur le point de sortir, nous continuerons à exprimer nos propositions et nos inquiétudes, nos désaccords pour dire que oui, les politiques publiques sont indispensables à notre cohésion sociale; nous disons que les agents publics et leur engagement professionnel doivent être reconnus. C'est bien avec cette grille de lecture que nous continuerons de nous exprimer sur les choix à venir du gouvernement.

Et puis nous disons au gouvernement: mettez la pression sur le patronat!

Le gouvernement fait le pari plus que risqué de la bonne volonté des employeurs. Pour que ce pari ne soit pas perdu, il doit faire, dès maintenant, pression sur le patronat pour sortir d'une vision étriquée du dialogue social. À lui, ce gouvernement, de se donner les moyens pour que les employeurs ne se limitent pas à l'application à minima de la loi. La CFDT interpelle publiquement le gouvernement pour qu'il s'engage à prendre de nouveaux décrets fixant le nombre d'élus et les moyens, si les employeurs continuent à refuser de faire vivre un dialogue social loyal et de qualité. Pas plus aujourd'hui qu'hier, la CFDT n'a l'intention d'abandonner l'entreprise au patronat. La démocratisation de l'entreprise est dans notre ADN. Sur le projet de loi Pacte, sur l'entreprise, nous portons des propositions précises sur la place du travail, les finalités de l'entreprise, sa gouvernance, la participation accrue des travailleurs à la prise de décision, et un partage équitable des richesses créées par le travail.

En dépit d'un lobbying intense de l'Afep et du Medef, qui vont jusqu'à nous prédire une catastrophe générale, le rapport Nottat-Sénard démontre que non seulement il est possible de promouvoir une vision équilibrée de l'entreprise, mais aussi que c'est nécessaire pour le pays. Face à un patronat parfois trop archaïque, le gouvernement doit faire preuve de courage et être à la hauteur des attentes de la société. Qu'il reprenne dans la loi les mesures proposées dans ce rapport

C'est aussi le patronat que je veux interpeller ici.

Notre autonomie, acquise, construite au fil des années, ce n'est pas seulement la neutralité vis-à-vis du politique, c'est aussi notre volonté de ne pas attendre de



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

l'État le progrès social que nous aspirons à construire. C'est de compter d'abord sur nous plutôt que sur un gouvernement quel qu'il soit, pour impulser et négocier les progrès dont les travailleurs ont besoin.

« *La CFDT ne croit pas à des modifications octroyées et venant d'en haut* » disait déjà le rapport Moreau en 1978, et d'ajouter : « *Quel que soit le verdict des urnes, la CFDT a un rôle à jouer qu'aucune autre organisation ne peut remplir à sa place.* »

Et la suite nous a donné raison. Sans nier la nécessité d'articuler démocratie politique et démocratie sociale, la négociation interprofessionnelle autonome a su être riche de droits nouveaux pour les travailleurs : de la rupture conventionnelle indemnisée à la généralisation de la complémentaire santé, de la garantie Visale pour faciliter la mobilité géographique aux droits rechargeables à l'assurance chômage...

Nous savons que construire des droits pour tous et les faire vivre en les rendant effectifs nécessiteront toujours un cadre de régulation, et donc de négociations, interprofessionnel. Que certains en doutent n'est pas notre problème !

Ne nous laissons pas enfermer dans un débat, pour l'heure stérile, avec le pouvoir, sur la place qu'il veut bien nous accorder. L'annonce d'une réforme par jour c'est du même ordre que l'annonce d'une manifestation par jour : cela participe du mouvement mais pas de la transformation sociale.

Alors, prenons des initiatives, reprenons la main sur l'avenir du dialogue social interprofessionnel. N'exonérons pas le patronat de ses responsabilités.

Cet été, le paysage patronal sera renouvelé. La CFDT proposera au patronat un rendez-vous pour construire un agenda social autonome. Les sujets ne manquent pas : transformation des activités et de l'emploi, règles et protections adéquates pour les formes d'emploi émergentes, santé et qualité de vie au travail, conciliation des temps de vie et de travail avec en point de mire une banque du temps universelle...

C'est notre responsabilité de première organisation syndicale dans le privé d'impulser cette démarche. Je m'y attacherai dès le mois de juin.

Alors oui, le syndicalisme est bousculé et il continuera d'être bousculé.

Comment pourrait-il en être autrement ? Mai 2017, n'était pas une élection présidentielle ordinaire, mais un véritable séisme politique. Des partis de gouvernement implosés, dépassés par de plus extrémistes à droite comme à gauche, le Front national au deuxième tour pour la deuxième fois. Et l'émergence d'un mouvement politique inconnu il y a encore un an.

Pourquoi serions-nous épargnés par le dédagisme ambiant ? Aux yeux de trop de travailleurs et de citoyens, nous sommes encore une institution parmi les autres, ni plus ni moins crédible, ni plus ni moins utile. Partant de là, on pourrait se dire à quoi bon ? Mais cela ne nous ressemble pas. Nous ne sommes pas de ceux qui baissent les bras, nous ne sommes pas de ceux qui se soumettent au réel.

Alors, nous n'avons pas d'autre choix que d'être combatif, courageux : nous

renforcer pour continuer de peser, pour continuer de faire entendre une voie exigeante et résolue.

Pour faire ce choix courageux, on aurait pu être en plus mauvaise posture : on aurait pu louer la marche de la représentativité. Mais non ! Nous sommes première organisation syndicale dans le privé ! **N'ayons pas la victoire amère !** Assumons ce leadership qui nous donne de nouvelles responsabilités, le complexe du numéro 2, c'est fini... L'ambition maintenant, c'est d'être premier tout court et de le rester. Et c'est l'enjeu de cette fin d'année sur lequel nous devons tous et toutes être mobilisés.

Cette place de premier nous aide à construire notre rapport de force mais elle n'y suffit pas. Nous renforcer, c'est gagner en voix mais c'est aussi gagner en adhésions, c'est consolider notre organisation, nous réinventer ont dit certains d'entre vous.

Vous avez été nombreux à le relever : la réponse à la question des moyens passera par la syndicalisation d'un plus grand nombre de travailleurs. Chaque année, nous accueillons énormément d'adhérents, autour de 60 000. Cela pourrait représenter une progression de près de 10 % par an si nous n'en perdions pas autant que nous en gagnons. Nous les laissons partir trop facilement, nous ne les orientons pas systématiquement vers les UTR.

Ces chiffres masquent des réalités très contrastées. Au cours des quatre dernières années, un quart des syndicats ont connu un développement de plus de 5 %. Parmi les participants au Challenge développement, un syndicat a créé 11 sections en moins d'un an, un autre a accueilli 875 nouveaux adhérents, et une section a recruté 159 à elle toute seule. Ils nous prouvent que c'est possible et surtout qu'il n'y a pas de frein structurel à notre développement.

Ce sera l'enjeu prioritaire des quatre années à venir.

Nous avons par contre beaucoup progressé en matière d'adhésions en ligne, qui représentent 10 % de nos adhésions. Le travail réalisé pour gagner en efficacité et en rapidité, porte ses fruits. Comme certains d'entre vous l'ont demandé, nous devons maintenant poursuivre l'amélioration de notre système d'adhésion en ligne pour faciliter les démarches des futurs adhérents et la tâche de leurs futurs syndicats. Nous allons nous y employer.

Derrière le développement, on trouve aussi la question de la syndicalisation des jeunes. Moins d'un adhérent CFDT sur dix a moins de 35 ans. Alors bien sûr, les jeunes accèdent plus tardivement à un emploi stable ou aspirent à d'autres formes d'engagement. Cela peut expliquer une toute petite partie de nos difficultés mais certainement pas nous servir d'alibi. Il n'y a pas de fatalité.

Cette mandature a ouvert des voies, les initiatives en direction des jeunes se sont multipliées. Elles passent parfois par des approches spécifiques qu'il ne faut pas s'interdire. C'est la traduction du volontarisme, pas d'un quelconque jeunisme. Il faut à présent que ces actions prennent racine dans la durée car le renouvellement générationnel est la condition de notre pérennité.

Un autre chantier doit également être poursuivi avec ardeur, celui des services à nos adhérents. Ils sont un argument de plus pour proposer l'adhésion et mettre toutes les chances de notre côté pour les garder.

Il va falloir continuer à diversifier l'offre, parce que les adhérents n'ont pas tous les mêmes besoins, parce qu'ils n'attendent pas seulement ce que nous aimerions leur donner, parce qu'ils ont droit à une promesse tenue. Les procédures de Réponses à la carte, c'est cela : s'assurer que la réponse est donnée et aider les syndicats en difficulté en s'appuyant sur les autres structures.

Réponses à la carte est bien utile pour certains, peut-être moins pour d'autres. Pour tous, en tous les cas, l'accompagnement dans l'accès aux droits relève, si j'ose dire, du service minimum syndical. Vous l'avez dit, c'est ce qui rendra concrètes nos avancées revendicatives. C'est ce qui fera que les adhérents trouveront un sens supplémentaire à leur adhésion.

Vous avez souligné tout ce qui a avancé au cours de ce mandat pour faciliter le travail des militants. Vous avez été nombreux à pointer l'importance croissante de la part juridique dans l'action syndicale. La CFDT, via la Cnas, est la seule organisation syndicale à proposer une prise en charge des frais de justice de ses adhérents.

La Cnas ajuste régulièrement ses règles de prise en charge pour s'adapter aux besoins des équipes et intégrer les procédures nouvelles.

Les délais de traitement devraient être réduits par la mise en service de la nouvelle application qui permet un processus de validation du dossier plus rapide et plus transparent pour les syndicats.

Mais la Cnas ça ne sert pas « qu'à ça » comme vous l'avez rappelé. Et l'action syndicale ne doit pas se résumer à l'accompagnement juridique.

La Cnas, c'est aussi le financement d'actions de proximité, pour la négociation de protocoles d'accord préélectorales. 146 dossiers ont été pris en charge depuis la création de cette prestation. Là aussi les choses avancent !

Vous avez souligné l'amélioration de nos outils numériques. La plupart d'entre vous ont relevé les progrès de Gasel qui répond désormais à vos attentes et facilite le travail de nombreux militants. C'est également le cas d'OPERA, l'application qui a accompagné la généralisation de Réponses à la carte.

Le nouvel espace adhérent a lui aussi rencontré un succès immédiat avec près de 10 % des adhérents qui ont activé leur compte en 9 mois. Il s'avère important de répondre aux attentes de ces adhérents et cet espace adhérents permet aussi d'alléger le travail administratif de nombreux militants. C'est aussi cela, aider les syndicats.

Plus largement que ces outils numériques, c'est la CFDT toute entière qui doit se mettre au service de ses militants : syndicats, fédérations, unions régionales, Confédération... Nous devons faire tout ce qui est nécessaire pour soutenir nos sections syndicales, et pour VOUS soutenir aussi dans les syndicats.

Nous avons, collectivement, fait beaucoup durant ce mandat.

Nous avons informé les militants en amont, pendant et après les négociations interprofessionnelles.

Nous avons développé toute une batterie d'outils pour faciliter l'action revendicative. Nous avons appuyé les rassemblements militants dans les régions et les fédérations.

Nous avons mis le paquet pour aider les militants à s'approprier les nouvelles règles du dialogue social, accompagner les administrateurs salariés, les mandatés, les conseillers prud'hommes ou encore les défenseurs syndicaux.

Et malgré tout ça, persiste le sentiment que ce n'est pas assez : c'est normal, parce

que parfois ça n'arrive pas assez vite ou pas aux bons destinataires. Certains syndicats se sentent parfois un peu démunis pour répondre à la multiplicité des enjeux : évolution du Code du travail, développement, élections, gestion des urgences... Nous avons fait beaucoup ; demain nous devons donc faire encore mieux et encore plus. C'est toute l'ambition d'une partie de la résolution, qui met la barre très haut avec le principe d'un droit à l'accompagnement et d'un dispositif, l'ARC, Accompagnement ressources conseil, pour permettre à un militant ou à une section de ne jamais rester seul face à une question ou un besoin.

Vous avez été nombreux à exprimer les craintes que vous inspire la mixité proportionnelle.

Ce n'est pas toujours facile mais elle va nous obliger à élargir nos recherches de candidats, à susciter de nouvelles vocations militantes.

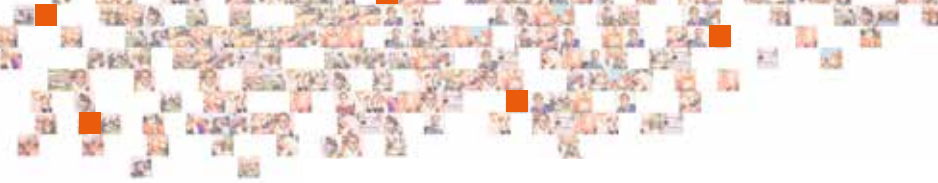
L'objectif pour la CFDT est d'offrir aux salariés une représentation à l'image de leur entreprise et de leur administration. Une représentation qui donne toute leur place aux femmes. Cela fait partie de l'identité de notre organisation, soyons en fiers.

La Confédération prend sa part dans cette évolution indispensable avec la discussion à ce congrès de la réforme des statuts. J'entends aussi vos craintes sur la limitation des mandats.

Il nous faut assurer la protection des militants dans leur carrière et leur évolution professionnelle, une fois le mandat achevé. Ce sera une de nos priorités pour ces quatre prochaines années.

Pour cela nous avons des leviers à disposition : notamment la loi sur le dialogue social de 2015, qui, sur proposition de la CFDT a mis en place des mécanismes permettant de lutter contre la discrimination salariale à l'égard des représentants syndicaux.

Nous avons aussi un grand enjeu devant nous, valoriser l'engagement syndical. Au-delà de la protection légitime attendue par les élus, la validation de leur expérience enverrait un signal fort de reconnaissance du syndicalisme. Nous, ici, nous savons que le syndicalisme est une formidable école d'éducation populaire. Reste à le faire reconnaître !



La Confédération et d'autres structures, ont déjà travaillé sur l'accompagnement des militants, jusqu'à leur repositionnement dans le monde professionnel. Nous allons nous appuyer sur ces expériences pour proposer aux organisations une colonne vertébrale d'accompagnement.

Nous renforcer, c'est consolider notre fonctionnement collectif, mutualiser, mieux coopérer.

La loi NOTRe, nous ne l'avons pas choisie. Mais le Bureau national a choisi le principe d'une Union régionale CFDT par nouvelle région administrative ; soit 13 URI et non plus 22. Une décision lourde, tout sauf cosmétique : pour créer une seule et même CFDT dans ces nouveaux périmètres, pour renforcer la défense des travailleurs et des idées CFDT dans ces périmètres régionaux. Pour cela, il fallait fusionner des histoires, des pratiques, des équipes. La Confédération a accompagné les Unions régionales. Oui, ce fut chronophage. Oui, ce fut un énorme investissement pour les équipes des URI concernées. Je veux dire ici le formidable travail accompli, en plus du reste et de l'actualité ! Disons-le franchement - comme vous l'avez fait - ce ne fut pas un long fleuve tranquille ; il y a eu des tensions, des conflits, parfois de l'amertume. Mais regardons aussi ce que nous avons fait collectivement.

L'enjeu après ces congrès de fusion, c'est de faire vivre la proximité avec les travailleurs, le lien aux adhérents, l'accompagnement des militants, dans des territoires plus vastes. C'est de faire vivre du débat collectif, de faire vivre de la formation syndicale, d'accompagner les syndicats. Ce défi est partagé par toutes les URI y compris celles qui n'ont pas fusionné. Le relever ensemble conditionne notre développement et l'accompagnement des militants. La Confédération suivra évidemment l'évolution de ces chantiers. Nous renforcer, c'est mieux nous organiser et partager nos ressources. La question des moyens rejoint celle de notre efficacité. Comment faire mieux avec moins de temps syndical ?

Il n'y a pas de recette miracle mais nous pouvons et nous devons le faire : en utilisant le savoir-faire des milliers de militants, de mandatés que vos URI et fédérations structurent en réseaux, qui peuvent venir en appui des syndicats et des sections syndicales.

Nous devons aussi mutualiser, comme vous l'avez à juste titre souligné. Mutualiser, c'est se centrer sur les finalités, les missions, les besoins des hommes et des femmes plus que sur nos pré-carrés. C'est penser nos syndicats, nos fédérations, nos Uri, comme complémentaires et pas concurrentes. C'est construire solidement les réponses aux militants, aux adhérents au bon endroit. Mutualiser ne retire rien à personne, mais apporte à tous.

Mutualiser, mieux coopérer, c'est au fond renforcer le fondement du choix du syndicat, structure politique de base. C'est utiliser au mieux les moyens globaux dont l'organisation dispose pour permettre au syndicat, quels que soient sa taille et ses moyens, de concentrer son activité sur son rôle stratégique et politique.

Nous renforcer, enfin, c'est prendre soin de notre démocratie interne. Nos règles de fonctionnement démocratique à la CFDT, c'est la démocratie représentative. Nous votons des orientations en congrès, nous élisons des responsables pour les mettre en œuvre, et des instances pour décider de la conformité de nos engagements. Mais, pour être vivante, notre démocratie représentative doit être plus participative. À deux reprises dans ce mandat, nous avons consulté nos adhérents avec un débat ouvert sur une plateforme numérique : sur l'évolution de l'organisation, puis sur nos textes d'orientation à ce congrès. À chaque fois cela a été un succès. Vous avez été nombreux à vous féliciter de ces innovations et nous les poursuivrons. Nous devons les poursuivre à tous les niveaux de l'organisation. La démocratie participative, ce n'est pas seulement pour les projets fédéraux !

Du débat, il y en a avant chaque congrès, et vous avez certainement dû en organiser dans vos syndicats avant de venir ici. Du débat, il y en a aussi au fil de l'eau. Pas une semaine ne s'écoule sans que les membres du Bureau national, les secrétaires nationaux et moi-même soyons au contact des militants. C'est difficile à comptabiliser en global, mais pour ma part, j'ai épluché mon agenda et je peux vous dire qu'en quatre ans, j'ai rencontré 30 400 militants, avec lesquels j'ai débattu lors de 263 rencontres, j'ai

rencontré 55 sections d'entreprises et 27 sections d'administration. Personne ici ne peut utiliser l'argument fallacieux d'un soi-disant sommet coupé de « la base ».

Il vient le temps de conclure cette réponse mes camarades.

Je vais vous dire ce que m'inspire ces deux premiers jours de congrès.

D'abord je suis fier de notre capacité collective de débat. Ce débat il est nécessaire et il est sain. Il a même été durant ces deux jours (à une ou deux exceptions près) respectueux de nos différences et de nos divergences, sans caricature, ou presque.

Les désaccords dans une organisation de 623 802 adhérents, représentés par des responsables investis, convaincus comme vous l'êtes, ils sont normaux et légitimes. Le congrès est le cadre démocratique rêvé pour les exprimer. Vous l'avez fait et je vous en remercie chaleureusement.

Je suis également satisfait que vous ayez reconnu le travail réalisé par toute la CFDT et le Bureau national sortant.

Je vous avais parlé du verre à moitié plein. Vous avez parlé du verre à moitié vide. Nous sommes donc d'accord !

Dans un contexte difficile, le travail a été mené avec force et engagement. Ici nous sommes tous des militants. Vous avez malgré vos critiques très majoritairement confirmé notre type de syndicalisme et nos résultats.

J'ai aussi entendu votre demande de combativité, d'une CFDT toujours plus visible et engagée aux côtés des travailleurs. Je veux vous rassurer sur cette combativité. Elle est intacte !

Lorsque les évolutions, les changements, les réformes sont et seront en contradiction avec nos ambitions, comme lorsque nous pousserons nos idées, la CFDT sera combative.

À la CFDT, nous exerçons une combativité qui est celle attachée à la recherche de résultats concrets pour les travailleurs. La combativité qui est l'exigence de formuler des propositions ancrées dans le réel, la combativité de construire avec les travailleurs l'amélioration de leur situation, la combativité de construire notre rapport de force autant par la qualité et la pertinence de nos idées que par la mobilisation et la manifestation si nécessaire.

Je vous le dis mes camarades cette combativité-là elle est certes plus exigeante mais elle bien plus efficace que la pseudo combativité des slogans faciles et des postures révolutionnaires.

Je veux enfin, à l'instar de ce qu'a exprimé Nicolas hier, que vous imaginiez des Claude, Nora, Chantal, Gérard, Rachid, Berthe et autre Émile de vos secteurs professionnels, de vos entreprises, de vos administrations, de vos territoires. Quelle serait leur vie sans la CFDT ? Quel serait leur travail sans la CFDT ? Quelle serait leur protection sociale sans la CFDT ? Quelle serait la société française sans la CFDT ? Et je peux continuer comme cela longtemps.
Oui mes camarades, vous, nous, la CFDT produit du bien pour les travailleurs. Alors soyons en fiers ! Soyez en fiers !

Soyons en fiers et concentrons nos énergies à convaincre toutes celles et ceux qui remettent en cause la légitimité et l'utilité des corps intermédiaires, plutôt que de nous laisser tenter en interne par la même forme de dégagisme qui sévit en politique.

Questionnons notre responsabilité commune à nous renouveler, à nous réinventer, en tenant compte de la sagesse des anciens comme de l'audace des plus jeunes, en coopérant à tous les niveaux, au plus près des travailleurs.

La Confédération a un rôle majeur là-dessus mais vous avez aussi un rôle énorme. Celui des syndicats qui décident.

Et décider vous allez le faire maintenant en votant sur le rapport d'activité.

Je vous appelle à le voter massivement. Massivement pour les milliers de militantes et de militants de la CFDT qui sont les premiers artisans de la progression de notre organisation.

Remerciez-les de hisser la CFDT 1^{re} dans le privé et soutenez ceux qui feront voter la CFDT en fin d'année. Car cet enjeu des élections fonctions publiques nous mobilisera tous.

Votez massivement le rapport d'activité pour donner un signal fort de notre force et de notre cohérence interne à nos interlocuteurs.

Dans un monde politique et syndical en explosion, réjouissez-vous que la CFDT soit l'une des dernières organisations encore DEBOUT !

Bien sûr dans l'océan déchainé de la période, la CFDT a été mise à l'épreuve. Mais elle a tenu le cap. Peu d'autres acteurs peuvent en dire autant.

Trop d'entre eux regardent seulement les vagues et jamais l'horizon.

Vous ! Par votre vote massif, démontrez que la CFDT sait affronter les vagues mais surtout qu'elle regarde l'horizon.

Un horizon démocratique et de progrès, un horizon de fraternité et de justice sociale, un horizon d'un syndicalisme combatif par une CFDT forte !

C'est cela le message fort que vous allez donner pour l'avenir de la CFDT.

Je vous fais confiance. ■

4. RÉSULTAT DU VOTE SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ

RÉSULTAT DU VOTE SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ dont le quitus financier

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	26 871
Pour	22 400 83,36 %
Contre	4 471 16,64 %
Nuls et blancs	2 344

RAPPORT D'ACTIVITÉ ADOPTÉ



RÉSOLUTION GÉNÉRALE: Démocratisons le travail, donnons un nouveau visage au syndicalisme

1. Présentation de la Résolution générale. . . .	38
2. Amendements en débat.	44
3. Résolution générale.	53

1. PRÉSENTATION DE LA **RÉSOLUTION** **GÉNÉRALE** PAR MARYLISE LÉON ET YVAN RICORDEAU

**Bonjour à toutes et à tous,
mes très chers camarades,**

Nous sommes le nouveau visage du syndicalisme. Oui ! Les travailleurs nous ont accordé leur confiance en faisant de la CFDT la première organisation syndicale dans le secteur privé.

Il nous faut tenir cette place dans une société en mutation. Une société où notre CFDT est fière d'assumer un syndicalisme d'intérêt général. Nous devons prendre toute notre place, devenir le syndicat autour duquel se structure un syndicalisme renouvelé.

Oui, il nous faut prendre la main. Telle est l'ambition de la CFDT, telle est l'ambition de cette résolution dont nous allons débattre pendant deux jours.

La période actuelle est singulière avec **trois défis majeurs** : le réchauffement climatique, la révolution numérique et l'adaptation de la société à l'allongement de la durée de la vie.

Face à ces défis, nous n'avons qu'une seule option : en tirer des opportunités pour les travailleurs et travailleuses.

Nous sommes engagés depuis des dizaines d'années pour un modèle de développement durable. Face au réchauffement climatique nous savons que nous devons revoir en profondeur nos modes de vie, de travail et de consommation. Il y a urgence mes camarades, il ne s'agit pas d'un sujet fiction, déjà aujourd'hui

les conséquences du réchauffement sont là avec des épisodes de sécheresse intense dans certaines parties du globe, des pluies diluviennes et des ouragans plus nombreux et plus intenses dans d'autres. Les conséquences sont dramatiques : ce sont des milliers de morts et des millions de déplacés. Les conséquences économiques se comptent pour les États en milliards de dollars. Des travailleurs perdent déjà leurs emplois, voient leurs conditions de travail changer. Cette transition écologique est nécessaire et elle doit être juste : anticipée et accompagnée pour tous les travailleurs. Par notre action syndicale, nous devons en faire une opportunité pour réduire les inégalités et faire de l'emploi une clé de réussite !

La révolution numérique bouleverse aussi les modèles et filières économiques. Elle transforme les organisations du travail, le contenu même du travail, les conditions de travail, les formes d'emploi, le dialogue social et sans aucun doute le syndicalisme lui-même ! Tous les emplois seront à plus ou moins long terme impactés ainsi que notre modèle social et notre modèle de protection sociale. Ces modèles doivent non seulement répondre aux enjeux de la révolution numérique mais aussi à ceux de l'allongement de la durée de vie : demain, quelle solidarité entre générations voulons-nous ? Quelle organisation médicale, sociale, familiale ? Notre syndicalisme doit être force de propositions !



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ Marylise Léon et Yvan Ricordeau,
secrétaires nationaux

Pour relever **ces trois défis**, notre syndicalisme s'appuie sur trois forces:

1. Notre détermination à changer le quotidien de chacun et chacune, et ce quel que soit son statut. Une détermination qui implique de placer le travailleur au cœur de ce projet de résolution. Oui, c'est un choix délibéré, un choix assumé. La CFDT doit s'adresser à l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Qu'ils soient salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, retraités, indépendants... toutes et tous doivent pouvoir se reconnaître dans notre action syndicale. Nombre d'entre vous ont réagi à la lecture de ce terme: un terme qualifié de passéiste, de trop connoté politiquement. Refusons de nous voir confisquer ce terme et inscrivons-le dans notre vision moderne du travail et de la société.

2. Outre notre détermination, nous avons un socle de valeurs. Il nous a permis de tenir le cap ces quatre dernières années. Égalité, solidarité, démocratie, indépendance, émancipation. Plus que jamais, nos cinq valeurs cardinales nous permettent aussi d'être résolument tournés vers l'avenir.

Un avenir qui se construit avec les travailleurs et non à leur place. Nous défendons chaque jour notre syndicalisme de proximité, pour être au plus près des réalités de chacun.

3. Cette proximité avec les travailleurs nous permet de penser un avenir synonyme de progrès social pour toutes et tous. Les travailleurs, les militants, les adhérents nous le disent, ce progrès doit reposer sur les principes

d'universalité, d'accompagnement et de démocratie. Plus de laissés pour compte, personne ne doit rester au bord du chemin; chacun doit pouvoir s'exprimer, avoir la parole, participer aux décisions, en un mot être enfin acteur.

Il n'y a pas si longtemps, s'inscrivaient sous notre magnifique logo orange et vert (!), les mots suivants: « des choix, des actes! ».

Eh bien, nous l'avons choisi et nous l'avons fait. Parce qu'y compris en interne les adhérents aspirent à une démocratie renouvelée, pour la première fois dans notre histoire, notre organisation a fait le choix, dans la préparation de ce congrès, d'une consultation des adhérents et militants de la CFDT sur une plateforme numérique. Un choix innovant et couronné de succès. Une première dont nous n'avons pas à rougir: plus de 21000 adhérents se sont connectés sur la plateforme, avec à la clé plus de 13000 votes et 2030 contributions ajoutées. Vous, syndicats, avez ensuite déposé 1641 amendements. Notre démocratie interne est bien vivante. Cette résolution est donc notre résolution et les 15 débats d'aujourd'hui et demain les enrichiront encore.

L'enquête Parlons travail nous a livré un message fort: une large majorité des participants nous ont dit qu'ils aiment leur travail!

Ils aiment leur travail, ils y trouvent des satisfactions et de la fierté. Ils ont aussi de fortes attentes: être autonomes, être reconnus, avoir un revenu décent, une

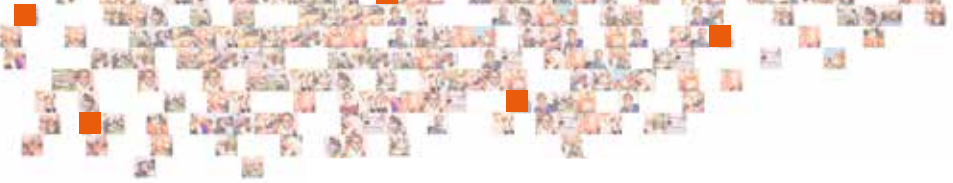
protection sociale de qualité, pouvoir dialoguer et trouver des appuis, travailler en sécurité en protégeant sa santé.

Riches de promesses et sources de profondes inquiétudes, les mutations déjà à l'œuvre recomposent le tissu économique, les emplois, la formation, le dialogue social et le travail. Contenu du travail, relations de travail, lignes hiérarchiques, relation au temps et à l'espace, c'est le travail dans son ensemble qui doit être repensé. Mes camarades, il s'agit bien plus qu'une adaptation, il nous faut inventer le travail de demain. Un travail de demain que nous voulons **choisi, formateur et émancipateur**.

Pour cela il nous faut à la fois **transformer le travail, sécuriser les parcours professionnels et donner plus de pouvoir aux travailleurs**.

Pour chacun de ces axes la CFDT a des propositions.

Pour transformer le travail, il faut obtenir un nouveau droit pour les travailleurs d'agir sur leur travail, qu'ils puissent agir sur leurs rythmes de travail, leurs cadences, leur niveau de responsabilité, la transformation de leurs tâches, l'organisation des collectifs de travail... Le travail est notre expertise! Qui mieux qu'un travailleur connaît le travail réellement effectué?! De nouvelles organisations du travail doivent donc être pensées, débattues et confrontées. Le travail doit devenir un véritable objet de dialogue avec les salariés, leurs représentants et les acteurs syndicaux. Plus que jamais, la CFDT veut faire de l'organisation du travail un objet de négociation, dans le



cadre de la QVTEP dans les entreprises, et dans les administrations à partir du projet d'accord-cadre de 2015.

Transformer le travail, c'est aussi agir syndicalement pour le développement et la reconnaissance des compétences. Il faut permettre aux travailleurs de se réapproprier le contenu et la qualité du travail sur le long terme.

C'est pourquoi nous revendiquons la négociation des orientations du plan de formation dans les administrations et les entreprises pour avoir enfin une véritable gestion des emplois et des compétences.

Transformer le travail, c'est agir pour de plus justes rémunérations. Cette équité dans le partage des richesses passe par la transparence et la négociation des structures de rémunération..., de toutes les rémunérations ! Et parce l'autorégulation est devenue insuffisante, la résolution vous propose d'acter une nouvelle revendication : l'encadrement par la loi d'un écart maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations d'une entreprise ou d'un groupe. Cette proposition fait débat, nous y reviendrons tout à l'heure dans le troisième débat.

Transformer le travail, c'est aussi transformer notre approche du temps de travail. Soyons lucides, l'approche du temps de travail par la seule durée hebdomadaire appartient au XX^e siècle ! Et dire cela, ce n'est pas renoncer aux 35 heures. Les 35 heures sont dans notre résolution.

Nous ne renions pas nos combats et nos victoires d'hier. Mais aujourd'hui nous devons voir plus loin que le bout de la semaine ! La mandature qui s'ouvre sera l'occasion de relancer notre réflexion sur la réduction du temps de travail tout au long de la vie. Notre banque des temps doit être l'outil de cette nouvelle approche du temps tout au long de la vie et d'une meilleure conciliation des temps de la vie active pour tous les travailleurs.

Transformer le travail, c'est aussi préserver la santé des travailleurs. La prévention est notre priorité et doit être effective pour tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent en dehors des murs des entreprises et administrations.

Les travailleurs aspirent à exercer leur travail dans les meilleures conditions et à disposer d'éléments de sécurité pour garder ou changer de travail. Depuis plusieurs décennies, nous creusons le sillon de **la sécurisation des parcours**

professionnels. Cela nécessite de renforcer l'émancipation et la protection de chacun tout au long de sa vie. Il nous faut aujourd'hui aller plus loin.

Il nous faut continuer de construire des droits pour chacun, garantis collectivement. Pas question que la création de ces droits individuels soit l'occasion pour les employeurs de se déresponsabiliser en matière de formation, de qualité de travail ou d'emploi. Nous voulons des droits attachés à la personne, pas détachés de l'entreprise ou de l'administration !

Cette nouvelle étape doit permettre une juste reconnaissance et la montée en compétences de toutes et tous.

Elle doit permettre la création d'un véritable accompagnement par-delà les statuts, avec notamment un pack mobilité jeunes proposant une solution logement, transport, informations et conseils.

Car oui, créer de nouveaux droits est une nécessité. C'est une nécessité mais ce n'est pas suffisant. Il faut aussi que l'accès aux droits soit renforcé, l'information généralisée, les conditions d'accès revues et qu'un accompagnement global permettant d'articuler accompagnement social et professionnel voit le jour. Nous vous proposons d'y contribuer activement lors de notre prochaine mandature.

Cette nouvelle étape doit aussi nous permettre de nous engager concrètement dans les transitions à l'œuvre. Nous voulons et nous sommes prêts à la transition écologique. Nous sommes lucides sur la vague numérique et technologique qui métamorphose les entreprises. Nous sommes prêts à accompagner les travailleurs dans ces transformations. Nous sommes prêts, pour peu que les transitions professionnelles soient anticipées. C'est pourquoi la CFDT revendique l'élaboration concertée de contrats de transition et nous nous y engageons !

Parmi tous ces bouleversements, une magnifique opportunité s'offre à nous. Depuis toujours, la CFDT porte une exigence de démocratisation de l'entreprise. Hier traduite par le projet autogestionnaire dans les entreprises, cette exigence de partage du pouvoir dans l'entreprise est plus que jamais d'actualité.

Fidèles à notre histoire, nous vous proposons aujourd'hui de franchir une nouvelle

étape. Il faut aller vers une entreprise qui ne serait pas seulement mue par la recherche de la rentabilité à court terme. L'entreprise doit être reconsidérée, repensée. Elle ne peut plus être seulement vue comme l'instrument des actionnaires qui la possèdent. Et les salariés dans tout cela ? Notre vision est toute autre : celle d'une entreprise comme lieu de création collective où les forces entre capital et travail sont rééquilibrées.

Pour cela, un changement profond est nécessaire. Il est essentiel de renforcer les formes de démocratie dans l'entreprise. Il faut donner au travail la place centrale qu'il doit occuper.

Une meilleure participation des travailleurs aux décisions qui les concernent est devenue un impératif. Nous sommes prêts à l'assumer, nous sommes prêts à nous y engager, nous le revendiquons haut et fort : partageons le pouvoir !

Demain, l'entreprise doit permettre une meilleure participation des travailleurs aux décisions qui les concernent. Pour cela nous proposons notre modèle : la codétermination à la française. Il ne s'agit ni de la cogestion ni de la codétermination allemande. Il s'agit de revisiter notre propre modèle de représentation collective des salariés et de mieux les articuler avec les instances de gouvernance. Pour cela trois axes clés :

- renforcer et généraliser les espaces d'expression des salariés pour qu'ils puissent peser sur leur travail,
- généraliser la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance pour porter la voix des salariés là où les décisions sont prises,
- renforcer la qualité du dialogue social dans les instances représentatives et le poids des avis rendus pour une meilleure prise en compte du travail dans le fonctionnement de l'entreprise.

La CFDT milite de longue date pour un engagement des entreprises et des administrations dans des démarches de responsabilité sociale et environnementale. La RSE s'est au départ développée dans les grandes entreprises, sur la base d'initiatives volontaires avec l'ensemble des parties prenantes. Quel bilan peut-on en faire ? Des démarches souvent descendantes, associant insuffisamment les représentants des travailleurs. Aujourd'hui, il faut franchir une nouvelle étape et dé-

velopper de nouvelles approches. Les **travailleurs ne sont pas des parties prenantes comme les autres : ils doivent être reconnus comme partie constituante** des entreprises et administrations. Cela permettrait à la fois d'asseoir et partager notre vision de l'entreprise comme projet commun, et de renforcer la responsabilité des entreprises ou administrations vis-à-vis des travailleurs.

Dans cette optique, il faut permettre une appropriation de la RSE par tous les travailleurs, de la petite entreprise au grand groupe, et dans les administrations. **Cette « RSE pour toutes et tous » doit devenir une RSE par toutes et tous. La CFDT veut en faire un objet de dialogue social** et permettre ainsi l'articulation de toutes nos revendications phares. Il ne s'agit pas d'un nouveau thème de négociation mais de négocier de manière cohérente sur l'ensemble des thèmes : l'égalité professionnelle femmes-hommes, la rémunération juste, la sous-traitance responsable, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et des parcours professionnels, la lutte contre les discriminations, la santé et sécurité, la lutte contre la précarité, la complémentaire santé et prévoyance, la préservation de l'environnement, l'insertion professionnelle...

Tout ce que vivent les travailleurs nous oblige à repenser la société, une société que l'on veut ouverte et protectrice. Dans ce contexte difficile et instable, quelle autre organisation affiche de telles ambitions constructives ? Aucune ! À nous

donc de **proposer et revendiquer des protections repensées pour tous, de nouvelles régulations et de nouvelles cohésions pour refonder une société ouverte.**

De **nouvelles protections** pour les travailleurs dans un monde qui connaît de tels changements est un impératif. La protection sociale et les droits qui y sont attachés sont l'expression de la solidarité dans la société française. Mes camarades, comment concevoir que le monde du travail vive de telles transformations sans que les droits des travailleurs évoluent ? Doit-on croire qu'ils sont intangibles ? Cette facilité nous conduirait à ce que des pans entiers de la population ne soient plus couverts par les règles de protection collective que nous avons petit à petit construites. Refusons cette perspective ! Notre projet de société doit concilier la liberté des individus et la solidarité entre eux, la lutte contre les inégalités et la volonté d'offrir une place pour chacun. Pour la CFDT, la première protection sociale est l'inclusion dans notre société et donc l'accès au travail. C'est dans cet objectif que la CFDT revendique une évolution structurante de notre modèle de protection sociale. L'objectif d'un revenu décent pour chacun en est un des piliers. C'est pourquoi la CFDT revendique un socle de droits universels, centré sur la personne qui articule des droits et l'accès effectif à ces droits. La solution ne peut pas être un revenu universel si l'on veut placer le

Travail au cœur de notre projet de société ! Nous prendrons le temps d'en débattre tout à l'heure !

C'est aussi dans cet objectif de refondation de la protection sociale que la CFDT prépare le prochain rendez-vous sur les retraites.

La création d'un régime unifié, par répartition, plus simple, plus lisible, plus juste est un marqueur fort pour notre organisation. Nous nous sommes engagés dans cette voie et nous l'assumons. Nous aurons également un débat cet après-midi pour redonner et partager les objectifs CFDT d'une réforme en profondeur et structurante de notre système de retraites.

Et toutes ces questions ne s'arrêtent pas aux portes de la société française... Les mutations ont également modifié les grands équilibres mondiaux et entraîné une nouvelle redistribution à l'échelle mondiale de la puissance économique, démographique et financière. Alors que la croissance mondiale est portée à 70 % par des pays émergents qui ambitionnent légitimement d'être plus que les « usines du monde », notre représentation du monde est modifiée. Il nous faut repenser la place de la France et de l'Europe dans ce nouveau paysage.

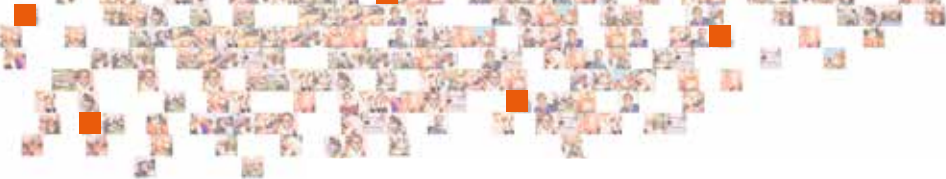
La financiarisation de l'économie, la nouvelle organisation des chaînes de valeur et les nouveaux modes de production provoquent des crises cycliques de toutes natures. Elles remodelent la mondialisation avec de multiples impacts économiques, sociaux, environnementaux mais aussi politiques.

Tous ces bouleversements sont autant de défis pour le syndicalisme indépendant et démocratique au niveau international. Il doit jouer tout son rôle dans la promotion du dialogue social pour obtenir des régulations fortes. Nous pouvons lui fixer trois priorités :

- Agir dans un monde marqué par la persistance des inégalités et une crise mondiale de l'emploi. L'emploi, les conditions d'emploi, le respect des droits fondamentaux sont des enjeux majeurs. Si nous devons nous réjouir du recul de l'extrême pauvreté au niveau mondial, la pauvreté et les inégalités sont, pour les acteurs du progrès social pour tous que nous sommes, des verrues que nous devons éradiquer.



© Anne BRUEL / Infocom CFDT



- Parallèlement, le développement continu du numérique bouleverse les modes d'organisation des entreprises. Elles développent des stratégies, profitant de la disparition des frontières pour s'affranchir des règles nationales. Nous avons marqué un premier point avec la loi sur le devoir de vigilance. Nous devons continuer ce combat pour définir de nouvelles normes qui protègent les travailleurs partout dans le monde.
- Les migrations sont une donnée structurelle de notre économie mondialisée. Ne pas le reconnaître, c'est se satisfaire des politiques basées sur la limitation ou la restriction de l'immigration. Ce que font la France et l'Europe est inadapté. Il faut appréhender cette question dans sa dimension internationale et mettre en place des actions de régulation opportunes qui intègrent de la coopération. Au nom de nos valeurs et de nos objectifs, la CFDT revendique haut et fort le fait d'ouvrir une négociation nationale sur l'intégration des migrants dans le monde du travail!

Notre cap est ambitieux : nous devons inscrire la question sociale dans l'agenda mondial. Nous avons réussi à le faire pour la question climatique, nous devons le gagner pour le social!

Il y a urgence à répondre à ces problématiques. Le monde multipolaire voit les pays se recroqueviller sur eux. Les travailleurs n'ont rien à gagner dans la fin du multilatéralisme que sont en train de nous concocter MM. Trump, Poutine, Erdogan ou Xi Jinping! Et c'est là que l'Europe doit être à la hauteur de son histoire, de son projet.

Le monde a besoin d'une Europe qui soit l'aiguillon du renforcement de la démocratie, de la bonne articulation entre compétitivité économique et développement social, d'apaisement pour préserver la paix. Les travailleurs en Europe et en France ont aussi besoin de cette Europe-là! Nous sommes à la croisée des chemins. Nous avons un an pour arrimer l'Europe à ces ambitions. Avec la Confédération Européenne des Syndicats, nous avons remis le social à l'agenda européen. Il faut que cela se vérifie concrètement dans la vie quotidienne des Européens. C'est tout l'enjeu du socle européen des droits sociaux qui se discute en ce moment. La CFDT veut aussi que

les normes sociales et environnementales soient mieux respectées et développées dans les politiques européennes, y compris lors des négociations commerciales. Mais il faut aller plus loin en réformant la zone euro, nous y reviendrons dans le cadre d'un débat d'amendement.

Il y a urgence à avancer dans cette direction. Tout statu quo est un pas de plus fait en direction du délitement de la construction européenne. Et la menace est sérieuse. Le populisme prospère partout en jouant sur les difficultés économiques pour développer le sentiment d'abandon et de non représentation dans le système démocratique. Un des premiers enjeux du mandat qui s'ouvre sera de faire barrage aux crises qui s'enchaînent, aujourd'hui en Italie mais dans le prolongement de ce qui s'est passé en Grèce, au Royaume Uni, en Espagne, en Autriche, au Pays-Bas, mais aussi en France et en Allemagne lors des derniers scrutins électoraux!

L'action de la CFDT sera résolue pour faire entendre la voix des travailleurs : l'Europe n'est pas le problème, elle doit, au contraire, plus devenir une partie de la solution!

La défense de la démocratie est aussi un sujet éminemment national. Notre pays connaît une crise de la représentation et de la confiance dans ses institutions, et celle-ci est dangereuse. Les pratiques démocratiques d'élaboration des politiques publiques doivent donc se renouveler. La bonne voie n'est pas de tout penser en termes de verticalité sans jamais prendre en compte l'épaisseur de la société française. Il nous faudra construire un nouveau mode opératoire pour bien articuler démocratie sociale et démocratie politique. Cela nécessite aussi de renforcer la légitimité des organisations syndicales, de repenser la place du dialogue social aux niveaux national et interprofessionnel et de se donner comme exigence absolue de rendre effectif les droits négociés.

Le besoin d'une action publique de qualité est tout aussi fondamental! Une société ne peut se développer sans une population bien formée, sans sécurité assurée, sans infrastructures modernes. Une société qui va de l'avant a besoin d'une action publique de qualité! Et une action publique de qualité repose sur des agents qui sont sa principale richesse.

C'est le message constant que nous martèlerons dans le cadre des rendez-vous sur la réforme de la fonction publique : la recherche légitime du meilleur service rendu doit aller de pair avec une amélioration continue de l'impact de l'action publique, de sa contribution au développement de l'activité et de la garantie de la cohésion sociale.

Pour faire face à tous les défis que nous venons de présenter, le territoire émerge de plus en plus comme un lieu incontournable pour construire les bonnes réponses. De façon assez innovante à ce congrès, nous intégrons cet échelon comme un lieu prioritaire à investir. Il s'impose comme un lieu pertinent pour anticiper, accompagner et réguler les changements économiques, sociaux et environnementaux. La résolution vous propose d'en faire un laboratoire sur les questions d'emploi, de santé, de transports, d'éducation, de formation, de développement économique, d'environnement, de logements, de culture... Voilà une nouvelle page d'innovation sociale que nous devons ouvrir!

Les défis ne manquent pas : redonner du sens au travail et leur place aux travailleuses et travailleurs ne va pas de soi. Agir syndicalement pour une société ouverte et protectrice pas davantage. Et soyons clairs : pour conquérir ces progrès, la CFDT va devoir tenir ferme la barre du syndicalisme réformiste. Cela peut paraître un lieu commun de le dire mais nous allons devoir nous hisser à la hauteur de nos ambitions. Parce que, vous vous en doutez, personne ne nous fera la courte échelle : ni le gouvernement, ni le patronat, ni nos camarades des autres syndicats!

Laurent l'a dit lundi : nombreux sont ceux qui aimeraient voir le syndicalisme à terre. Ou réduit à sa portion congrue.

Mais si cette petite musique perdure, nous ne l'entendons pas de cette oreille!

Parce que nous avons des valeurs qui exigent d'être incarnées.

Parce que nous avons une vision qui mérite d'être portée.

Parce que les travailleurs ont besoin d'un syndicalisme proche de leurs préoccupations, attractif dans ses modes d'action et efficace dans les résultats qu'il leur apporte.



© Illustration Hélène POUILLE

■ Dessin réalisé par l'illustratrice Hélène Pouille pendant la présentation de la Résolution générale

Mes camarades, mes amis... ils ont besoin de la CFDT!

Et ils ont besoin d'une CFDT forte. C'est ce que vous propose la troisième partie de la résolution: rendre la CFDT plus forte.

Forte tout d'abord de ses adhérents. Nous devons faire vivre notre syndicalisme d'adhérents, les rendre acteurs de la CFDT à tous les niveaux de l'organisation. Nous sommes aujourd'hui 623 802. C'est beaucoup. Bien plus que n'importe quel parti politique, bien plus que de très nombreuses organisations... malgré ce que certaines en disent. Mais ce n'est pas assez! Nous devons être plus nombreux. Je vois au moins trois bonnes raisons à cela:

- plus nous sommes nombreux, plus nous pesons face à nos interlocuteurs;
 - plus nous sommes nombreux, plus nous avons de ressources militantes et financières;
 - plus nous sommes nombreux, plus les travailleurs sont certains que leurs intérêts communs sont bien défendus!
- Alors oui, l'objectif de 20% d'adhérents en plus d'ici quatre ans fait débat. Oui, c'est ambitieux. Mais c'est atteignable! Et c'est un signal fort que nous devons nous donner collectivement.

Une CFDT forte de ses adhérents, c'est aussi une CFDT qui sait leur donner leur

place et s'appuyer sur leurs ressources, garantir leurs droits, leur rendre les services dont ils ont besoin, les écouter pour nourrir ses revendications.

C'est une CFDT qui propose l'adhésion à tous les travailleurs: les femmes et les hommes, les ouvriers et les cadres, les salariés et les agents, les jeunes et les moins jeunes, ceux des petites comme des grandes entreprises, les précaires comme les freelances – et un amendement nous invite à organiser ceux-ci. C'est une CFDT qui ne peut plus laisser sans nouvelles ceux qui nous ont approchés, contactés, sollicités. Une CFDT qui utilise tout le potentiel du numérique pour proposer l'adhésion. Qui est là pour ses adhérents, qu'ils entrent à peine sur le marché du travail ou qu'ils aient fait valoir leurs droits à la retraite. Nous devons ouvrir les portes de notre grande maison CFDT pour y convier tous les travailleurs.

Une CFDT plus forte, c'est aussi une CFDT qui s'impose comme première organisation aux élections de tous les travailleurs. Nous sommes devenus première organisation syndicale du secteur privé à l'issue du deuxième cycle de la représentativité syndicale; nous devons amplifier la dynamique. Il y a évidemment l'opportunité des élections professionnelles dans les fonctions publiques de décembre prochain. Bien sûr, nous sommes aussi

contraints par le cycle électoral accéléré qui s'opère avec la mise en place des CSE d'ici le 1^{er} janvier 2020. Oui, nous allons devoir adapter nos pratiques syndicales à cette nouvelle donne du dialogue social. Mais nous voulons agir pour ne pas subir. Nous devons affiner nos stratégies électorales, améliorer le nombre et la qualité de nos implantations, mettre à profit la négociation des protocoles d'accord pré-électorales, accompagner les adhérents sans collectif qui sont autant de relais de la CFDT.

Être première organisation syndicale nécessite aussi de représenter tous les travailleurs dans leur diversité d'âge, de genre, de métier, de fonction, d'origine... Aujourd'hui, cela suppose pour nous de cibler prioritairement les jeunes, les femmes et les cadres. Et de veiller ensemble au bannissement de toute pratique discriminatoire dans notre organisation!

Une CFDT plus forte, c'est aussi une CFDT qui assume collectivement sa responsabilité à accompagner, outiller, conseiller, former ses militants, ces femmes et ces hommes qui sont le visage de notre organisation. Garantissons à tous ceux qui s'engagent sous le flambeau CFDT un droit à l'accompagnement: donnons leur accès aux ressources dont notre organisation regorge, mettons-les en contact avec l'interlocuteur CFDT qui saura les écouter, les orienter, les épauler lorsqu'ils en ont besoin. Tissons le réseau de nos militants. Assurons-nous qu'aucune question ne reste sans réponse. Que tous les élus et mandatés d'administration et d'entreprise puissent être formés aux évolutions législatives et aux pratiques syndicales, ainsi que tous les nouveaux élus à leurs mandats. Qu'ils puissent voir leurs compétences syndicales reconnues et valorisées, leur engagement respecté. Bref, donnons à nos militants les moyens de faire de nombreuses adhésions, de remporter les élections, de négocier de bons accords, de porter la voix des travailleurs. De faire vivre la CFDT partout où ils sont. Ce ne sont pas des résolutions incantatoires: nous vous proposons de les mettre en œuvre dans le cadre de l'ARC pour les militants. ARC pour Accompagnement, Ressources, Conseil. Voilà le changement concret, important, mobilisateur que les militants attendent. C'est

ce que vous syndicats avez demandé au congrès de Marseille. Nous sommes au rendez-vous à Rennes. C'est ce que nous devons réaliser ensemble maintenant ! Pour faire vivre cette CFDT, nous devons nous appuyer sur la richesse de notre fédéralisme en le rendant plus opérationnel. Concrètement, cela veut dire que nous devons décloisonner nos modes de fonctionnement tout en renforçant notre structuration, mutualiser nos ressources et nos compétences, mettre en réseau nos militants et nos responsables. Nous n'avons qu'une solution pour réussir : mettre le syndicat au cœur de ces enjeux ! Nous devons faire circuler l'information entre nous, créer davantage d'espaces de débats, nous mettre à l'écoute les uns des autres. Mettre les moyens en face de nos priorités. Nous donner la souplesse nécessaire pour expérimenter des modes d'organisation adaptés à de nouveaux publics. Autrement dit, tisser plus étroitement notre maillage territorial et professionnel pour éviter les trous dans la raquette.

Mes chers camarades, c'est maintenant l'heure des débats. Des débats qui s'annoncent riches, intenses, animés peut-être... Des débats sans concession où aucun thème ne sera esquivé. Nous allons confronter nos points de vue sur notre vision du travail et de sa place dans la société. Sur nos revendications dans le monde du travail et pour construire une société ouverte et protectrice. Sur notre organisation.

Ancrée dans ses valeurs, la CFDT toute entière doit innover dans ses pratiques, ses modes de fonctionnement et ses modes d'action. Soyons l'organisation syndicale des femmes et des hommes de progrès ! Faisons vivre cette CFDT, plus forte, plus attractive, plus efficace. L'enjeu est de taille : nous permettre d'incarner pleinement le syndicalisme du XXI^e siècle !

Excellents débats à toutes et à tous. ■

2. AMENDEMENTS EN DÉBAT

Crédit photos : Virginie DEGALZAIN et Joseph MELIN.

DÉBAT N°1 INSTAURER UNE « TAXE ROBOT »

POUR L'AMENDEMENT BRUNO CHIFFOLEAU Syndicat personnel Défense Loire-Atlantique

Le syndicat nuance son amendement : il invite à réfléchir sur les effets de la robotisation dans le travail. À ce titre, il opère la différence entre taxation, qui comporte une dimension fiscale, et cotisation « sociale », qui a une vocation de solidarité afin d'accompagner les salariés. Cette cotisation aurait pour but de ne pas reproduire les effets néfastes de l'introduction de l'informatique dans les emplois, qui a laissé des salariés au bord du chemin. Il est en effet nécessaire d'anticiper les incidences de la robotisation pour accompagner l'évolution des métiers à travers la formation professionnelle, l'aide à la reconversion et l'intégration dans la formation initiale. Simultanément, les militants doivent aussi bénéficier de formations pour s'adapter à ces transformations afin de soutenir les salariés. Le syndicat invite la CFDT à une réflexion d'ensemble pour le mandat à venir.



■ Bruno Chiffolleau, Christophe Dutheil

CONTRE L'AMENDEMENT CHRISTOPHE DUTHEIL Syndicat métallurgie Symétal38

Le syndicat modère le risque de disparition du travail humain : seulement 10 % des emplois sont menacés par la robotisation, et ils constituent le plus souvent des métiers ingrats, non qualifiés. Cependant, un emploi sur deux risque d'être transformé. L'intégration des robots montre aussi qu'elle générera de nouveaux emplois : 85 % des emplois de 2030 ne sont pas encore connus.

Il invite à privilégier l'accroissement de la productivité des entreprises, limiter les délocalisations, maintenir l'employabilité des salariés vers des emplois plus qualifiés.

Il souligne qu'une « taxe robot » serait répercutée sur les produits et impacterait le consommateur. Elle grèverait aussi notre compétitivité face à la concurrence européenne et mondiale.

Il suggère de faire travailler l'imagination pour fabriquer d'autres possibles.

RAPPORTEURE MARYLISE LÉON Secrétaire nationale

La CFDT a déjà mené une réflexion au début des années 1990 sur une cotisation sur la valeur ajoutée. Les robots ne suppriment pas tous les emplois, le travail autour de la robotique est générateur d'emplois.

Une taxe alourdirait le prix des robots et donc le coût du travail, réduirait les investissements dans des secteurs innovants, de haute technologie et créateurs d'emplois. La CFDT a abandonné l'idée de cette taxe et milite plus pour que le robot soit un facteur d'enrichissement du travail, un vecteur d'émancipation des salariés, les libérant des tâches aliénantes. Pour les anticiper, les conséquences de la robotisation sont à étudier au cas par cas, dans les entreprises et territoires. Il est nécessaire de dialoguer avec les salariés, établir un diagnostic et les accompagner dans les changements.

Pour cela je vous invite à repousser massivement cet amendement. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	24 503
Pour	11 318 46,19%
Contre	13 185 53,81%
Nuls et blancs	4 712

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°2
MÉDIATION
ET ACTION SYNDICALEPOUR L'AMENDEMENT
SÉBASTIEN HEURTEVENTSyndicat PEL énergie atomique
Basse-Normandie

Nous souhaitons supprimer l'article 1.2.1.1.7. du projet de résolution, arbitrairement modifié au dernier moment. Il n'est pas envisageable de se faire dicter une position par une personne extérieure dont on ne peut garantir l'objectivité. De plus, la médiation ne saurait trouver une issue favorable dans une logique gagnant/gagnant.

On n'a pas le devoir d'aboutir à chaque négociation. Plutôt qu'un compromis mou qu'on ne peut valoriser, le conflit peut peser utilement sur la négociation et alimenter le rapport de force.

L'arbitrage de conflit est contraire à notre éthique : primauté à la négociation, principe de subsidiarité, représentativité syndicale.

Il s'agit pour nous de renforcer nos compétences de négociateurs et non de sous-traiter nos prérogatives.



■ Sébastien Heurtevent, Éric Triplet

CONTRE L'AMENDEMENT
ÉRIC TRIPLETSyndicat chimie énergie
Rhône-Alpes Ouest CFDT
(SCEARO-CFDT)

La médiation est destinée à concilier des personnes ayant des différends. Dans l'entreprise, elle est surtout une alternative aux procédures juridiques. Moins coûteuse pour les salariés et le syndicat, la médiation contribue à la lutte contre les risques psycho-sociaux. Elle permet une régulation des conflits en amont.

Seule l'efficacité de la méthode compte. La mission du médiateur doit être bien définie et encadrée. Les médiateurs sont des professionnels avec une formation et un code de déontologie spécifiques. La CFDT a à y gagner : le constat d'échec n'est pas le syndicalisme que l'on veut. La médiation est vectrice de confiance et de proximité avec les salariés.

La médiation reste complémentaire à l'action syndicale et ne s'y substitue pas.

RAPPORTEUR
FRÉDÉRIC SÈVE
Secrétaire national

La médiation n'est pas une alternative à la négociation dans l'entreprise, c'est un mode de résolution des conflits interpersonnels, qui sont un élément de dégradation de la QVT. L'intervention d'un tiers neutre est préférable à la voie hiérarchique.

La médiation est déjà intégrée dans les pratiques syndicales. Loin de dissimuler les conflits, elle permet leur identification, l'expression des parties prenantes, la construction collective de solutions.

La médiation peut alimenter l'activité des syndicats. Elle peut déboucher sur des actions de prévention, des revendications... L'enjeu est d'articuler résolution des conflits individuels et résolution des conflits collectifs.

Le conflit et la dégradation de QVT ne sont pas vecteurs de mobilisation et détournent de l'action collective. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	26 155
Pour	3 949 15,10%
Contre	22 206 84,90%
Nuls et blancs	3 060

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°3
RÉDUCTION DES ÉCARTS
DE RÉMUNÉRATION
DANS LES ENTREPRISESPOUR L'AMENDEMENT
FRANÇOIS MAGNOU
Syndicat francilien 3C Postes
finances distribution

Extravagants, indécents, excessifs, anormaux : réduire fortement les plus hautes rémunérations est nécessaire. Mais nous avons été choqués que la CFDT tombe dans un archaïsme législatif qui fleure bon l'économie administrée. Notre amendement vise à imposer davantage de transparence avec un pouvoir accru des comités d'entreprises et des administrateurs salariés. Notre idée de la transparence s'inspire des différentes dispositions récentes qui se mettent progressivement en place, en France, en Europe et aux États-Unis. Il faut se mobiliser pour faire appliquer ces règles et non revendiquer une loi. À l'incantation qui prétend fixer par la loi un rapport maximum entre les plus basses et plus hautes rémunérations, nous préférons le réalisme. Nos élus doivent s'emparer pleinement de leur pouvoir d'intervention. En votant pour cet amendement, vous retrouverez le chemin du réformisme.



■ Francis Magnou, Nathalie Dumais-Legend

CONTRE L'AMENDEMENT NATHALIE DUMAIS-LEGRAND Syndicat chimie énergie Centre-Val de Loire

Les mécanismes d'autorégulation en matière de rémunération des dirigeants n'ont pas produit les effets attendus. Renforcer la place des administrateurs salariés est un 1^{er} pas, mais insuffisant. La loi est nécessaire. Alors que des Français ont fait des efforts, l'inflation des rémunérations de nombreux dirigeants n'est-elle pas honteuse ? Et même s'il faut respecter les différences, la création de la valeur est bien collective : est-ce le dirigeant qui fait à lui seul progresser l'entreprise ? Le salarié rémunéré au SMIC ne contribue-t-il pas lui non plus à l'essor de son entreprise ? La loi relative aux 35 heures conforte notre position : alors que nous revendiquons de longue date la réduction du temps de travail, c'est bien par et grâce à la loi que nous avons franchi ce cap ! Je vous demande de rejeter massivement l'amendement du syndicat francilien 3C afin de conserver le texte initial.

RAPPORTEURE MARYLISE LÉON Secrétaire nationale

Revendication surprenante, brutale, anti-CFDT voilà ce que nous a dit le syndicat francilien 3C Postes finances distribution. Nous revendiquons de longue date que les écarts salariaux dans les entreprises soient contenus ; la rémunération des dirigeants ne peut être déconnectée de celle des salariés. Aujourd'hui, la donne a changé : les plus hautes rémunérations ne progressent plus en proportion des gains ou de la masse salariale mais bien au-delà. Les mécanismes de droit non contraignants n'ont pas fonctionné. Nous ne pouvons plus être des observateurs du creusement des inégalités et des abus inacceptables. Nous sommes face à nos responsabilités. Il faut acter politiquement un encadrement des écarts de rémunérations en fixant un rapport entre les plus hautes et les plus basses. Continuons d'avoir une longueur d'avance, revendiquons une loi. Nous vous invitons à contrer cet amendement. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	27 397
Pour	4 058 14,81%
Contre	23 339 85,19%
Nuls et blancs	1 818

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°4 CONDITIONNALITÉ DES AIDES

POUR L'AMENDEMENT DORIAN ROY-MELIN Syndicat banques et sociétés financières d'Île-de-France

Les pouvoirs publics et les entreprises participent de la reconversion des bassins d'emplois pourvoyeurs d'emplois durables.

L'engagement des élus à vouloir développer des politiques d'aides aux entreprises peut induire des effets d'aubaine pour les entrepreneurs qui veulent s'implanter. L'effort financier est en partie supporté par les territoires et donc, par les citoyens. En effet, lorsque la période d'amortissement est passée, certains entrepreneurs partent faire la même opération ailleurs. Suite à cela, il faut exiger des contreparties des aides publiques pour outiller les équipes syndicales. Le rapport annuel RSE doit être mobilisé pour agir. Les informations contenues dans le rapport RSE seront utiles aux équipes pour défendre et faire respecter les engagements en termes quantitatifs et de qualité de l'emploi.



■ Dorian Roy-Melin

RAPPORTEURE INÈS MININ Secrétaire nationale

La proposition faite par le syndicat s'inscrit dans la continuité de la résolution votée à Marseille. Les aides publiques doivent être conditionnées à des critères d'emplois pour les jeunes et les seniors. À ce titre, le dialogue social en entreprise doit être exigeant grâce à la BDES.

La CFDT avait conditionné son entrée dans le pacte de responsabilité à des engagements exigeants sur l'emploi, la QVT, l'utilisation du CICE. Le comité de suivi de ce dernier montre que le compte n'y est pas. En effet, de nombreux bassins d'emplois en ont souffert alors que des aides publiques avaient été versées. Ces dernières doivent être un objet de dialogue social et d'évaluation au niveau régional et national. À ce titre, le Bureau national appelle à voter pour l'amendement. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	29 043
Pour	25 490 94,91%
Contre	1 391 5,09%
Nuls et blancs	1 884

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°5 REVENU UNIVERSEL

POUR L'AMENDEMENT MARIE ETCHHEGUY Syndicat Interco Hauts-de-Seine

La résolution revendique l'évolution structurante de notre modèle de protection sociale. Mais la réflexion sur le revenu universel doit continuer : le travail se transforme et ne contribue pas seul au progrès social. Le revenu universel est porteur d'une nouvelle ambition. Ne contribuerait-il pas à réduire la pauvreté ? La précarité ? Éviter de stigmatiser les bénéficiaires d'allocations ? Améliorer l'égalité des chances ? Avoir un impact sur le désir de temps partiel ?

Pour le financer, des aides publiques pourraient être réorientées. Certes, l'absence de conditionnement amène des questions, qui méritent un vrai débat. La résolution vise l'efficacité des droits recentrés sur les plus nécessiteux, ce qui n'évite pas la stigmatisation, et perd l'ambition de modifier en profondeur l'ordre économique. Un nouveau contrat social est possible : donnons-nous le temps de l'expérimentation.



■ Marie Etchebeguy,
Max Léandre Doualla Ékoka

CONTRE L'AMENDEMENT MAX LÉANDRE DOUALLA ÉKOKA Syndicat des services de la Gironde

Le revenu universel serait un droit fondamental pour tous, cumulable avec d'autres revenus, distribué de la naissance à la mort, sans exigence de contrôle de ressources ou de contrepartie. Tout cela nous dérange. Il ne sera pas suffisant pour vivre décemment. Si le travail est subventionné ce sera une perte de repère et de dignité. Nos patrons s'en frottent les mains.

Les populistes vont s'en donner à cœur joie. Les libéraux y sont favorables. Et on peut craindre pour les femmes qui occupent les emplois les moins rémunérés. Accepter un revenu universel qui renforce l'individualisme serait contraire à l'intérêt général.

Oui à une prise en charge de nos jeunes, de nos anciens, des services publics de qualité et des moyens pour l'intégration des migrants. Mais non au revenu universel. Cette belle idée est une utopie qui serait fâcheuse et lourde de conséquences pour les salariés.

RAPPORTEUR JOCELYNE CABANAL Secrétaire nationale

Au-delà du problème de financement, quel sens nous guide pour construire la protection sociale de demain ? Plus de solidarité et un revenu décent pour tous. Cet amendement veut lutter contre les inégalités, mais présente des ambiguïtés et des dangers.

Lutter contre la pauvreté ce n'est pas seulement distribuer de l'argent. Ne croyons pas que le revenu universel permettrait un meilleur partage du travail. Les employeurs sont à l'affût d'un travail déréglé, d'une flexibilité décomplexée. Ne nous trompons pas de combat.

La CFDT ne renonce pas au travail de qualité, émancipateur. Orienter nos efforts vers les palliatifs ne serait pas responsable. Nous voulons une protection sociale solidaire, porteuse de justice sociale. Refusons la confusion entre pouvoir d'achat et pouvoir d'agir. Le revenu universel doit d'inscrire dans un projet de société. Ce n'est pas le cas pour cet amendement.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	26 116
Pour	8 481 32,47 %
Contre	17 635 67,53 %
Nuls et blancs	3 099

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°6 FIN DE VIE

POUR L'AMENDEMENT ANNETTE BON UTR Hauts-de-Seine

La demande citoyenne conduit à débattre sur la fin de vie. Selon un sondage Ifop de 2017, seuls 11 % seraient opposés à une évolution.

Cette prise de conscience est renforcée par la situation des personnes âgées en Ehpad ou à domicile et par les difficultés des professionnels.

Chacun est concerné. Il faut améliorer les soins palliatifs et adapter la formation des personnels. Les directives anticipées sont méconnues. La loi de 2016 sur la sédation

est complexe. Il y a des inégalités : certains peuvent aller en Belgique ou en Suisse, d'autres pas.

Un avis du CESE de 2018 montre la nécessité d'améliorer les droits des malades et de reconnaître la sédation, y compris létale, avec un contrôle *a posteriori* des actes et une clause de liberté de conscience. La loi serait évaluée d'ici trois à cinq ans.

La CFDT a par le passé conquis de nouveaux droits (IVG...), ce droit s'inscrit dans la même ligne.



■ Annette Bon

RAPPORTEUR THIERRY CADART Secrétaire national

Notre organisation doit assumer ce débat, qui s'inscrit dans l'évolution de notre rapport aux soins, notamment terminaux. Progressivement, la décision du patient tend à être prise en compte. La responsabilité du médecin reste entière mais, dans la plupart des cas, il y a une décision commune (famille, corps médical). Depuis 1999, des lois successives obligent à se conformer à la volonté éclairée du patient. Lorsque la personne ne peut s'exprimer, il y a les directives anticipées et la personne de confiance.

La loi de 2016, méconnue, règle l'essentiel des situations, mais pas la totalité. Le départ à l'étranger n'est pas la solution, c'est une question de justice sociale.

Les évolutions techniques nous confronteront encore plus à cette question. L'amendement s'inscrit dans la lutte de la CFDT pour la dignité. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	27 183
Pour	25 494 93,79%
Contre	1 689 6,21%
Nuls et blancs	2 032

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°7 RETRAITES

POUR L'AMENDEMENT VIVIEN ORLEACH Syndicat métaux Caen

Nous proposons de retirer la référence aux comptes notionnels ou en points. Cumuler dans un compte individuel un capital virtuel, revalorisé chaque année, selon un indice assis sur la croissance conserve la répartition, mais revient à individualiser le système, sans assurer la retraite à la carte, s'il oblige, faute de pension suffisante, à continuer à travailler. Sans prendre en compte la pénibilité, les écarts d'espérance de vie, les droits non contributifs, les basses pensions, les inégalités femmes/hommes. Alors que l'enquête Parlons retraites n'a pas débuté et que le COR affirme qu'il n'y a pas d'urgence, notre réflexion CFTD va plus loin que les comptes notionnels ou en points. Pourquoi prévoir une assiette sur les seuls actifs et risquer d'être lié par ce que le gouvernement prépare? Notre exigence de justice sociale serait malmenée. La prudence impose de retenir notre amendement.



■ Vivien Orleach, Céline Martin

CONTRE L'AMENDEMENT CÉLINE MARTIN

Syndicat santé-sociaux 74

Si nous sommes d'accord pour dire qu'un régime unifié est l'objectif, comment porter nos valeurs, la solidarité, la répartition, l'égalité? Le choix est entre un régime par annuités, points, compte notionnel ou capitalisation. Celle-ci est exclue.

Les annuités traitent mal les aléas des parcours professionnels et de vie. Le système par points est plus transparent. Celui en compte notionnel plus modulable, pour corriger les aspects cités (pénibilité, différences hommes/femmes, aléas). Aucun système ne protège d'office les plus fragiles.

La retraite à la carte permet de choisir. Pour tenir compte des aléas, nous avons obtenu les droits rechargeables, le CPA... Il faut le maintien de la répartition, une borne d'âge, un minimum de pension. Ces garanties seraient affectées par l'amendement, à rejeter massivement.

RAPPORTEUR FRÉDÉRIC SÈVE Secrétaire national

Aucun système de retraite n'est parfait. Il s'agit de bâtir celui que nous voulons, sans copier un modèle. Le sujet a bel et bien été débattu et tranché politiquement, depuis Tours en 2010 : la répartition basée sur la contributivité.

Le système par points ou notionnel est le plus juste pour cela (à cotisations identiques, droits identiques) et permet de corriger les aléas et de financer la solidarité, au-delà des seuls actifs.

L'amendement supprime la retraite à la carte. Mais le libre choix de la gestion de la fin de carrière est important, comme l'équilibre entre-temps professionnel et personnel tout au long de la vie.

Justement quand s'ouvre la piste d'un régime universel, sans esquivance ni crainte du débat, réaffirmons notre ambition pour un système universel, équitable et porteur de droits nouveaux.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	26 424
Pour	9 584 36,27%
Contre	16 840 63,73%
Nuls et blancs	2 791

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°8 POUR SUIVRE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

POUR L'AMENDEMENT GAËL LE FLOCH Syndicat Sgen Bretagne

L'amendement ne porte pas sur la construction européenne mais sur le remplacement des instances de la zone euro par l'Union européenne. Une capacité budgétaire pour la seule zone euro, c'est renforcer l'éloignement du citoyen, source du populisme. Par traités successifs, des transferts de souveraineté ont été faits. Mais le fonctionnement a été longtemps fondé sur l'unanimité, source de blocages. Depuis le traité de Lisbonne, le fonctionnement est satisfaisant : le Conseil européen impulse, les citoyens élisent le Parlement, la codécision donne un rôle au Parlement européen et l'adoption se fait par majorité qualifiée.

Dans le cas de l'euro, la règle de l'unanimité demeure. L'Eurogroupe, renforcé après la crise, n'est pas démocratique, sans Parlement, y compris pour les ressources spécifiques.

L'Eurogroupe fait courir les risques de blocage par l'unanimité, de l'opacité, du populisme.



■ Gaël Le Floch, Adrien Vaugrenard

CONTRE L'AMENDEMENT ADRIEN VAUGRENARD Syndicat chimie énergie Val-de-Loire Atlantique

L'Europe est un moyen de préserver la paix, de promouvoir la démocratie et de réaliser le progrès social. Les crises ont révélé l'ampleur des divergences entre États, des failles de solidarité. Les inégalités entre travailleurs européens par la mise en concurrence se sont creusées, se traduisant par une montée des partis populistes. Le renforcement des solidarités et des droits sociaux est une priorité. L'ensemble des chefs d'État et de gouvernement ont adopté le socle européen des droits sociaux et la CFDT s'est mobilisée.

Le développement d'une capacité budgétaire est essentiel pour la convergence économique, sociale et environnementale, la mutualisation des risques. La CFDT est engagée pour la construction européenne. Coordination des politiques économiques, gouvernance démocratique avec une instance législative de la zone euro, ressources spécifiques sont nécessaires.

RAPPORTEUR YVAN RICORDEAU Secrétaire national

Le syndicat Sgen Bretagne ne souhaite pas l'arrêt de la construction européenne, la CFDT n'a pas l'Europe honteuse : l'Europe est une partie de la solution. Le Sgen Bretagne veut que l'Europe se renforce à 28, avec tous ses membres. Avancer à 28 est difficile. Une démarche pragmatique a été utilisée pour l'euro, l'Union économique et monétaire, l'Espace Schengen, la défense, l'adoption progressive de l'euro par les nouveaux États membres.

L'intégration européenne au niveau de la zone euro est urgente. Une nouvelle crise aurait raison de la monnaie commune, aucun salarié n'a intérêt à cela. Des outils ont été mis en place suite à la crise des dettes souveraines. La monnaie commune appelle une arme budgétaire à ce jour inexistante.

La zone euro a besoin de moyens et d'une instance politique, d'une capacité budgétaire pour mener des politiques communes. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34654
Retirés	29215
Exprimés	25805
Pour	3466 13,43 %
Contre	22339 86,57 %
Nuls et blancs	3410

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°9 STATISTIQUES ETHNIQUES

POUR L'AMENDEMENT BERNARD TAGNIÈRES Syndicat métallurgie du Midi Toulousain

Si nous devons lutter contre les discriminations, il n'est pas concevable d'inscrire l'origine ethnique dans un fichier, même à des fins louables. Nous faisons face à une montée de l'extrémisme et à un risque sur nos données personnelles, exacerbé par le numérique. Pourrions-nous garantir que ce fichier soit entre de bonnes mains ? Le risque est trop grand.

Les statistiques permettent de dresser des constats mais ne donnent pas des solutions, nous le voyons avec les discriminations envers les femmes. Luttons contre les discriminations en étant imaginatifs et créatifs. Il nous faut accueillir, former et émanciper nos militants. Les sensibiliser au sujet dès leur première formation afin qu'ils puissent éveiller les consciences. Pensez-vous que la CFDT doit être pionnière dans le fichage ethnique des salariés ? Nous demandons la suppression de cet article. Merci de soutenir notre proposition.



■ Bernard Tagnières, Berthe SouDET

CONTRE L'AMENDEMENT BERTHE SOUDET S.I.CO-CFDT

Être un syndicat réformiste, c'est avoir le courage de soulever les problèmes qui dérangent et d'y répondre. Pour certains, la loi est la loi, nous n'avons pas à traiter ce sujet tabou. Mais les lois ne sont pas toujours bien faites ni justes et notre action contribue à les faire évoluer.

Les politiques nous divisent en se basant sur la peur de l'autre. Mais où sont ces étrangers censés envahir la France ? Ce sont vous et moi, les Français d'origine étrangère, dont la couleur de peau ou le nom sont tant de freins. Avoir des statistiques fiables permettra de dé-cristalliser la peur de l'autre, de demander à nos employeurs un traitement équitable des salariés et de suivre les efforts consentis. Nous ne pouvons défendre le vivre ensemble et laisser ces discriminations faire de notre combat une chimère, faute d'égalité réelle des droits. Le S.I.CO vous demande de rejeter l'amendement.

RAPPORTEURE JOCELYNE CABANAL Secrétaire nationale

Ce sujet touche aux fondamentaux de la CFDT : la lutte contre les discriminations. La représentation de la diversité, y compris en interne, n'est pas à la hauteur de ce qu'elle représente dans la population. Ce constat est lourd de conséquences en matière d'égalité, de cohésion sociale.

L'usage des statistiques ethniques doit être régulé pour ne pas conduire au fichage : l'assignation des individus à une dimension est inacceptable.

Pour autant, nous ne pouvons invisibiliser les premiers concernés. La perception que nous avons des outils d'évaluation nous freine et dessert la cause même que ces précautions entourent. Des statistiques sont déjà possibles. Elles sont indispensables, mais nous ne pouvons en rester là : les pratiques d'évaluation doivent évoluer. Comme l'y invite l'Europe, la France doit produire plus systématiquement de la connaissance pour agir. Merci de rejeter l'amendement. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	23 111
Pour	7 528 32,57%
Contre	15 593 67,43%
Nuls et blancs	6 104

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°10 STRUCTURATION ET RESSOURCES DES SYNDICATS

POUR L'AMENDEMENT JEAN-LOUIS LE DENMAT

Syndicat métallurgie de la Sarthe

Le syndicat est l'organe de base avec comme tâches le revendicatif, le fonctionnement pro et interpro, le paritarisme, l'administratif et le comptable. Le syndicat doit être structuré autour d'un exécutif compétent et disponible. Avec les ordonnances et le CSE les moyens baissent, il faut en trouver pour articuler vie pro, vie perso et vie syndicale. Faire évoluer notre fonctionnement, car tout l'existant en matière d'aide est insuffisant: expérimenter sans tabou.

La solution, c'est le développement mais il faut réfléchir avec comme propositions: revoir la répartition, augmenter le taux de cotisation, généraliser la formation pour générer des revenus dans le cadre du CSE, effectuer une redistribution entre les structures. Alléger les syndicats pour développer du temps militant. Nous proposons de faire un état des lieux pour tous les syndicats et donner mandat à la Confédération pour ouvrir ce chantier.



■ Jean-Louis Le Denmat

RAPPORTEUR YVAN RICORDEAU Secrétaire national

Le débat est fondamental mais il n'est pas original. Nous devons aller plus loin et nous engager sur ce travail sans avoir de réponse préétablie. À la question « *qu'est-ce que la Confédération veut faire des syndicats ?* » la réponse est que les syndicats ont un rôle fondamental à jouer et qu'il n'y a pas de remise en cause ni aujourd'hui ni demain de leur existence. Le rapport « Osons le changement » de 2009 posait déjà la question du fonctionnement, de l'animation et des moyens du syndicat. Le diagnostic a été posé avec le rapport Algae.

Le syndicat est la plaque tournante entre le salarié et la CFDT. Il faut réduire l'écart entre le prescrit et le réel. Les moyens sont en baisse, nous devons donc réfléchir à des coopérations, il faut être à l'écoute de tous pour être au plus près de ceux qui en ont besoin. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	24 492
Pour	21 134 86,29%
Contre	3 358 13,71%
Nuls et blancs	4 723

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°11 DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

POUR L'AMENDEMENT JACQUES STIRN

Syndicat 3C Lorraine

La nécessité d'être plus présents est partagée par le syndicat. C'est l'objectif chiffré de 20 % qui est remis en cause pour différentes raisons:

- le rapport d'activité évoque un développement syndical à la traîne mais n'apporte pas suffisamment d'éléments de bilan;
- le diagnostic ayant permis d'établir l'objectif de + 20 % n'est pas précisé;
- les équipes font face à d'autres enjeux: intégrer les évolutions législatives successives, réorganiser les sections et repenser les pratiques syndicales;

La question des moyens et de l'accompagnement n'est pas évoquée. De ce fait, l'objectif de 20 % apparaît peu réaliste et démobilisateur. La récente publication du nombre d'adhérents peut stimuler l'objectif de développement. Toutefois un objectif de 10 % semble à la fois plus réaliste tout en étant ambitieux: cet objectif est supérieur à ce qui a été réalisé lors des mandatures précédentes.



■ Jacques Stirn, Serge Nardelli

CONTRE L'AMENDEMENT SERGE NARDELLI Syndicat services 13

L'objectif de 20 % fait débat. C'est ambitieux, mais est-ce réalisable? Oui. Cela représente 20 % pour un mandat de quatre ans, soit une progression de 5 % en moyenne par an. Les Commissaires aux comptes pourront aisément en attester. Gasel permettra également de suivre ces progrès.

La véritable difficulté réside davantage dans la syndicalisation des plus jeunes et la fidélisation des adhérents.

Relever le défi de la syndicalisation, c'est consacrer beaucoup de temps aux actions de proximité: aller sur le terrain, faire connaître la CFDT auprès des salariés, répondre à leurs besoins. Les réalités de terrain sont différentes (moyens, réalités professionnelles, territoriales, etc.). Et les chantiers à mener de front sont nombreux. Nous n'atteindrons pas tous une progression de 20 %, mais cela doit être notre fil conducteur commun à tous. Être plus nombreux, c'est peser davantage.

RAPPORTEURE

INÈS MININ

Secrétaire nationale

L'objectif de 20 % serait trop ambitieux, démobilisateur. Pourtant, la démobilisation est déjà là, le développement n'est pas porté par toute la CFDT. Pourtant, le développement est nécessaire pour compenser les départs, renforcer notre légitimité, rester la première organisation dans le privé et demain dans la fonction publique. Le potentiel est là pour atteindre cet objectif, le Challenge Développement l'a démontré. Par ailleurs, de nombreux projets existent : Réponses à la carte, campagne d'adhésion innovante, pré-adhésion jeunes.

Les efforts doivent se concentrer sur cinq axes :

- renforcer les implantations CFDT ;
- fidéliser ;
- développer les services à l'adhérent ;
- accompagner ;
- atteindre les publics les plus éloignés.

Le développement, c'est réussir à transmettre ce qu'est la CFDT. Être en proximité avec les salariés, c'est prendre du plaisir dans l'action syndicale. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	23 486
Pour	14 753 62,82 %
Contre	8 733 37,18 %
Nuls et blancs	5 729

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°12 SYNDICALISATION ET REPRÉSENTATION DES FREELANCES

POUR L'AMENDEMENT

BERNARD MARTIN

**Syndicat francilien 3C Postes
finances distribution**

Freelance, c'est une nouvelle forme d'organisation de son travail qui recouvre plusieurs réalités, tantôt comme indépendant, tantôt comme salarié. Cela donne une certaine liberté mais davantage de précarité sans pour autant se dédouaner de la relation de subordination. Il y a urgence à organiser l'exercice

du travail en freelance (régimes, qualifications, reconnaissance de leur métier, lutte contre le salariat déguisé) afin de mieux sécuriser ces travailleurs dans leurs parcours et leurs droits. Cette démarche ne doit pas donner lieu à un affrontement stérile entre les défenseurs d'un salariat exclusif et ceux qui défendent une indépendance excessive. Les intérêts ne sont pas antinomiques. Suite aux expérimentations positives, nous devons aller plus loin. Pour ce faire, toute l'organisation doit accueillir et représenter ces travailleurs pour les aider à gagner de nouveaux droits dans le cadre d'un réseau interprofessionnel de proximité. Ainsi nous collerons davantage aux réalités du travail « Être le réseau de ceux qui n'en n'ont pas ».



■ Bernard Martin

RAPPORTEUR

FRÉDÉRIC SÈVE

Secrétaire national

La dualisation du marché du travail prend un nouveau visage, celui de l'auto-entreprenariat (transformation des postes en contrats commerciaux). Face à cette évolution, la CFDT se doit d'être l'organisation qui répond aux aspirations de ce million de travailleurs pauvres et des salariés les moins enracinés dans les entreprises. Nous pouvons avoir peur du dumping social qui s'organise si nous ne conquérons pas de droits pour les freelances. Nous devons construire les conditions du progrès pour tous en harmonisant par le haut. Ces travailleurs ont les mêmes attentes que tous les autres. Ils sont demandeurs pour que l'on organise la défense de leurs droits au sein de leurs lieux de travail et face à leurs commanditaires. Fort des enseignements tirés des expérimentations, il est temps que la CFDT, organisation à l'image du monde du travail, prenne toute sa place auprès de ces travailleurs. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	19 842
Pour	18 232 91,89 %
Contre	1 610 8,11 %
Nuls et blancs	9 373

AMENDEMENT ADOPTÉ

DÉBAT N°13

POLITIQUE DE LA DONNÉE ET SUIVI DE LA RELATION AUX SYMPATHISANTS

POUR L'AMENDEMENT

FRANÇOIS-RÉGIS CHARRIER

Syndicat métallurgie de la Sarthe

Le mot sympathisant apparaît au cours de la partie 3 de la résolution (3.2.7.). Nous demandons la suppression de ce mot et de la politique de la donnée qui y est attachée. Techniquement, a-t-on les moyens de faire une base de données ? Concrètement, comment le syndicat doit-il s'y prendre ? Qui doit s'en occuper ? Le syndicat, le développeur, le trésorier, le référent Gasel ? Quand allons-nous trouver du temps pour faire tout cela ? La notion de sympathisant est aléatoire : est-ce une connaissance ou quelqu'un qui vote pour la CFDT ? Pour nous, un salarié est une possibilité d'adhésion, et nous préférons travailler sur le processus d'adhésion et proposer un parcours de militant pour le fidéliser. L'adhérent paie une cotisation : il a le droit à toute notre attention. Si la CFDT traite bien ses adhérents, cela fera boule de neige.



■ François-Régis Charrier, David Gimeno

CONTRE L'AMENDEMENT

DAVID GIMENO

Syndicat général de l'agroalimentaire de l'Hérault

Est-il utile, voire nécessaire de s'adresser aux sympathisants ? Plusieurs syndicats (Sgen Aquitaine, Sfass-CFDT, Alternative Police) mènent une politique volontaire avec des outils modernes afin de suivre, fidéliser et proposer l'adhésion à des sympathisants – c'est-à-dire des travailleurs qui se tournent vers notre organisation pour un service, un renseignement, un soutien ou pour nous apporter leur vote. Cette politique de la donnée permet d'animer un réseau vivant de sympathisants. Nous avons besoin d'outils modernes qui permettent de gagner du temps, de fluidifier l'information et de mieux connaître les personnes auxquelles on s'adresse. L'objectif reste de faire adhérer, pour construire notre syndicalisme d'adhérents, ouvert et accueillant. Évidemment, notre politique s'inscrit dans le cadre de la RGPD.

RAPPORTEUR

THIERRY CADART

Secrétaire nationale

La résolution propose une politique de collecte de la donnée et de suivi de la relation au sympathisant afin d'atteindre notre objectif de développement de 10 %. Est-ce une fin en soi de peser sur une négociation, ou faut-il aussi le faire savoir afin d'améliorer notre syndicalisation et notre représentativité ?

Dans notre section du Crédit Agricole du Languedoc, nous comptons plus de 500 adhérents et 300 sympathisants sur plus de 2500 salariés. Grâce à notre gestion des données, nous disposons d'une cartographie des adhérents et des sympathisants, qui nous permet : de communiquer, de préparer les visites sur le terrain, de cibler des populations spécifiques (jeunes, cadres...) etc.

La priorité reste pour nos adhérents, mais nous devons nous rapprocher des autres salariés, futurs adhérents et électeurs. Adhérent, sympathisant ou salarié, la CFDT va œuvrer pour toi, et maintenant, tu le sauras !

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	23 372
Pour	6 463 27,65 %
Contre	16 909 72,35 %
Nuls et blancs	5 843

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°14

STRATÉGIE CFDT POUR LES CADRES

POUR L'AMENDEMENT

NATHALIE COGNON

Syndicat santé-sociaux Somme

Le débat s'ouvre alors qu'une négociation nationale interprofessionnelle sur les cadres est engagée, chose inédite depuis 35 ans. Celle-ci doit notamment définir la notion d'encadrement sur la base de critères objectifs. La résolution veut faire des cadres une priorité pour la CFDT, or une priorité est ce qui vient en 1^{er} en ordre d'importance et d'urgence, au risque de négliger d'autres publics (jeunes, femmes, etc.). L'impact dans l'organisation en termes de charge de travail va varier selon les secteurs d'activité et le nombre de cadres qui y travaillent. Cela risque en outre de conforter notre réputation d'organisation élitiste que certains allèguent. Certes les cadres doivent faire l'objet d'un traitement spécifique, mais pas d'un traitement prioritaire au regard des autres salariés.



■ Nathalie Cognon, Franck Hermann

CONTRE L'AMENDEMENT

SYNDICAT S3C RHÔNE LOIRE

Syndicat S3C Rhône Loire

Il y a actuellement une progression des syndicats catégoriels et une tendance à une division du travail syndical : les cadres aux syndicats catégoriels, la dimension plus classique aux syndicats non catégoriels. La CFDT n'accepte pas cette division. Au regard de leur nombre croissant et des spécificités de leurs fonctions (régime de retraite, heures supplémentaires, préavis, etc.), les cadres doivent bénéficier d'un accompagnement particulier. C'est d'autant plus vrai qu'être cadre c'est aussi appartenir à un groupe constitué. L'UCC s'attache d'ailleurs à répondre aux diverses problématiques spécifiques aux cadres. La CFDT perd des bastions chez les cadres dans les grandes entreprises, face à la progression de la CFE-CGC, il est urgent et impérieux d'agir.

RAPPORTEURE

MARYLISE LÉON

Secrétaire nationale

Les cadres représentent 18 % de la population active. L'enjeu de représentativité est donc fort. L'amendement permet de poser le débat : une stratégie « spécifique » vis-à-vis des cadres est-elle suffisante ? Nous sommes trop en retrait vis-à-vis des cadres, qui sont pourtant des travailleurs à part entière. Ils doivent être définis pour ce qu'ils font.

Nous sommes la 1^{re} organisation dans l'encadrement mais la CFE-CGC progresse plus vite. Pour l'action syndicale, la présence de cadres au sein de la section est un atout majeur, et pourtant nombre de sections ont encore une posture anti-cadres ou ne présentent pas de candidats dans tous les collèges (avec parfois un partage convenu avec la CFE-CGC). D'autres encore estiment ne pas savoir faire. Nous disposons pourtant d'outils qui doivent permettre aux sections d'agir. Les cadres méritent donc une stratégie « spécifique » et « prioritaire ».

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	24 629
Pour	9 304 37,78 %
Contre	15 325 62,22 %
Nuls et blancs	4 586

AMENDEMENT REJETÉ

DÉBAT N°15 ACCOMPAGNEMENT

POUR L'AMENDEMENT CHRISTIAN BROSSARD Syndicat métallurgie Sud Francilien

Le fédéralisme, c'est deux principes : souveraineté et délégation de cette souveraineté. À la CFDT, chaque structure est souveraine, définit sa politique, accepte les orientations, accepte le principe de non-ingérence. Chaque structure remet à la structure supérieure ce qui n'est pas de sa compétence.

En laissant l'article en l'état, cela conduirait à ce que les structures fassent de l'ingérence, en dessaisissant le syndicat de ses prérogatives, en excluant la structure de base de la CFDT qu'est le syndicat. La fin de l'article ne pose pas de problème au syndicat, sauf qu'il oublie que la demande d'accompagnement doit se faire à sa demande, et contreviendrait à notre choix de proximité. Faut-il adopter une résolution contenant un article qui contreviendrait à notre fédéralisme, aux statuts et au règlement intérieur ? Les trois articles suivants permettent de répondre aux besoins.



■ Christian Brossard, Laurent Baron

CONTRE L'AMENDEMENT LAURENT BARON Syndicat francilien des agents de la sécurité sociale

Francilien, de la sécurité sociale, soit le territoire et le métier : le Sfass ne choisit pas entre le territoire et le métier. Nous ne sommes pas la seule force CFDT dans les caisses : il y a aussi des mandats interpro. Ce que propose l'article, notre syndicat le connaît déjà. Est-ce souhaitable pour tous ? Il est question ici de confiance entre

le syndicat et les autres structures de la maison, entre le syndicat et ses adhérents. Les web conférences, les sites... ne sont-ils pas déjà un accompagnement de la Confédération qui a identifié un besoin ? Peut-on s'en passer ? Non. Quel syndicat aujourd'hui a des moyens suffisants pour accompagner ses militants ? Les sections sont autonomes pour mener leur campagne électorale. Si on leur fait confiance pour cela, on peut leur faire confiance pour accepter l'accompagnement qui leur est proposé. Ce qui est préjudiciable c'est l'absence de lien, pas le trop.

RAPPORTEUR YVAN RICORDEAU Secrétaire national

Dans la résolution, nous affirmons que les militants sont les premiers acteurs de l'entreprise. Le BN a voulu rappeler que le syndicat est le premier échelon de l'accompagnement. Le texte affirme le droit à l'accompagnement des militants, et propose de le concrétiser via l'ARC militant. La réalité montre que tous les syndicats ne sont pas en mesure de satisfaire ce droit à l'accompagnement. La CFDT regarde la réalité en face : le syndicat n'est pas le seul capteur des questions de militants. Il faut être conscient de nos limites : lorsque le syndicat capte le besoin, c'est à lui de gérer, lorsque ce n'est pas le cas, il faut identifier les voies pour apporter des réponses. L'accompagnement du syndicat ne s'arrête jamais. Si l'on en crée un droit, il faut qu'il soit effectif, on doit en assumer collectivement la charge. ■

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	25 795
Pour	5 612 21,76 %
Contre	20 183 78,24 %
Nuls et blancs	3 420

AMENDEMENT REJETÉ

3. RÉSOLUTION GÉNÉRALE : REVENDIQUONS L'AVENIR

PARTIE 1

Redonner du sens au travail et leur place aux travailleuses et aux travailleurs. 55

- 1.1. Des travailleuses et travailleurs en quête de sens face aux changements 55
- 1.2. Un travail choisi, formateur, émancipateur : transformer le travail et sécuriser les parcours professionnels . 56
- 1.3. Donner plus de pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs 63

PARTIE 2

Agir syndicalement pour une société ouverte et protectrice ... 66

- 2.1. Des protections repensées pour toutes et tous 66
- 2.2. Nouvelles régulations européennes et internationales : de la compétition à la coopération 69
- 2.3. Nouvelles cohésions : une société ouverte avec des règles communes. . 72

PARTIE 3

Faire vivre une CFDT proche, attractive et efficace pour tous, travailleuses et travailleurs 79

- 3.1. Osons le changement. 79
- 3.2. Des adhérentes et des adhérents plus nombreux : une CFDT plus forte 80
- 3.3. Représentativité : s'imposer comme première organisation 82
- 3.4. Des militantes et des militants soutenus et accompagnés : une CFDT plus efficace 84
- 3.5. Mieux coopérer 87
- 3.6. Incarner le visage du syndicalisme du XXI^e siècle. . 89

Première organisation syndicale en nombre de voix aux élections professionnelles dans le secteur privé et deuxième dans les fonctions publiques, première en nombre d'implantations dans les entreprises et en nombre d'adhérents, la CFDT incarne le nouveau visage du syndicalisme. Un syndicalisme d'intérêt général qui ambitionne de construire du progrès social pour tous dans un monde en mutations accélérées.

Avec les congrès de Grenoble en 2006, Tours en 2010, et Marseille en 2014, la CFDT a donné l'impulsion des nouvelles protections à construire en vue de faire émerger un nouveau modèle de développement, porteur de progrès pour tous : sécuriser des parcours professionnels de moins en moins linéaires en dotant chacun de droits individuels garantis collectivement ; réguler l'économie mondialisée en traçant la voie de la responsabilité sociale et environnementale des organisations ; améliorer notre modèle de protection sociale à l'aune de nouvelles solidarités. Sur bien des sujets nous avons été pionniers et nombre de nos revendications se sont traduites en résultats concrets pour les travailleurs. Si nos choix ont été validés par les faits, nous devons aujourd'hui prendre la mesure de l'accélération des changements :

- le réchauffement climatique nécessite d'engager de toute urgence la transition écologique de notre modèle en repensant en profondeur nos façons de travailler, de consommer, d'habiter, de vivre ;
- la révolution numérique bouleverse les cadres établis, les façons d'échanger, de travailler, de consommer, les chaînes de valeur, la démocratie elle-même ; la rapidité des changements ouvre une ère d'incertitude qui nécessite à la fois de s'engager dans une prospective élaborée de façon démocratique pour construire une stratégie partagée, et de changer d'échelle dans la construction d'un modèle social qui protège tous les travailleurs ;
- l'adaptation de la société à l'allongement de la durée de vie pose d'importants défis à notre modèle de protection sociale et de société. Elle offre en outre, l'opportunité de repenser une société du mieux vivre ensemble.

Pour relever ces trois défis majeurs, la CFDT peut s'appuyer sur ses cinq valeurs cardinales :

- **l'égalité** : ce principe de justice reconnaît dignité et respect à tous, femmes et hommes, quelles que soient leurs origines et conditions. Elle est antinomique avec toutes formes d'exclusion, d'inégalité, de discrimination, de racisme ou de xénophobie.
- **la solidarité** : fondement de notre pacte social, elle découle de la relation d'engagement et de dépendance mutuels entre les travailleurs, les citoyens, les générations, les peuples. Elle structure les liens que tisse la CFDT entre les travailleurs, en partant de leur communauté de travail. Elle est au cœur des logiques d'entraide, d'enrichissement mutuel et de coopération qui sont les piliers des relations au sein de la CFDT.
- **la démocratie** : structurante de l'identité CFDT, elle permet à chacun d'exprimer librement son point de vue, indépendamment des différences d'opinion, d'origine ou de confession, d'être écouté et de participer au débat et à la prise de décision. C'est à travers elle et en son nom que la CFDT revendique de participer à la construction de l'intérêt général, en lien avec les acteurs de la société civile partageant ses valeurs. C'est par la confrontation de la diversité des intérêts des travailleurs et des adhérents au sein des collectifs, par la qualité de ses propositions, et grâce à son nombre, que la CFDT pèse et participe à la construction d'une société juste et démocratique.
- **l'indépendance** : la CFDT définit ses orientations et revendications à partir du vécu des travailleurs et de ses adhérents, sur la base de ses valeurs, indépendamment des partis politiques. Elle cultive son indépendance par la pratique du débat pour être en mesure de peser auprès de ses interlocuteurs par sa capacité de proposer, négocier ou s'opposer. Cette indépendance va de pair avec l'autonomie de ses moyens qui nécessite l'adhésion du plus grand nombre de travailleurs à la CFDT, afin que ces derniers contribuent, par leurs cotisations et leur engagement, à la solidité financière et organisationnelle de la CFDT et soient ainsi garants de notre indépendance.

■ **l'émancipation** : la CFDT fédère les travailleurs pour leur permettre d'agir en acteurs libres de leurs choix de vie, par la pratique du débat, la formation, l'éducation populaire, la mise à disposition de services qui favorisent leur autonomie, l'animation de collectifs qui sont autant de lieux du vivre-ensemble, la construction de droits attachés à chacun et garantis collectivement.

Parce qu'elle sait d'où elle vient, forte de ses valeurs, ancrée dans la réalité, la CFDT est entièrement tournée vers l'avenir pour construire les nouvelles régulations et les nouvelles pratiques syndicales dont notre société et nos adhérents ont besoin :

- un besoin de démocratie, qui nécessite délibération, participation, codétermination dans l'administration, l'entreprise et dans la société, de façon à rendre les citoyens, les travailleurs et nos adhérents acteurs de la démocratie politique, acteurs de la démocratie sociale et acteurs de la CFDT ;
- un besoin d'universalité pour construire la sécurisation des parcours et les réponses syndicales pour tous les travailleurs ;
- un besoin d'accompagnement et de proximité pour que les droits conquis et l'action publique soient sources de justice sociale et pour que, dans notre organisation, les militantes et les militants bénéficient d'une réponse pertinente à leurs interrogations. ■

NOTE D'ÉCRITURE : toutes les fonctions s'entendent au masculin et au féminin. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, retraités, indépendants...

PARTIE 1 **REDONNER DU SENS** **AU TRAVAIL ET LEUR PLACE** **AUX TRAVAILLEUSES** **ET AUX TRAVAILLEURS**

1.1. DES TRAVAILLEUSES **ET TRAVAILLEURS EN QUÊTE** **DE SENS FACE** **AUX CHANGEMENTS**

Une large majorité des travailleurs aime son travail. C'est ce qu'a révélé l'enquête *Parlons travail*, réalisée par la CFDT fin 2016. Ce résultat confirme l'importance accordée au travail dans la vie des travailleurs. Le travail constitue un marqueur fort de socialisation et d'inclusion sociale. Il est au cœur de notre action syndicale et revendicative.

1.1.1. Le quotidien des travailleuses et travailleurs se transforme

1.1.1.1. Les travailleurs vivent de profonds changements dans leur quotidien : des changements dans leur rapport au travail et leurs identités professionnelles ; des changements de métier, d'emploi ou d'employeur ; des changements dans leur façon de travailler, dans le contenu de leur travail, dans leurs relations avec leurs collègues et responsables ; des changements dans leur manière de consommer, de se déplacer, d'habiter, de concilier vie professionnelle et vie privée, de communiquer. Ces changements sont de plus ou moins grande ampleur et très différents pour chacun.

1.1.1.2. Si l'implication physique dans le travail reste une réalité pour nombre de travailleurs qui voient leur travail s'intensifier, le vécu au travail se définit aussi par la capacité à s'organiser face à un flux permanent de sollicitations. En conséquence, si certains travailleurs peuvent être plus autonomes, ils expriment également le besoin de déconnexion pour préserver leur vie personnelle, leur équilibre psychique et se prémunir des risques psychosociaux.

1.1.1.3. Les cadres classiques du travail se modifient dans de nombreuses entreprises et administrations. L'unité de lieu, de temps et d'action du travail s'estompe avec le développement du travail à distance et des outils numériques, sans toujours supprimer le lien de subordination. Numérisation, automatisation, peuvent conduire à des pressions accrues sur les travailleurs. Les traditionnelles lignes hiérarchiques s'effacent avec la réorganisation des processus de production de biens et de services dans un contexte de changements constants. Les frontières de l'entreprise se diluent avec le recours accru à différents modes d'organisation, fragilisant et divisant parfois les collectifs de travail.

1.1.1.4. Les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer au travail et être entendus, participer à la décision, s'organiser, se réapproprier la maîtrise de leur temps de travail, avoir un management garant du dialogue social et de leur qualité de vie au travail.

1.1.2. Des mutations à la croisée du travail et de l'emploi

1.1.2.1. Travail et emploi changent sous l'effet de multiples transformations qui se poursuivent et s'accroissent : mondialisation, révolution numérique, transition démographique, transition écologique et énergétique à venir... Ces mutations sont à la fois économiques (internationalisation et digitalisation des modes de production, financiarisation, développement du recours aux travailleurs détachés ou délocalisations), sociales (allongement de la durée de vie par exemple) et sociétales (aspirations à l'autonomie, à la transparence, à la participation à la décision...).

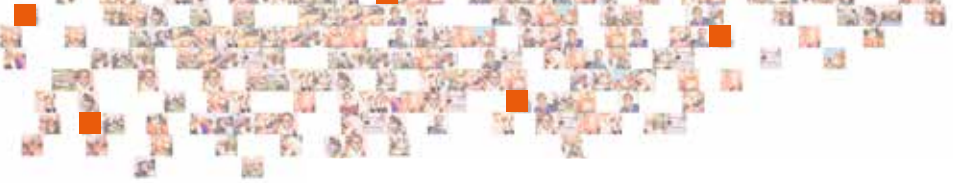
1.1.2.2. Ces mutations, dans un contexte de chômage de masse, ont modifié la structure des emplois et des qualifications. Un pan entier du marché du travail est très flexible autour d'emplois occupés par des personnes en contrats (très) précaires ou travaillant à la demande (microentreprise, travail au projet ou à la tâche), en réponse à la flexibilité de la main-d'œuvre des administrations et des entreprises. Le contrôle excessif des tâches gagne de nouveaux champs professionnels. La robotisation et l'intel-

ligence artificielle ouvrent un nouveau cycle de modifications profondes des métiers. Les collectifs de travail éclatent parfois, appelant à réinventer de nouvelles modalités de coopération et de nouvelles manières de manager. De très nombreux travailleurs, en particulier les jeunes, vivent aujourd'hui des transitions professionnelles, en changeant d'emploi et d'activité, mais aussi en passant davantage par le chômage, la formation, ou une autre activité non salariée. Si certains travailleurs peuvent utiliser leurs droits pour choisir leur vie, beaucoup d'autres en subissent les aléas.

1.1.2.3. À côté, d'autres formes d'emploi, nouvelles ou déjà anciennes, se multiplient. Outre l'intérim, d'autres « tiers employeurs » se développent (groupements d'employeurs, entreprises à temps partagé, portage salarial, coopératives d'activité et d'emploi) qui proposent des contrats salariés et de nouvelles modalités d'organisation. Aux frontières du salariat et de l'entrepreneuriat individuel classique (artisan, agriculteur, commerçant...), se fait jour une diversité de situations allant de l'autonomie dans le salariat à des activités relevant du statut d'indépendant mais exercées de façon économiquement dépendante. Les plateformes numériques estompent en outre la frontière entre le travail salarié, le travail indépendant, le bénévolat et les pratiques amateurs plus ou moins rémunérées. Des formes de travail non ou mal rémunérées s'ajoutent aux emplois classiques et brouillent la notion d'emploi. Des travailleurs « hybrides » passent, de manière choisie ou subie, d'un statut à un autre, de façon rapide, ou en cumulent plusieurs pour gagner leur vie et/ou avoir une utilité sociale : salarié, indépendant, fonctionnaire, étudiant, demandeur d'emploi, bénévole...

1.1.2.4. Ces mutations nous poussent à repenser la construction de notre modèle de protection sociale, mis au défi de protéger tous les travailleurs.

1.1.2.5. Dans le même temps, certaines de ces mutations ont aussi permis des gains de bien-être, davantage d'autonomie pour certains travailleurs, des progrès dans la diffusion de la connaissance, de la culture et de services chaque jour plus variés. Elles offrent aussi l'opportunité



d'une revivification démocratique par plus de transparence et de participation citoyenne.

1.1.2.6. Le rapport au savoir et son statut évoluent également. De l'école jusqu'au monde de la recherche, la fertilité des idées et la connaissance ne sont pas l'apanage de quelques-uns. Chacun peut être porteur de savoirs qui peuvent participer à l'émergence d'une innovation.

1.1.3. La transformation du modèle productif

1.1.3.1. Notre modèle productif aussi se transforme. Intelligence artificielle, robotique, objets connectés, traitement massif des données, ou Big data, impression 3D, nano et biotechnologies... : ces technologies sont au cœur de « *l'administration et de l'entreprise du futur* ». Dans le respect du principe de précaution qui appelle un débat public chaque fois que de nouveaux usages et de nouvelles applications comportent des risques, nous devons nous saisir de ces évolutions pour faire de la France un des moteurs mondiaux d'une nécessaire transition écologique, énergétique et technologique avec l'objectif de faire émerger un nouveau modèle de développement économe en énergie et en matières premières.

1.1.3.2. Par le développement de programmes informatiques et de robots toujours plus apprenants et capables de réaliser des activités toujours plus complexes, la robotisation va s'élargir à de nouvelles activités : là où il y en avait déjà (industrie, agriculture) mais aussi là où il y avait traditionnellement peu d'automatisation (la santé et les services). Utilisés à bon escient, certains de ces outils sont un levier de progrès, d'opportunités économiques et de réponse aux besoins nouveaux. Mais ils risquent également d'entraîner la disparition de nombreux emplois qui ne seront pas tous compensés par la création de nouveaux métiers. C'est pourquoi la CFDT souhaite engager dès maintenant une réflexion sur la place du travail dans la société.

1.1.3.3. Dans la plupart des secteurs d'activité, les évolutions des attentes des citoyens et des consommateurs,

des normes, ainsi que des innovations techniques et technologiques, viennent modifier l'organisation de la production et distribution de biens et services. Des champs entiers d'activités nouvelles dans le bâtiment, l'agriculture, l'énergie, l'industrie, les loisirs, la culture, les transports ou encore la santé s'ouvrent, permettant d'innover, de concevoir de nouveaux produits et de développer de nouveaux usages afin de répondre aux besoins de mobilité, de biens d'équipement, de services à la personne, de prise en charge de la perte d'autonomie, de nouvelles réponses médicales ou d'accompagnement dans les parcours de soins. Tous les secteurs de l'économie doivent investir massivement, en particulier dans le capital humain, tant ces mutations transforment la nature des emplois et des compétences requises pour les travailleurs.

1.1.4. Apporter des réponses au vécu des travailleuses et travailleurs

1.1.4.1. Chacun vit différemment ces bouleversements. Opportunités de parcours professionnels enrichissants et de meilleures conditions de vie pour certains, ces mutations engendrent aussi stress, mal être et souffrance au travail, inquiétude ou sentiment de déclassement : de nombreux travailleurs se sentent ou sont laissés de côté et y voient la menace d'un « futur sans emploi ». Seule certitude : les métiers existants sont profondément transformés, certains vont disparaître, de nouveaux seront créés.

1.1.4.2. Investir dans les compétences de tous les travailleurs est indispensable pour tirer parti de la diffusion des nouvelles technologies, mais aussi pour limiter le risque d'accentuation des inégalités. Les nouveaux métiers exigent un socle de compétences, enrichi de nouvelles compétences techniques liées au numérique, davantage de compétences relationnelles, une capacité à apprendre et à s'organiser, comme un engagement accru des travailleurs.

1.1.4.3. Outre le niveau et l'évolution des rémunérations, l'intérêt du travail, son contenu et ses conditions d'exercice pèsent fortement sur la manière dont les

travailleurs vivent leur travail. Les travailleurs du XXI^e siècle aspirent toujours à trouver du sens et de la reconnaissance. Exercer son activité dans un environnement de qualité est source de motivation, d'engagement, d'innovation, de qualité et, au final, de performance pour les administrations et les entreprises.

1.1.4.4. La révolution numérique doit devenir un véritable thème du dialogue social dans les administrations et les entreprises.

1.1.4.5. De nouveaux terrains de l'action syndicale sont à défricher, par exemple pour mettre en place un dialogue social entre les plateformes numériques et les travailleurs qui en dépendent.

1.1.4.6. L'emploi et le travail changent, c'est le terrain sur lequel la CFDT doit rénover le syndicalisme. ■

1.2. UN TRAVAIL CHOISI, FORMATEUR, ÉMANCIPATEUR : TRANSFORMER LE TRAVAIL ET SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1.2.1. Transformer le travail

La rapidité et la simultanéité des bouleversements qui traversent notre économie et notre société ouvrent une ère d'incertitude nécessitant de redéfinir un horizon partagé. La CFDT revendique que s'engage au niveau national, dans les filières, les branches comme dans les administrations et les entreprises, une prospective, élaborée de façon démocratique, pour construire une stratégie commune de long terme. Les enjeux stratégiques des administrations et des entreprises sont étroitement liés au travail : la capacité d'innovation suppose une organisation du travail favorable ; la création de valeur vient davantage de la coopération au sein des collectifs de travail. L'efficacité collective dépend donc de la capacité individuelle et collective de tous les travailleurs, y compris ceux qui sont aux marges de l'entreprise, à se réappropriar l'organisation et les conditions de leur travail.

1.2.1.1.

Négocier l'organisation du travail

1.2.1.1.1. Depuis le congrès de Nantes en 2002, la CFDT a fait de la qualité de vie au travail un axe prioritaire de réflexion et d'action, concrétisé à travers l'accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVTEP) de 2013. Cette approche novatrice vise à permettre à chacun de s'exprimer et d'agir sur le contenu de son travail, ses conditions d'exercice et l'articulation vie privée/vie au travail. Elle inclut un volet destiné à renforcer l'égalité femmes-hommes, question qui, par sa transversalité, ne se limite pas aux questions d'organisation du travail mais irrigue l'ensemble des propositions de la CFDT. La QVTEP permet de comprendre le travail, d'agir pour le transformer en sortant d'une vision segmentée des différentes thématiques abordées dans l'administration ou l'entreprise. C'est une opportunité pour anticiper, instaurer le débat et lier les politiques de formation, d'égalité professionnelle, d'articulation vie professionnelle/vie personnelle, de santé, les systèmes de reconnaissance et d'évaluation, et prendre en compte les travailleurs dans leurs potentialités, leurs fragilités, et leurs singularités. C'est aussi un vecteur pour favoriser la coopération au sein des collectifs de travail et impulser de nouvelles pratiques managériales et organisations du travail plus collaboratives et bienveillantes, notamment pour prévenir les risques psychosociaux. La CFDT relancera la dynamique dans les entreprises et administrations pour des négociations sur ce thème. La CFDT revendiquera la négociation d'accord QVTEP dans les branches professionnelles, notamment pour une prise en compte de cette question dans les TPE/PME.

1.2.1.1.2. La CFDT favorisera la promotion, l'impulsion et la mise en œuvre de telles démarches pour les travailleurs des petites et très petites entreprises par sa présence syndicale ou, pour les TPE, par son implication au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et autres commissions paritaires de branche avec une déclinaison de ces branches dans les territoires ou les régions ou multiprofessionnelles (CPRIA, etc.).

1.2.1.1.3. Pour la CFDT, l'intervention des travailleurs et de leurs représentants ne peut se limiter aux modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail. Les travailleurs doivent obtenir un nouveau droit d'intervention sur les transformations de leur travail en matière de rythme et de cadences de travail, de niveau de responsabilité, de diversification ou de transformation des tâches, comme sur la définition du fonctionnement de leur collectif de travail.

1.2.1.1.4. Ainsi, la CFDT revendique que l'organisation du travail soit partie intégrante de la négociation QVTEP dans les administrations et les entreprises.

1.2.1.1.5. Les fonctions publiques subissent des réorganisations régulières. Elles sont facilitées par le statut de la fonction publique qui permet à l'employeur, selon les besoins de service, de modifier la mission et le lieu de travail d'un agent. Ces réorganisations appellent un dialogue social renforcé pour les préparer et les suivre. C'est pourquoi, la CFDT exige la reprise de négociations à partir du projet d'accord-cadre QVT de 2015 à décliner par des négociations locales au plus près des agents.

1.2.1.1.6. Une des conséquences de l'individualisation croissante des rapports au travail est l'augmentation des conflits entre travailleurs. Aujourd'hui, pour tenter de résoudre ces conflits, les administrations et entreprises s'appuient sur des stratégies de recadrage, de sanctions, d'évitement ou d'arbitrage. Le conflit n'en est pas pour autant résolu. Il entraîne chez les travailleurs de nombreux dégâts : stress, absentéisme, baisse de productivité, dysfonctionnements, départs. Le conflit impacte fortement la qualité de vie au travail des travailleurs et, par effet ricochet, leur environnement personnel et familial.

1.2.1.1.7. La médiation, mode alternatif de résolution des conflits, simple et rapide à mettre en œuvre, permet aux travailleurs de sortir du conflit en trouvant ensemble une issue favorable et durable dans une logique gagnant/gagnant. La médiation est complémentaire à l'action syndicale, aussi, le rôle et les modalités d'intervention du médiateur doivent faire l'objet de

discussions avec les représentants des organisations syndicales.

1.2.1.2.

Agir pour le développement des compétences

1.2.1.2.1. La capacité du collectif de travail à créer de la valeur est conditionnée aux compétences individuelles et collectives. Pour la CFDT, miser sur les compétences, c'est permettre au travailleur et au collectif de se réapproprier, par-delà le travail prescrit, le contenu et la qualité du travail sur le long terme.

1.2.1.2.2. La CFDT revendique de négocier les orientations du plan de formation dans toutes les administrations et entreprises, quelle que soit leur taille, et d'articuler cette négociation avec une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). L'objectif est de réduire les écarts entre les compétences requises par les métiers et leurs évolutions à prévoir et celles détenues par les travailleurs. La CFDT veillera à la montée de chacun en qualification, et plus particulièrement des travailleurs qui ne disposent d'aucune qualification, à travers la maîtrise du socle de compétences et de connaissances professionnelles. Les travailleurs doivent être associés à la définition des référentiels de compétences en participant à la description de leur propre activité. Attachée au développement de l'alternance et de l'apprentissage, la CFDT veillera à ce que les périodes en administration ou en entreprise soient pleinement intégrées dans la formation et l'évaluation des compétences.

1.2.1.2.3. Miser sur les compétences nécessite également d'impliquer et d'accompagner l'encadrement intermédiaire dans ses différentes missions, dont le développement des compétences des équipes, y compris transversales. L'entretien professionnel doit être un moment privilégié pour un échange sur les compétences actuelles et futures entre le travailleur et son encadrant. Il ne peut se résumer à une simple évaluation de la performance et ne doit pas être un temps d'évaluation comportementale. Il doit permettre de recueillir les souhaits du travailleur et les perspectives d'évolution de son parcours professionnel.

1.2.1.2.4. Un accompagnement personnalisé est nécessaire pour accéder à la formation et développer les compétences de chacun. Une attention particulière devra être portée aux travailleurs exposés aux transformations liées à la révolution numérique et à la transition écologique. Si de nouvelles voies d'acquisition des compétences peuvent être empruntées (formations en ligne ou e-learning, fab-lab...), leurs modalités d'usage restent à négocier dans le respect de l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle. Le niveau de qualification des travailleurs ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle ni une raison pour les écarter du travail. À ce titre, il sera prévu au plan de formation de l'entreprise que toutes les évolutions des postes de travail, liées aux révolutions technologiques et à la transition écologique, soient totalement prises en charge par l'entreprise et réaffectées sur le temps de travail.

1.2.1.2.5. Dans les petites et moyennes entreprises, la formation des travailleurs doit aussi être un axe stratégique. Chaque travailleur doit pouvoir bénéficier au moins d'une formation tous les 5 ans. La CFDT agira au sein des CPRI/CPRIA et veillera à ce que les travailleurs des TPE aient également accès à la formation.

1.2.1.3.

Agir pour de justes rémunérations

1.2.1.3.1. L'équité dans le partage des richesses collectivement créées est une question centrale qui concerne tous les travailleurs. La question du pouvoir d'achat et de sa progression y est étroitement liée.

1.2.1.3.2. Dans les fonctions publiques, la CFDT revendique le développement d'une culture de la négociation salariale selon la méthode d'accords triennaux comportant une clause de revoyure annuelle, actée par les accords de 2008 et reprise dans le protocole Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR). Cela implique que l'État respecte ses engagements.

1.2.1.3.3. Dans les entreprises, la CFDT revendique plus d'équité et de transparence dans la répartition de la valeur créée entre actionnaires, cadres dirigeants et travailleurs.

1.2.1.3.4. Tout travailleur doit échapper à la pauvreté et les moins qualifiés doivent pouvoir accéder à un emploi. En cohérence avec ses engagements européens, la CFDT revendique que le Smic soit au moins égal à 60% du salaire médian.

1.2.1.3.5. La CFDT revendique la reconnaissance des compétences et de l'effort de formation dans les rémunérations pour garantir leur progression tout au long de la carrière. C'est tout l'enjeu tant des négociations de branche que d'entreprise.

1.2.1.3.6. Elle réclame plus de transparence dans les politiques et pratiques de rémunération. Les systèmes de rémunération sont toujours plus complexes, conséquence de la mise en place de mécanismes de notations multiples et individualisés. Dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, les négociateurs CFDT doivent participer au choix des critères pris en compte et en évaluer la pertinence. Ils veilleront en particulier à prévenir l'amplification des écarts salariaux et à les faire disparaître entre femmes et hommes.

1.2.1.3.7. Cette négociation doit aussi être l'occasion de porter des revendications sur les augmentations en privilégiant les augmentations générales et les mesures collectives. Elle doit également porter sur les modalités de leur répartition (structure de rémunération et répartition entre les différentes catégories) et les classifications, en privilégiant des revalorisations ciblées sur les bas salaires. Les critères d'attribution des augmentations individuelles doivent être abordés dans le cadre de la négociation. Il en va de même en ce qui concerne les critères de rémunération variable. Dans tous les cas, les critères doivent davantage reposer sur des indicateurs extra-financiers favorisant la pérennité de l'entreprise à long terme.

1.2.1.3.8. Le management chargé de mettre en œuvre les procédures d'attribution des mesures individuelles doit être formé et accompagné et pouvoir rendre compte en toute transparence des critères qui font évoluer la rémunération d'un travailleur. Dans le cadre de cet accompagnement, une attention particulière sera portée aux stéréotypes susceptibles

d'influencer les processus d'évaluation.

1.2.1.3.9. Parce que les mécanismes d'autorégulation sont insuffisants en matière de rémunération des dirigeants, la CFDT revendique une loi fixant un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise ou du groupe. Cette mandature sera l'occasion d'en préciser les modalités d'application. Sans attendre, cet objectif peut être abordé dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La CFDT revendique de véritables accords de partage de la valeur pour s'assurer de l'équité des efforts demandés comme du partage des gains obtenus.

1.2.1.3.10. Le développement des compétences doit trouver sa traduction dans les grilles de classification. La CFDT agira pour adapter aux évolutions économiques et technologiques les grilles de classification dans les branches. Les postes de travail se transforment, les trajectoires et les évolutions professionnelles également. De nouvelles compétences, notamment relationnelles, doivent être reconnues. Les grilles de classification doivent pleinement intégrer ces dimensions pour dynamiser les mobilités professionnelles et donner à chaque travailleur un horizon de progression de sa rémunération à mesure qu'il gagne en compétences.

1.2.1.3.11. C'est aussi un enjeu d'égalité femmes-hommes et de reconnaissance des métiers les plus féminisés qui s'appuient souvent sur ces compétences. La CFDT œuvrera pour qu'un accord de méthode soit négocié au niveau national interprofessionnel afin de permettre une renégociation plus régulière des classifications dans les branches. Cet accord de méthode doit intégrer l'objectif de juste reconnaissance des métiers les plus féminisés. Il doit aussi rechercher une description des compétences qui ne porte pas de biais genrés.

1.2.1.3.12. Une rémunération horaire minimale doit par ailleurs être imposée aux plateformes numériques qui proposent une offre de travail.

1.2.1.3.13. La lutte contre la vie chère participe de l'action syndicale. Elle est essen-

tielle sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement dans les outre-mer mais aussi nécessaire dans les zones tendues en métropole. Les dépenses contraintes relatives au logement (loyer ou remboursement de prêt, énergie, assurance) et au transport pèsent lourdement sur le budget des ménages. La CFDT continuera d'œuvrer à la maîtrise de ces dépenses contraintes.

1.2.1.4.

Politiques d'activités sociales et culturelles

1.2.1.4.1 La politique d'activités sociales et culturelles (ASC) dans les administrations et les entreprises doit être guidée par un projet d'émancipation et de solidarité. Pour la CFDT, les objectifs de ces projets doivent répondre à un principe d'utilité sociale, culturelle et environnementale. Aussi, si les ASC permettent d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, elles devront s'inscrire dans ce principe, en participant notamment à la réduction des dépenses énergétiques ou en facilitant l'accès à des modes de transport multimodaux (plan de déplacement d'entreprise, covoiturage, etc.).

1.2.1.4.2. La CFDT agira pour développer les politiques d'ASC dans les PME et les TPE et les petites collectivités publiques, notamment à travers les réseaux inter-CE. À cette fin et pour faciliter leur action, la CFDT revendiquera qu'une contribution minimum soit versée par ces petites collectivités et TPE. Ce budget sera géré par les représentants dans les CPRI.

1.2.1.5.

Temps de travail, charge de travail et conciliation des temps : une banque des temps pour inventer de nouveaux équilibres

1.2.1.5.1. Les 35 heures sont la durée hebdomadaire légale du temps de travail. Elles constituent le seuil de déclenchement des majorations et/ou compensations en jours de repos. Sans la remettre en cause, cette approche est devenue insuffisante pour répondre aux aspirations des travailleurs à se réapproprier la maîtrise du temps et à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces aspirations évoluent en fonction de l'âge,

du rapport au travail, des responsabilités familiales, des souhaits d'évolution professionnelle et de la nature des tâches réalisées. Pour la CFDT, chacun doit pouvoir être l'acteur de son parcours.

1.2.1.5.2. La durée du travail ne peut plus être déconnectée de l'organisation du travail, de la charge de travail et de la conciliation des temps tout au long de la vie. Un nouveau partage du travail plus juste nécessite d'intégrer les temps invisibles, ceux du travail domestique, du travail des proches aidants, de l'engagement associatif ou militant, de la formation tout au long de la vie et des trajets domicile-travail.

1.2.1.5.3. La CFDT relancera la réflexion sur la réduction du temps de travail tout au long de la vie. Dans ce cadre, la CFDT revendique la création d'une banque des temps intégrée dans le compte personnel d'activité (CPA). Elle entend en faire l'instrument d'une meilleure conciliation des différents temps de la vie active et permettre de gérer les temps tout au long de la vie, en tenant compte du contexte d'allongement de la durée de vie, du besoin d'autonomie accru des individus, comme des contraintes des proches aidants. Une telle banque des temps suppose une part de mutualisation, de régulation collective au service de notre projet de société.

1.2.1.5.4. Le télétravail est une aspiration de nombreux travailleurs qu'il convient d'organiser par des accords d'entreprise. Il doit être inclus à nos revendications pour définir des règles claires afin de prévenir notamment l'allongement de la durée du travail et l'isolement. Il est nécessaire de le lier au droit à la déconnexion.

1.2.1.6.

Pour une approche revisitée de la santé au travail

1.2.1.6.1. Travailler sur les expositions

1.2.1.6.1.1. La juxtaposition actuelle de « trois santés » – publique, au travail, environnementale – conduit à l'élaboration de plans sans cohérence ni complémentarité. Les travaux engagés sur les données de santé pour leur utilisation dans les politiques de santé peuvent être une opportunité pour améliorer la santé des travailleurs à condition d'organiser

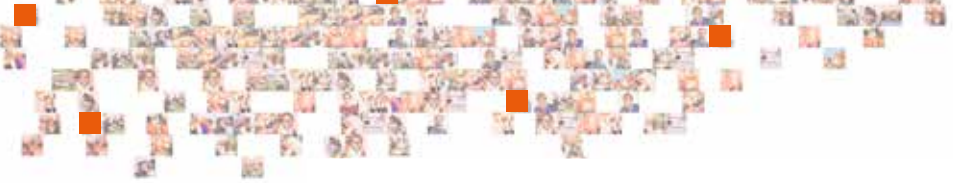
et d'accompagner la transversalité entre ces « trois santés ». Le développement de la notion d'exposome, c'est-à-dire la prise en compte de l'ensemble des expositions subies au cours de la vie de la personne pouvant influencer son état de santé et l'identification des déterminants de santé comme l'éducation, les conditions de vie et de travail, etc., favorise cette transversalité entre santé publique, environnementale et au travail. La CFDT agira pour son développement.

1.2.1.6.2. La prévention au cœur de l'action syndicale

1.2.1.6.2.1. Pour les victimes, si la réparation est nécessaire, elle arrive toujours trop tard. L'objectif de la CFDT est de prévenir les maladies professionnelles et accidents du travail, mais aussi les risques psycho-sociaux et les situations de souffrance au travail. La prévention des risques professionnels pour tous les travailleurs est donc un enjeu majeur de la santé et de la sécurité au travail. Prévenir, c'est appliquer le principe de précaution dans les innovations technologiques, c'est évaluer les risques au plus près de la réalité du travail et mettre en place toutes les actions nécessaires pour éviter les accidents et les maladies professionnelles.

1.2.1.6.2.2. La prévention en matière de santé et de sécurité au travail doit faire l'objet d'un véritable dialogue social. Chaque travailleur doit y avoir accès, notamment les demandeurs d'emploi, mais aussi les travailleurs exerçant en dehors des murs des administrations et entreprises (coworking, espace partagés...). La CFDT revendique un service médical capable d'assurer une véritable mission de prévention auprès des personnels.

1.2.1.6.2.3. Les missions et les moyens des représentants du personnel dans les administrations et entreprises en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail doivent être renforcés grâce à des négociations d'accords en amont des élections professionnelles. La CFDT revendique le droit pour chaque représentant du personnel de disposer du temps et des moyens nécessaires pour réaliser des visites et analyses des postes de travail en lien avec la Médecine du travail. La CFDT rappelle que la mise en place d'une



commission SST peut être négociée dans les entreprises de moins de 300 salariés. De plus, la CFDT revendique un recours facilité à l'expertise sur les conditions de travail lors de l'information-consultation sur les orientations stratégiques.

1.2.1.6.2.4. La CFDT construira une approche renouvelée de l'évaluation de la charge de travail et de l'organisation de celui-ci afin de prévenir les risques psychosociaux, favoriser la conciliation des temps personnels et professionnels, et garantir le droit à une véritable déconnexion. À cette fin, elle mutualisera les expériences et bonnes pratiques des équipes syndicales.

1.2.1.6.3. Réparer et lutter contre la désinsertion professionnelle

1.2.1.6.3.1. La réparation de l'atteinte à la santé des travailleurs du fait de leur travail est une mesure de justice sociale. En cas d'accident ou de maladie professionnelle, la CFDT accompagnera les travailleurs dans leurs démarches de reconnaissance, de réparation et d'indemnisation et/ou contestation.

1.2.1.6.3.2. La pénibilité de certains emplois doit continuer à donner des droits renforcés pour favoriser reconversion professionnelle, travail à temps partiel ou droits à une retraite anticipée à travers le compte professionnel de prévention. Ce n'est pas à l'employeur chez qui la maladie professionnelle se déclare de la réparer mais à celui chez qui le salarié a été exposé, ce qui suppose de s'appuyer sur une collecte et un archivage organisé des données pertinentes afin d'établir leur traçabilité et de pouvoir reconstituer l'historique des expositions auxquelles les personnes ont été soumises tout au long de leur carrière. En matière de pénibilité, la CFDT revendique que soit étendu aux fonctions publiques le bénéfice du compte professionnel de prévention.

1.2.1.6.3.3. La lutte contre la désinsertion professionnelle des travailleurs souffrant de handicaps, quelle qu'en soit la nature doit aussi être une priorité de la CFDT. Ces travailleurs subissent deux fois plus le chômage que les autres. 85% des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie, à la suite d'un accident ou d'une

maladie, professionnelle ou non. Pour lutter contre la désinsertion professionnelle, la CFDT agira pour favoriser des mobilités territoriales ou sectorielles en cas de reclassement professionnel d'un travailleur.

1.2.1.6.3.4. Pour agir contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés, les représentants du personnel et élus syndicaux interpellent les responsables d'administration et d'entreprise sur leur responsabilité de maintien dans l'emploi de ces travailleurs. Dans les administrations et entreprises, les militants CFDT initieront des actions de sensibilisation au handicap : sensibilisation des travailleurs et managers, enquêtes auprès du personnel, développement de partenariats avec les écoles, les universités et les établissements spécialisés afin de renforcer l'accueil de stagiaires ou d'apprentis en situation de handicap.

1.2.1.6.3.5. La CFDT s'impliquera dans la tenue de permanences visant à informer et accompagner les travailleurs handicapés sur les circuits des demandes de prise en charge et le montage des dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, développer leur accès à la formation et aux transports, ou répondre à toute question relative au maintien dans l'emploi à la suite d'un congé longue maladie, d'un accident du travail, d'une affection longue durée.

1.2.1.6.3.6. La CFDT œuvrera à la mise en place par les autorités compétentes d'un guichet unique sur les territoires pour l'aide et le soutien aux travailleurs et aux entreprises.

1.2.1.6.3.7. Le régime de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) doit être réinterrogé. Deux raisons à cela : le phénomène de sous-déclaration, qui prive des travailleurs de la reconnaissance de leur accident du travail ou maladie professionnelle et conduit à un transfert de charge de la branche AT-MP de la Sécurité sociale vers le régime général ; la difficulté d'imputer la responsabilité à l'employeur compte tenu des effets différés des expositions aux risques professionnels, des pathologies multifactorielles, des combinaisons d'expositions, etc. La CFDT demandera une réforme pour pallier ces difficultés.

La CFDT revendiquera du passage de 25 à 10 % du taux d'IPP pour pouvoir prétendre à une instruction d'une maladie dans le système de reconnaissance complémentaire.

1.2.2. Sécuriser les parcours professionnels

Le monde du travail change, les besoins et les attentes des travailleurs évoluent. Cela nécessite de renforcer l'émancipation et la protection de chacun tout au long de sa vie. Il est nécessaire de structurer une continuité de formation et d'éducation (culture, relation à l'autre, ouverture d'esprit...) depuis l'enfant jusqu'au travailleur, pour donner sens à sa vie et à son travail. C'est dans cette logique que la CFDT continue de porter la sécurisation des parcours professionnels qui vise à construire de nouvelles protections collectives en créant des droits individuels, attachés à la personne et non plus à son statut.

Construire des droits attachés à la personne garantis collectivement ne signifie pas détachés de l'administration ou de l'entreprise. La création de droits individuels ne doit pas être l'occasion pour les employeurs de se déresponsabiliser en matière de formation, de développement de l'employabilité, de qualité du contrat de travail ou d'emploi durable. Administration et entreprise doivent rester un lieu central d'acquisition de droits.

De plus, la CFDT revendique que ces droits ne bénéficient pas seulement aux personnes les plus autonomes. C'est le sens de l'accompagnement global personnalisé, selon les besoins de chacun, consubstantiel au compte personnel d'activité (CPA) qui reste pour la CFDT un outil structurant dans la sécurisation des parcours professionnels.

1.2.2.1. La reconnaissance et la montée en compétences de tous les travailleuses et travailleurs, un investissement économique et social

1.2.2.1.1. La formation professionnelle tout au long de la vie est l'un des droits individuels majeurs des travailleurs pour sécuriser leur parcours et faire valoir leurs

compétences. Tous les travailleurs doivent pouvoir mettre à jour régulièrement leurs compétences individuelles et collectives et bénéficier d'un droit à la reconversion professionnelle. La montée en compétences de tous, et particulièrement des moins qualifiés, est un enjeu décisif pour s'assurer que la transformation de l'économie, induite par la révolution numérique et la nécessaire transition écologique, ne laisse personne au bord du chemin.

1.2.2.1.2. Chaque travailleur en recherche d'emploi doit avoir accès à la reconnaissance de ses compétences et/ou à l'acquisition ou l'approfondissement de nouvelles compétences, notamment par le biais de la formation, mais aussi par d'autres voies d'accès à la certification dans une logique de validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation des demandeurs d'emploi doit donc faire l'objet d'un investissement massif et constant. Elle doit être cofinancée par le droit individuel et les acteurs institutionnels. Si ces derniers peuvent décider de publics et d'axes de développement prioritaires, ils doivent mieux coordonner leurs actions afin de permettre à davantage de demandeurs d'emploi de se former.

1.2.2.1.3. Deux leviers du droit d'initiative personnel doivent être consolidés : le compte personnel de formation (CPF), pour la formation tout au long de la vie, et le congé individuel de formation (CIF) pour les reconversions plus lourdes.

1.2.2.1.4. Mais la multiplication du recours aux contrats courts (auxquels sont particulièrement exposés les jeunes) empêche les travailleurs de suivre des formations en entreprise et décharge ces dernières de leur obligation de maintien de l'employabilité. La CFDT revendique un abondement forfaitaire supplémentaire du CPF des travailleurs précaires afin d'inciter à des contrats plus longs.

1.2.2.1.5. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) doit également être consolidé en s'assurant de la transformation effective de l'offre des opérateurs en une véritable aide à la décision pour chacun. Un maillage territorial du CEP doit être construit et articulé avec un véritable service public de l'orientation tout au long de la vie unifiant l'orientation scolaire et

le service public régional de l'orientation. Les missions des organismes paritaires collecteurs agréés de formation professionnelle (Opca) doivent être repensées afin de transformer l'offre de services aux petites entreprises en un « CEP des petites entreprises » et ainsi les accompagner dans l'évolution des compétences dont elles ont besoin.

1.2.2.1.6. Pour favoriser les mobilités professionnelles (dans et hors l'administration ou l'entreprise) et mieux articuler les compétences transversales avec les compétences professionnelles « métier », la CFDT revendique l'organisation de la formation et de la certification en blocs de compétences, accessibles tout au long de la vie.

1.2.2.1.7. Dans les fonctions publiques, pour faciliter les mobilités et la multiplication concrète de passerelles au sein et entre les 3 fonctions publiques et les ministères, la CFDT revendique qu'une partie des fonds réservés à la formation des agents soit mutualisée. La mise en place du compte personnel de formation dans la fonction publique doit permettre de faciliter l'accès aux formations qualifiantes y compris pour des réorientations professionnelles.

1.2.2.2. Sécuriser et favoriser les mobilités et les transitions professionnelles, notamment pour les jeunes et les travailleuses et travailleurs les plus en difficulté

1.2.2.2.1. La sécurisation des parcours professionnels (SPP) passe également par la sécurisation des mobilités, dans l'emploi et entre emplois, en anticipation des mutations économiques et de la gestion des restructurations comme dans le cadre d'un projet professionnel individuel à court ou moyen terme.

1.2.2.2.2. La CFDT continuera de revendiquer et d'accompagner la reconversion des bassins d'emploi frappés par des fermetures d'administrations et d'entreprises afin de réimplanter des activités nouvelles et diversifiées. Les mobilités géographiques des travailleurs ne doivent pas être synonymes de dégradation de leurs conditions de vie en les coupant de leurs

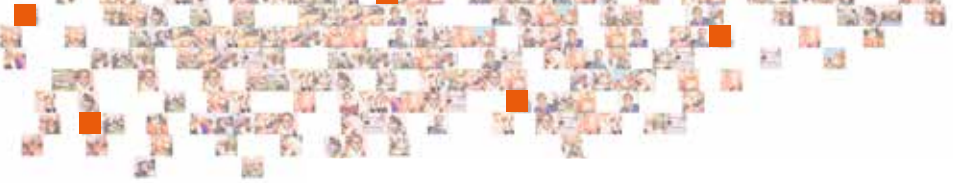
réseaux de solidarité. Elle revendiquera également le fait que les entreprises ayant bénéficié d'aides publiques en amont s'engagent en contrepartie, notamment sur le maintien de l'emploi sur le territoire, et rendent compte du suivi de leurs engagements dans le cadre du rapport RSE.

1.2.2.2.3. Les mobilités géographiques peuvent être soutenues par des dispositifs conventionnels, aujourd'hui souvent réservés aux grandes entreprises. Si ces dispositifs nécessitent d'être confortés, d'autres mesures doivent être mises en œuvre pour réduire les inégalités entre tous les travailleurs.

1.2.2.2.4. L'entrée et le maintien dans le logement doivent être facilités. Les résultats obtenus par la CFDT dans le cadre d'Action logement (Visale) doivent être amplifiés. La CFDT revendique un dispositif de type 1% Logement pour les agents publics afin de construire des logements et de participer à leur attribution.

1.2.2.2.5. L'accompagnement à la mobilité choisie doit être renforcé. Ainsi, la thématique de la mobilité géographique doit être intégrée au dispositif du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour aider les actifs à anticiper leurs transitions professionnelles. Un accompagnement personnalisé à la mobilité des personnes les plus en difficultés sociales et dans l'accès et le retour à l'emploi doit être proposé. Les URI (UD/UIS), les syndicats et les sections syndicales se saisiront de ces questions pour mener des actions intégrant la dimension des transports dans les bassins d'emploi et facilitant la mobilité.

1.2.2.2.6. La CFDT a obtenu la « garantie jeunes » qui doit être amplifiée. Elle revendique la création d'un véritable accompagnement par-delà les statuts (étudiant, apprenti) et d'un « pack mobilité jeunes » pour lever les freins matériels à la mobilité de tous les jeunes de 16 à 30 ans qui acceptent une formation ou un emploi situé à plus de 30 minutes de leur domicile. Combinaison de droits, d'informations et de conseils, il serait construit sur mesure, en fonction du projet de mobilité du jeune. Le pack contiendrait une solution logement,



une solution transport, une solution assurances, des informations et conseils territorialisés.

1.2.2.3.

Des contrats pour les transitions écologique, numérique et technologique

1.2.2.3.1. Pour faire face aux bouleversements induits par la révolution numérique, technologique, la transition écologique et énergétique à venir, la CFDT revendique un contrat de transition. Démarche stratégique d'ensemble, ces contrats doivent permettre de coordonner l'ensemble des dispositifs collectifs et individuels existants pour sécuriser les parcours : nouvelles filières, formation aux nouveaux métiers et nouvelles compétences. Ces contrats de transition doivent anticiper les transitions professionnelles et les impacts territoriaux, y compris en cas de fermeture de site décidée par l'État.

1.2.2.3.2. La CFDT revendique que cet outil soit complété et abondé au niveau européen par un fonds d'ajustement aux transitions, élaboré sur le modèle du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.

1.2.2.4.

Mieux sécuriser ceux qui perdent leur emploi

1.2.2.4.1. Les règles d'assurance-chômage définies par les partenaires sociaux ont depuis des années innové et adapté plusieurs dispositifs sécurisant financièrement les transitions et mobilités professionnelles pour répondre à la diversité croissante de situations des travailleurs. Les évolutions du monde du travail nécessitent de franchir un palier supplémentaire. La CFDT est favorable, sous conditions, à l'élargissement de l'accès aux allocations-chômage à certains travailleurs indépendants (sous réserve de cotisation) et à l'amélioration de la protection des travailleurs démissionnaires. Une réflexion sur le partage des responsabilités des partenaires sociaux et de l'État et sur l'évolution du régime pour répondre aux besoins de tous les travailleurs est indispensable.

1.2.2.4.2. En effet, la CFDT a pour objectif de permettre le retour à l'emploi stable en sécurisant les travailleurs par des droits à une indemnisation de bon niveau, à la formation et à un accompagnement personnalisé. Cela suppose à la fois de généraliser un socle de droits pour tout actif ayant perdu son emploi et de conforter une part de prestations contributives. Cela nécessite aussi de renforcer la fonction de conseil et d'accompagnement auprès des actifs occupés et des demandeurs d'emploi.

1.2.2.4.3. La CFDT souhaite que s'engage une meilleure articulation des orientations des régimes paritaires d'assurance-chômage, de formation professionnelle et des politiques publiques d'emploi afin d'éviter les ruptures dans les parcours des travailleurs.

1.2.2.5.

Le CPA du futur : de nouveaux droits et un accompagnement global

1.2.2.5.1. Dans un monde de transitions plus fréquentes d'un emploi, d'un statut, d'un métier à un autre, notre modèle social ne protège plus suffisamment certaines catégories d'actifs et génère des inégalités : entre les plus aisés et les plus pauvres, mais aussi, entre les travailleurs, suivant les statuts, la nature du contrat, les parcours de vie.

1.2.2.5.2. La CFDT a très tôt compris que la sécurisation des personnes devait s'universaliser, avec l'acquisition de droits dans un compte social personnel, pouvant accompagner les transitions professionnelles et les choix personnels. Elle a aussi revendiqué que la mobilisation de ces droits fasse l'objet d'un accompagnement global, dans une logique d'émancipation et de lutte contre les inégalités.

1.2.2.5.3. Lors des récentes réformes du Code du travail, la CFDT a revendiqué la construction d'un code de l'activité. Dans la continuité de ces travaux, la CFDT défend la constitution d'un véritable socle de droits pour tout actif, et ce prochain mandat sera l'opportunité d'engager une nouvelle réflexion sur la création d'un statut de l'actif.

1.2.2.5.4. Afin de ne pas générer de concurrence entre statuts ou contrats et une logique de moins-disant social, la CFDT revendique en outre des mécanismes financiers visant à dissuader le recours à la précarité, et abondant les protections des travailleurs précaires et leur accompagnement.

1.2.2.5.5. La CFDT a œuvré pour la création du compte personnel d'activité (CPA) et entend contribuer à son enrichissement. Dans la prolongation des dispositifs obtenus avec l'ANI sur la sécurisation de l'emploi de 2013, le CPA doit ainsi permettre d'expérimenter de nouvelles voies professionnelles en garantissant un « droit au retour », de façon à sécuriser le choix d'une nouvelle orientation professionnelle.

1.2.2.5.6. La CFDT a deux ambitions pour le CPA du futur : l'universalité des garanties et la lutte contre les inégalités de droits et d'accès aux droits.

1.2.2.5.7. La CFDT revendique l'universalité du CPA. Tous les travailleurs doivent bénéficier de sa couverture en matière de protection sociale, et chaque heure travaillée doit donner lieu à la constitution de droits. La CFDT revendique une information efficace des personnels, des facilités d'activation et un fonctionnement efficient au service de la mobilité professionnelle des personnels.

1.2.2.5.8. Les conditions d'accès à un certain nombre de droits doivent par ailleurs être revues, notamment en matière d'ancienneté, afin de permettre aux travailleurs précaires d'en bénéficier plus largement.

1.2.2.5.9. La CFDT revendique la création d'une mission de service public de l'accompagnement des projets personnels avec une mise en œuvre immédiate pour l'emploi et le logement. Il importe de ne pas laisser les travailleurs seuls au moment de mobiliser leurs droits pour réaliser leurs projets. C'est un enjeu fondamental pour réduire les inégalités qu'il faudra financer.

1.2.2.5.10. La CFDT revendique la mise en place d'un accompagnement global articulant accompagnement social et pro-

fessionnel et associant tous les opérateurs concernés. La création de conseillers en mobilité résidentielle pour accompagner les projets liés au logement sera également nécessaire.

1.2.2.5.11. La mise en place de cet accompagnement nécessite davantage de lien et de coopération entre les opérateurs de l'accompagnement. Une évolution que la CFDT entend favoriser, notamment à travers son réseau de mandats.

1.2.2.6. Nouveaux usages numériques

1.2.2.6.1. La révolution numérique met la donnée au cœur de l'ensemble de notre vie quotidienne. L'utilisation et la protection des données personnelles doivent devenir un véritable enjeu des politiques publiques et être mises au cœur du débat public. La mise en place de traitements massifs des données ne s'accompagne pas toujours d'une gouvernance permettant au citoyen ou, dans l'administration ou l'entreprise, au travailleur de s'assurer de la légitimité des traitements et usages de données dans le respect de sa vie privée. La CFDT revendique la création d'un régime juridique pour la donnée du travailleur, associée à une gouvernance paritaire en cas de Big data ou de transmission de ces données à un tiers, permettant à chacun de vérifier le bon emploi de ses données ou, dans l'administration ou l'entreprise, d'en déléguer le contrôle à l'organisation syndicale de son choix.

1.2.2.6.2. Par ailleurs, l'appel à la participation des travailleurs sur les réseaux sociaux internes, l'appel à leur engagement en ligne pour défendre la réputation de leur employeur, comme la pratique d'expression de leur ressenti sur les réseaux sociaux ne s'accompagnent pas toujours des mécanismes de confiance cohérents avec ces nouveaux usages. La CFDT revendique l'interdiction de sanctions liées à ces usages. Par ailleurs, la CFDT agit pour informer l'ensemble des travailleurs, et particulièrement les nouveaux entrants sur le marché du travail, des risques auxquels ils s'exposent lors de l'expression de leur ressenti sur les réseaux sociaux. ■

1.3. DONNER PLUS DE POUVOIR AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS

1.3.1. L'entreprise, un projet collectif à repenser

L'entreprise, quelle que soit sa taille, est un acteur incontournable de l'activité économique. Lieu de création de richesses et de l'investissement productif, collectif humain, communauté de travail, espace de démocratie sociale... Si les formes et représentations de l'entreprise ont évolué, la vision d'une entreprise qui serait la propriété exclusive des actionnaires s'est progressivement imposée depuis les années 1970.

Résultat : le capital prévaut sur le travail, les intérêts des actionnaires sur ceux du collectif, les résultats et le profit de court terme sur les enjeux environnementaux et sociaux, la recherche-développement, la prospérité et la pérennité de l'entreprise à moyen et long termes. Or, si le capital est nécessaire, la recherche de gains et le rôle des actionnaires incontournables pour l'économie, la stratégie de l'entreprise doit intégrer que la création de valeur est l'œuvre d'un collectif de travail s'inscrivant dans un environnement et un territoire.

Le projet de l'entreprise ne peut se résumer à la seule recherche d'intérêts financiers de court terme. L'entreprise doit être reconsidérée comme un projet commun fédérateur et réappropriée par ceux qui la font vivre. Les finalités et les frontières de l'entreprise doivent être refondées.

1.3.1.1. Les travailleuses et travailleurs, partie constituante de l'entreprise

1.3.1.1.1. Une grande diversité d'acteurs contribue à l'activité de l'entreprise : travailleurs, clients, actionnaires, fournisseurs, prestataires, créanciers, etc. Dans la mesure où les travailleurs forment une communauté qui produit le travail, ressource essentielle de l'entreprise, ils sont légitimes à partager le pouvoir avec les actionnaires au sein des conseils d'administration. Ils ne peuvent être considérés

comme une simple partie prenante de l'entreprise. Les travailleurs, et par conséquent ceux qui les représentent, sont des parties constituantes de l'entreprise. À ce titre, ils ne peuvent être mis sur le même plan que d'autres parties prenantes moins directement impliquées dans l'activité de l'entreprise.

1.3.1.2. Prendre en compte les frontières étendues de l'entreprise

1.3.1.2.1. Afin d'adapter le droit à la réalité économique, il est nécessaire de mieux articuler le droit du travail et le droit des sociétés. La CFDT revendique la reconnaissance juridique de la notion d'entreprise, indépendamment de la société constituée. Cette adaptation est d'autant plus nécessaire que le recours à la sous-traitance dilue les frontières de l'entreprise, élargit son périmètre, éclate et disperse les collectifs de travail.

1.3.1.2.2. Traditionnellement, les obligations découlant du contrat de travail ne s'imposent qu'entre le salarié et son employeur (une société). Des dispositifs permettant de répondre aux diverses formes d'organisation adoptées par l'activité économique (groupes, réseaux de sous-traitance...) ont vu le jour et conduisent à envisager l'entreprise de manière renouvelée, c'est-à-dire comme un maillon d'une chaîne de valeur.

1.3.1.2.3. Les dispositifs qui prennent en compte les nouvelles formes d'organisation de l'entreprise et imputent une responsabilité au donneur d'ordre ou à la société mère, et non plus seulement aux filiales et aux sous-traitants, doivent être développés et renforcés. C'est le cas de la loi sur le devoir de vigilance du 27 mars 2017, qui oblige la société mère à élaborer un plan de prévention des risques, mais aussi de la loi du 10 juillet 2014 en matière de lutte contre le travail illégal, qui rend le donneur d'ordre solidairement responsable en cas d'infraction.

1.3.1.3. Étendre le périmètre du dialogue social et coopérer

1.3.1.3.1. Les entreprises tendent à externaliser les risques, par le recours à la

sous-traitance, à des réseaux de franchise et à des travailleurs externes. Ce mouvement fait évoluer les frontières de l'entreprise : elle ne peut plus être résumée à ses frontières juridiques puisqu'elle agrège une communauté de travail plus large.

1.3.1.3.2. S'adapter aux frontières de l'entreprise étendue implique de repenser le dialogue social, d'organiser l'expression et la représentation des intérêts des travailleurs dans un périmètre adapté : bassins d'emploi ou territoires, sites de production industriels ou commerciaux, comités de filière, pôles de compétitivité, groupes ou réseaux d'entreprises, unités économiques et sociales...

1.3.1.3.3. La CFDT revendique la possibilité de créer des instances représentatives du personnel (IRP) au niveau le plus pertinent (délégués de site, commissions et comités HSCT interentreprises, etc.). Des accords organisant des modalités de dialogue social adapté aux spécificités du périmètre déterminé doivent être négociés aux différents échelons.

1.3.1.3.4. Le développement de la sous-traitance, de l'intérim et autres prestataires, qui dilue les frontières de l'entreprise au sens de projet économique oblige à une approche globale. Des pratiques nouvelles sont à inventer pour ne laisser aucun travailleur sur le bord du chemin (dialogue social dans les réseaux de sous-traitants par exemple). Nos règles de fonctionnement trop rigides sont bousculées. Nous devons gagner en souplesse et agilité dans les nécessaires coopérations syndicales – y compris à l'international (travailleurs détachés) – afin d'assurer à l'ensemble des collectivités de travail concernées un nouveau dur de protection.

1.3.1.3.5. Aux niveaux européen et transnational, les instances de représentation telles que les comités de groupe ou d'entreprise européens et comités de société européenne sont essentielles et doivent être informés et consultés sur la stratégie à une échelle plus large que l'entreprise et l'établissement implantés sur le territoire national.

1.3.1.4.

Pour une reconnaissance des finalités sociales et environnementales des entreprises

1.3.1.4.1. Les formes alternatives d'entreprises se développent et illustrent une idée chère à la CFDT : celle qu'il est possible de faire autrement, au travers d'un modèle de développement plus démocratique, plus solidaire et plus durable. En pratique, ces formes d'entreprises ne garantissent pas pour autant un dialogue social et un emploi de qualité.

1.3.1.4.2. La CFDT revendique la création d'un nouveau statut juridique permettant à toute entreprise, quelle que soit sa taille, de se doter d'un objet social étendu intégrant des objectifs humains, sociaux, environnementaux, scientifiques, etc., assortis d'une gouvernance adaptée, associant les représentants du personnel, ou à défaut les travailleurs. Il s'agit de reconnaître les finalités de l'entreprise par-delà sa seule rentabilité de court terme. Ce nouveau statut permettrait de découpler les objectifs de l'entreprise des intérêts de ceux qui la contrôlent, de garantir une réelle prise en compte des objectifs sociaux et des contraintes environnementales et de restaurer un espace pour un management créatif et responsable tout en garantissant des espaces de démocratie sociale. Il s'agirait également de définir l'objet social pour toutes les entreprises. La CFDT soutient le principe d'une réécriture de l'article 1833 du Code civil visant à reconnaître le rôle spécifique des travailleurs, parties constituantes de l'entreprise, et à gérer l'activité de l'entreprise en prenant en compte les conséquences sociales et environnementales.

1.3.2. Renforcer la participation des travailleuses et travailleurs pour plus de démocratie dans l'entreprise : vers une codétermination à la française

Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit permettre une meilleure participation des travailleurs aux décisions qui les concernent. La codétermination, dans la mesure où elle permet un partage du pouvoir et une gouvernance plus coopérative, est une voie à rechercher. Il ne s'agit

pas de transposer une formule existante ailleurs mais de définir et développer un modèle tenant compte des spécificités des relations sociales en France : la CFDT revendique une « codétermination à la française ».

1.3.2.1.

La représentation collective des travailleuses et travailleurs : renforcer la capacité d'action de leurs représentants

1.3.2.1.1. Pour la CFDT, le cadre, l'organisation et le fonctionnement du dialogue social doivent être négociés en préalable à toute négociation d'entreprise ou de branche. C'est la garantie d'une adaptation au plus près de la réalité des travailleurs et de l'organisation de l'entreprise, avec une ou plusieurs instances si nécessaire.

1.3.2.1.2. La CFDT revendique un pouvoir de codétermination donné à tous les représentants du personnel afin que les droits des travailleurs soient égaux à ceux de l'employeur sur certains sujets. Il s'agit de rééquilibrer le pouvoir dans l'entreprise, de contribuer à la transparence et de revoir les modalités de dialogue notamment sur la rémunération des dirigeants, l'utilisation des aides publiques par l'entreprise, la politique de gestion des compétences et de formation, etc.

1.3.2.2.

Les espaces d'expression des travailleuses et travailleurs

1.3.2.2.1. La CFDT appuie depuis de nombreuses années le développement d'espaces d'expression des travailleurs considérant qu'ils sont les mieux placés pour parler de leur travail. Il s'agit de leur permettre d'alerter, de débattre et d'intervenir sur l'organisation, les objectifs, la finalité, la charge et les moyens de leur travail, l'efficacité de l'organisation de leur travail et la conciliation avec les temps sociaux et personnels... Menée en collaboration avec les IRP, cette démarche enrichit le dialogue social dans sa recherche de réponses concrètes aux besoins des travailleurs, notamment les plus isolés.

1.3.2.2.2. La CFDT revendique de négocier la mise en place d'espaces d'expression des travailleurs, physiques ou numériques. Pour ces derniers, une attention particulière sera portée à la sécurisation des informations et au respect de l'anonymat des contributeurs.

1.3.2.3. Généraliser la participation d'administratrices et administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance

1.3.2.3.1. Le conseil d'administration ou de surveillance étant le lieu où se décide la stratégie et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent y participer. Leur connaissance de l'entreprise et le fait qu'ils ne soient pas guidés par la recherche de l'intérêt de court terme permettent un rééquilibrage de la gouvernance au profit des intérêts de long terme. Or, si les conseils se sont ouverts dans le privé depuis 2013, la participation des administrateurs salariés reste trop limitée. La CFDT revendique que ces conseils soient ouverts au moins à 30% aux salariés avec l'objectif de tendre vers la parité avec les représentants des actionnaires.

1.3.2.3.2. Les administrateurs salariés ont un rôle stratégique : ils portent la voix du travail dans la gouvernance de l'entreprise. La CFDT revendique la mise en place d'administrateurs salariés, quel que soit le statut de l'entreprise, à partir de 500 salariés. Ces administrateurs doivent avoir les mêmes droits que les autres administrateurs, dont l'accès à tous les comités du conseil.

1.3.2.3.3. Nos pratiques syndicales devront permettre de renforcer le dialogue entre l'administrateur salarié et les élus du personnel dans la limite des règles de confidentialité propres à ce mandat. Il est nécessaire de renforcer le statut de l'administrateur salarié lui permettant d'exercer pleinement son rôle tout en réglant les questions de formation, de salaire, de carrière et de temps.

1.3.2.4. Développer une stratégie de participation aux AG d'actionnaires

1.3.2.4.1. Afin de faire entendre la voix des travailleurs dans les conseils, les militants CFDT doivent développer une stratégie de participation aux assemblées générales (AG) d'actionnaires afin que les intérêts du travail y soient représentés (analyse et vote des résolutions, rédaction de questions écrites à la direction...). Cette démarche constitue un élément du rapport de forces à mettre en œuvre pour faire progresser nos revendications.

1.3.2.4.2. Afin d'accompagner les équipes, la CFDT constituera un réseau des mandatés dans les conseils de surveillance des fonds d'épargne salariale et d'actionnariat salarié, en lien avec les délégués syndicaux centraux, et des administrateurs représentant le travail dans les grandes entreprises.

1.3.3. La RSE/RSO par et pour tous

1.3.3.1. La CFDT milite de longue date pour un engagement des administrations et des entreprises dans des démarches de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Cette RSE – aussi appelée RSO afin d'inclure toutes les organisations et notamment l'administration – est un levier vers un nouveau mode de développement durable. La CFDT, par le biais de ses implantations syndicales, locales et territoriales, doit œuvrer afin que soient intégrées dans les appels d'offres publics et privés, des clauses de formation, de qualification et d'insertion, afin de lutter efficacement contre le chômage de masse et la concurrence déloyale.

1.3.3.2. Afin que les travailleurs puissent être pleinement associés à la politique RSE/RSO, la CFDT revendique que celle-ci soit l'objet d'une négociation dans les administrations et entreprises, qui porte sur la définition des indicateurs et des objectifs jusqu'au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique.

1.3.3.3. La CFDT veillera à la mise en œuvre de plans de prévention, dits « plans de vigilance » dans les entreprises de plus de 5000 salariés afin de prévenir les atteintes graves aux droits humains et à l'environnement de leurs filiales, sous-traitants ou fournisseurs, quels que soient leurs lieux d'implantation dans le monde. Cette vigilance concerne, entre autres, le travail des enfants, l'exploitation des travailleurs sous toutes ses formes, la sécurité et la mise en place d'un système d'alerte.

1.3.3.4. La mise en œuvre d'une politique d'achats et d'investissements responsables est un levier fort de RSE. Les organisations syndicales doivent s'emparer de ce sujet, notamment pour ce qui est des critères et du suivi des achats responsables.

1.3.3.5. Parmi les parties prenantes, les organisations non gouvernementales (ONG) peuvent être associées et consultées, selon leur champ d'action, dans la mise en œuvre de la politique de RSE/RSO. Organisations syndicales et ONG peuvent avoir des approches et actions complémentaires. Pour la CFDT, si des comités de parties prenantes sont mis en place associant les ONG, ils doivent intégrer des représentants des travailleurs et fonctionner en lien avec les IRP.

1.3.3.6. Les lanceurs d'alerte sont au cœur de la double mission de la CFDT : protection des individus et défense de l'intérêt général. Il s'agit souvent d'un individu qui, au nom de l'intérêt général, prend le risque de signaler un dysfonctionnement grave. Souvent isolé, dépourvu de soutien, le lanceur d'alerte peut être fragilisé et sanctionné. Les lois déontologie des fonctionnaires et Sapin II de 2016 fixent des règles générales et unifient le régime de protection des lanceurs d'alerte. Ce cadre protecteur était nécessaire mais n'a pas expressément prévu l'association des représentants des travailleurs. La présence des organisations syndicales offrant une protection indispensable à la pérennité de l'emploi du lanceur d'alerte, la CFDT revendique la reconnaissance du rôle des organisations syndicales dans le mécanisme de signalement de l'alerte éthique, dont la mise en place doit être négociée.

1.3.4. Pour une gestion responsable des entreprises

1.3.4.1. Favoriser le temps long et l'investissement socialement responsable

1.3.4.1.1. Avec la financiarisation de l'économie, les détenteurs d'actifs sont tentés de privilégier la gestion à court terme de portefeuilles financiers et l'extraction rapide de valeur à l'investissement de long terme dans un projet industriel auquel ils croient.

1.3.4.1.2. Cette pression à la rentabilité de court terme peut conduire à des extrêmes où une entreprise n'est achetée que pour en extraire rapidement toute la valeur, sans aucune prise en compte du collectif de travail et de ses savoir-faire.

1.3.4.1.3. Les holdings de reprise sans personnel servent trop souvent de prétexte pour n'avoir aucune représentation des personnels et les fonds d'investissement qui, au mépris de la réalité, affichent « ne pas s'impliquer dans la gestion » répugnent à informer ou même rencontrer les représentants des travailleurs. Pour la CFDT, la réponse passe par la constitution du capital patient nécessaire pour les entreprises, par l'investissement socialement responsable. Plus que de dettes, les entreprises ont besoin de financements longs, stables, durables et d'actionnaires qui s'engagent. Les mouvements spéculatifs, les montages artificiels et les captations unilatérales de valeur ajoutée doivent être combattus.

1.3.4.1.4. Les règles fiscales doivent favoriser le temps long, l'épargne stable, l'investissement.

1.3.4.2. Revoir les normes comptables et les outils de gestion

1.3.4.2.1. Les règles comptables utilisées en Europe, établies pour les besoins de transparence et de sincérité des données financières des investisseurs, continuent de survaloriser les décisions financières dans la gestion des entreprises. Ce cadre à partir duquel les entreprises prennent

leurs décisions doit être réinterrogé. Les normes comptables et les outils de gestion considèrent le travail comme une charge et non comme une richesse. Les savoir-faire, les compétences et la performance du collectif de travail constituent pourtant un actif immatériel de l'entreprise qui doit être mesuré et intégré dans les bilans des entreprises afin de donner corps au capital humain et d'être pris en compte dans les stratégies de création de valeur. C'est le prolongement de la démarche de constitution de CV de sites d'entreprise que la CFDT promeut.

1.3.4.2.2. Cette ambition peut être déclinée par les élus lors des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, par exemple en proposant à l'employeur d'intégrer ce nouveau modèle de construction des bilans des entreprises en amont et d'enrichir les informations pertinentes dans la BDES, notamment aux données relatives aux savoir-faire et au développement des compétences.

1.3.5. Reconnaissance de la place des travailleuses et travailleurs dans les administrations

La CFDT revendique que les agents des administrations publiques soient enfin considérés comme des acteurs du service public, et non comme des variables d'ajustement, et qu'à ce titre ils puissent participer activement aux processus d'évolution des services publics, et non être mis devant le fait accompli de réformes décidées dans l'urgence, sans réel dialogue social ni prise en compte de leur expérience. Pour ce faire, la CFDT revendique de véritables négociations et non une simple consultation sans suite des organisations syndicales. ■

PARTIE 2 AGIR SYNDICALEMENT POUR UNE SOCIÉTÉ OUVERTE ET PROTECTRICE

2.1. DES PROTECTIONS REPENSÉES POUR TOUTES ET TOUS

La protection sociale, et les droits qui y sont attachés, sont l'expression de la solidarité dans la société française. La CFDT souhaite que notre système de protection sociale permette à chaque citoyen, de sa naissance à sa mort, tout au long de son « parcours de vie » d'être protégé et accompagné lorsqu'il en a besoin, dans une logique d'émancipation et de reconnaissance de la dignité de chacun. Cet impératif est renforcé par les mutations du travail.

L'approche par les « parcours de vie » permet de prendre en compte les multiples situations auxquelles sont confrontés les individus dans une vie, et intègre la nécessité d'investir dans la prévention plutôt que de ne traiter les situations que de façon curative.

2.1.1. Pour un socle de droits sociaux universels

2.1.1.1. En France, 8,8 millions de personnes sont touchées par la pauvreté ou l'exclusion, soit 14,1% de la population. La pauvreté est socialement sélective : les publics les plus vulnérables sont les chômeurs, les familles monoparentales, les jeunes, les retraités à basse pension et particulièrement les femmes... Elle tend à se reproduire d'une génération sur l'autre.

2.1.1.2. La population pauvre cumule les difficultés de logement, de santé, d'accès à l'emploi, de scolarité, de budget et d'accès au numérique... L'emploi n'est plus toujours une condition suffisante pour échapper au seuil de pauvreté tant certains emplois se sont précarisés.

2.1.1.3. Concrétisation de la solidarité nationale et de la responsabilité collective de la société, les minima sociaux jouent

un rôle essentiel pour limiter la pauvreté et éviter à une partie de la population de tomber dans la grande pauvreté. Près de 5 millions de personnes sont allocataires d'un des 10 minima sociaux en vigueur en France : minima liés à l'emploi, au handicap, à l'invalidité, etc. La méconnaissance et la complexité de ces dispositifs, comme la quête de dignité, expliquent en partie que le taux de recours aux droits reste insuffisant (36% des personnes concernées ne demandent pas le RSA socle).

2.1.1.4. La CFDT porte un projet de société qui entend concilier liberté des individus et solidarité du corps social, lutte contre les inégalités et volonté d'offrir une place à chacun, y compris aux plus fragiles. Pour la CFDT, la première protection sociale est l'inclusion dans notre société et donc l'accès au travail, la sécurisation des parcours professionnels et la lutte contre les inégalités de parcours de vie. L'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi doit continuer d'être une priorité.

2.1.1.5. La CFDT revendique une évolution structurante de notre modèle de protection sociale. L'objectif d'un revenu décent pour chacun doit être poursuivi. Mais la protection sociale ne peut se définir par une allocation financière ou un revenu universel. Être autonome et vivre dignement ne se résume pas à une prestation monétaire. L'accompagnement personnalisé, l'accès effectif aux droits, aux infrastructures et aux services publics sur tous les territoires, la possibilité de se réaliser et de trouver sa place dans la société par le biais d'activités socialement reconnues, sont tout autant importants.

2.1.1.6. C'est pourquoi la CFDT propose la constitution d'un « socle de droits universels », centré sur la personne, et qui, via son compte personnel d'activité, articule les droits – pour partie seulement financiers –, l'accès à ceux-ci et à des services par le biais du portail numérique des droits sociaux et par un accompagnement global de proximité. Ceci suppose une lutte contre la fracture numérique.

2.1.1.7. L'enjeu fondamental de cette évolution de la protection sociale est d'articuler :

- les dispositifs ciblés solidairement vers les personnes les plus fragiles à travers des minima ;
- les dispositifs mutualisés augmentant collectivement la qualité de vie de chacun à travers les droits de tous à la protection sociale, ce qui suppose de conserver un étage contributif.

2.1.1.8. Regrouper les minima sociaux sous condition de ressources, simplifier leur accès, va de pair avec la constitution de ce socle de base auquel s'ajoutent des compléments spécifiques (pour l'insertion, pour le handicap et la vieillesse).

2.1.1.9. Sans attendre ces réformes, la CFDT s'engagera pour améliorer l'accès aux droits et à l'information. Elle revendique que le bénéficiaire final ne soit pas dissuadé d'accéder à ses droits par la complexité des circuits administratifs et demande l'automatisme des droits lorsque les bénéficiaires d'un droit peuvent de ce fait avoir accès à un autre.

2.1.2. Politique de l'enfance

2.1.2.1. Les dispositifs d'accueil des enfants et de soutien à l'articulation vie familiale-vie professionnelle, l'accueil de la petite enfance comme les activités périscolaires, constituent un vecteur fondamental de l'égalité femmes-hommes.

2.1.2.2. Associée à une suppression du quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, l'offre de modes de garde et d'un accueil périscolaire accessibles financièrement est au cœur du projet de société de la CFDT pour une meilleure égalité entre femmes et hommes, en particulier concernant les familles monoparentales.

2.1.2.3. Le développement de cette offre indispensable qui doit intégrer un objectif de mixité sociale doit être associé au remplacement du mécanisme des parts de l'impôt sur le revenu par un crédit d'impôt par enfant, pour lutter contre la reproduction des inégalités.

2.1.2.4. L'action territoriale des CAF doit en particulier se renforcer pour mieux soutenir l'émergence de projets d'accueil adaptés aux réalités des diverses familles et réduire les inégalités territoriales.

2.1.2.5. Nos politiques publiques sont trop souvent pensées en silo. C'est notamment vrai pour la politique de lutte contre la pauvreté des enfants qui ne fait pas l'objet d'une politique globale, éclatée entre accès au logement, aide sociale, jeunesse, sports et éducation. L'accès aux arts, à la culture et aux activités sportives sont un facteur de lien social qui doit être renforcé, et ce dès le plus jeune âge.

2.1.2.6. La CFDT revendique la constitution d'une véritable politique de lutte contre la pauvreté des enfants et donc de leurs familles. Cela implique la détermination d'un objectif partagé de réduction du nombre d'enfants pauvres.

2.1.3. Santé

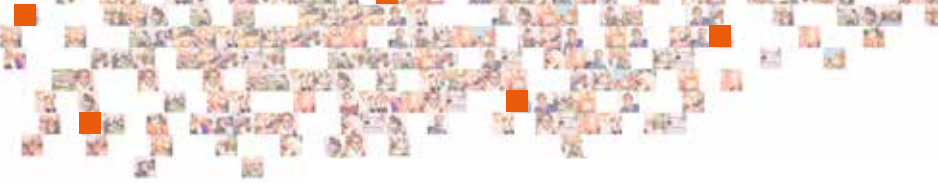
Notre système de santé est confronté à des défis essentiels. Son ambition originelle d'assurer une égalité d'accès à des soins de qualité pour tous les citoyens sur l'ensemble du territoire doit rester un objectif d'avenir.

2.1.3.1. Un bien commun à organiser et financer

2.1.3.1.1. Le renoncement aux soins, ou leur retardement pour des raisons financières, touche plus d'un quart de la population, en particulier pour les soins les plus mal remboursés. Les restes à charge pèsent lourd sur les budgets des familles. Face à l'augmentation durable des maladies chroniques et à l'allongement de la durée de vie, le financement de l'accès à la prévention comme au progrès médical devient une question de justice sociale. La CFDT exige la mise en application du tiers payant généralisé décidée par la loi AVS.

2.1.3.1.2. Les inégalités de santé entre les outre-mers et la métropole doivent être supprimées.

2.1.3.1.3. Notre système de santé est un bien commun qu'il faut financer, quitte à repenser l'économie de nos prélèvements obligatoires pour les rendre plus progressifs donc plus justes. La CFDT revendique une augmentation progressive des ressources destinées à la croissance maîtrisée et régulée des dépenses de santé. Par son



assiette, la CSG est une ressource adaptée. La CFDT veillera à sa bonne affectation et à ce qu'elle ne soit pas source d'inégalité lors de sa mise en œuvre.

2.1.3.1.4. La CFDT considère que l'organisation territoriale et la coordination des soins intégrant la prévention sont la clé de l'accès à une meilleure santé. L'approche territoriale est la plus à même de dégager des solutions innovantes pour faire évoluer l'offre de soins à partir d'un diagnostic partagé, identifiant les priorités et les ressources mobilisables, en vue de mieux répondre aux besoins de santé. La Confédération soutiendra les unions régionales pour accompagner les équipes qui le souhaiteront dans l'appropriation des enjeux et la détermination de priorités revendicatives en la matière.

2.1.3.1.5. La CFDT juge prioritaire de réorganiser la permanence des soins de ville pour réduire l'engorgement des urgences qui désorganise l'hôpital et rendre effectif un « service territorial de santé » garantissant la présence et l'accessibilité des différents professionnels dans un délai raisonnable. Il s'agit également d'obtenir des mesures efficaces afin de mettre fin aux déserts médicaux.

2.1.3.1.6. La CFDT revendique la généralisation de la prévoyance complémentaire pour chacun ainsi qu'un accès à une complémentaire santé pour tous avec un panier de base d'un bon niveau, y compris dans le secteur public. La solidarité intra et intergénérationnelle doit jouer aussi en matière de protection complémentaire, et les couvertures destinées aux personnes retraitées ou hors emploi doivent s'intégrer dans des dispositifs solidaires. La prévoyance doit être l'occasion de développer des actions de prévention adaptées à chaque secteur professionnel comme la mutualisation des risques. La CFDT se mobilisera pour maintenir ou développer un degré élevé de solidarité.

2.1.3.1.7. Les mécanismes de portabilité et de continuité de la protection complémentaire doivent être améliorés pour mieux couvrir les travailleurs à temps partiel, saisonniers, mobiles ou pluriactifs.

2.1.3.1.8. La part employeur des complémentaires de santé des agents et

contractuels des fonctions publiques doit être rendue obligatoire et portée à 50 % pour des paniers de soins comprenant un degré élevé de solidarité.

2.1.3.2. Mettre le numérique au service de l'accès au progrès médical

2.1.3.2.1. Le numérique contient la promesse d'un accès facilité aux professionnels de santé, d'un accompagnement à distance, d'une meilleure connaissance des conséquences des interactions entre les pathologies et les traitements. Il permet une meilleure connaissance de l'usager. Cela peut conduire à une segmentation des risques, dans le cadre de la concurrence accrue des acteurs, tant sur les offres collectives que sur les offres individuelles, avec le risque d'une moindre mutualisation à la clé. Une telle évolution pourrait conduire à une diminution inacceptable de la solidarité, empêchant des usagers d'accéder à une couverture complémentaire du fait de leur état de santé ou d'activité.

2.1.3.2.2. La CFDT entend veiller à ce que le numérique ne conduise pas à une augmentation des inégalités de santé dont la réduction doit être une priorité de politique publique. Les données de santé doivent disposer d'un cadre protecteur, destinant leur usage au progrès médical voire à une individualisation des traitements, mais interdisant leur traitement à des fins de segmentation.

2.1.3.2.3. Des tiers de confiance doivent être généralisés pour les données de santé, leur bon usage et leur protection.

2.1.3.2.4. Plus largement, la CFDT réaffirme l'importance du principe de solidarité et des outils de mutualisation et de prévention qui doivent continuer d'irriguer notre système de protection sociale.

2.1.4. Vieillesse, perte d'autonomie et handicap

2.1.4.1. La prise en charge collective de la perte d'autonomie doit être organisée, repensée, mieux financée pour plus de solidarité intra et intergénérationnelle.

2.1.4.2. Face aux besoins grandissants liés au vieillissement de la population, à la perte d'autonomie et aux situations de handicap, la politique d'accompagnement des personnes doit être développée. Pour cela, la CFDT soutiendra les actions de prévention de la perte d'autonomie et de lutte contre l'isolement : adaptation du logement et du cadre de vie, facilités d'accès à la culture, aux loisirs, permettant ainsi la participation de tous à la vie citoyenne.

2.1.4.3. La CFDT veillera à ce que l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap, que ce soit à domicile ou en établissement, respecte leur dignité. En même temps, elle défendra une valorisation du rôle des professionnels plus nombreux, mieux reconnus, mieux formés, mieux rémunérés, et une plus grande reconnaissance du rôle des aidants qui assurent cet accompagnement.

2.1.5. Retraites

2.1.5.1. Notre système de retraite est le fruit de l'histoire sociale, économique et syndicale. Il se compose aujourd'hui de 35 régimes différents, tous fondés sur le principe de répartition et sur les valeurs de solidarité intra et intergénérationnelle, auxquelles la CFDT est attachée.

2.1.5.2. Le contexte démographique et la conjoncture économique ont nécessité de nombreuses réformes paramétriques pour améliorer l'équité et assurer la pérennité financière de notre système. Si ces réformes portent aujourd'hui leurs fruits, il reste toutefois de nombreuses inégalités (entre les femmes et les hommes notamment) et de nouvelles inégalités sont apparues avec les mutations du marché du travail et la croissance du chômage et de la précarité.

2.1.5.3. La CFDT milite depuis longtemps pour la création d'un régime unifié, par répartition, plus simple, plus lisible, plus juste. L'amélioration partielle de l'équilibre financier global devrait permettre aujourd'hui d'avancer sur cette voie, c'est-à-dire de réformer en profondeur et de manière structurelle notre système. Pour cela, nous souhaitons :

- prendre en compte avant tout la durée de cotisation (avec le maintien de bornes d'âge), la pénibilité et l'usure au travail à travers le compte professionnel de prévention, et renforcer le dispositif des carrières longues;
- revoir les avantages non contributifs (familiaux et conjugaux), obtenir plus d'équité pour les polypensionnés.
- améliorer les basses pensions, revoir le système d'indexation des droits à pensions pour plus d'équité;
- renforcer la connaissance des droits des affiliés et mettre en place une véritable « retraite à la carte »;
- poursuivre l'harmonisation des 35 régimes, de manière progressive et concertée, pour aller vers un système de comptes notionnels ou à points qui soit performant tout en préservant la solidarité à travers le système de retraites de répartition;
- définir un niveau de pension minimum.

2.1.5.4. Cette réforme systémique doit permettre aux régimes de retraite obligatoires par répartition de fournir un revenu de remplacement et justement réparti et permettant de vivre dignement. C'est pourquoi la CFDT continue de revendiquer l'obtention minimum de 100 % du SMIC net suite à une carrière complète.

2.1.6. Assurer une fin de vie dans le respect et la dignité

2.1.6.1. La CFDT réaffirme le droit de toute personne à mourir dans la dignité et d'être acteur de sa fin de vie. Elle demande le développement de soins palliatifs pour que toute personne puisse en bénéficier. En outre, la CFDT soutient toute initiative législative visant à faire respecter la volonté des personnes en fin de vie, notamment lorsqu'elle est exprimée dans des directives anticipées. ■

2.2. NOUVELLES RÉGULATIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES : DE LA COMPÉTITION À LA COOPÉRATION

2.2.1. Une nouvelle Europe sociale

Le projet européen a permis, grâce à la construction d'une union économique, de créer une ère de paix dans une zone qui avait été le théâtre de conflits permanents et sanglants. Il n'ira de l'avant qu'en assurant une véritable prospérité à tous les États et à leurs citoyens.

Si l'Union européenne ne peut intervenir qu'en appui des États en matière de protection sociale, elle a permis des avancées significatives en matière d'égalité femmes-hommes, de non-discrimination, de santé et sécurité au travail ou de droit à l'information et la consultation au sein des comités d'entreprise européens.

Mais la crise des dettes souveraines qui a succédé à la crise financière de 2007-2008 a révélé l'ampleur des divergences entre États, au sein même de la zone euro, et les failles de solidarité. Les décisions, prises dans l'urgence et sans véritable débat politique, n'ont pas réduit la tendance à la divergence entre les économies européennes. Les inégalités entre travailleurs européens, mis en concurrence sur le marché unique, se sont creusées. Chômage et précarité restent le lot de nombre d'entre eux.

Cette situation a créé une défiance croissante de nombreux travailleurs européens à l'égard de l'Union, qui se traduit par la montée des partis populistes et eurosceptiques lors des scrutins électoraux, avec notamment la victoire du Brexit au Royaume-Uni.

Pour la CFDT, le marché unique doit être complété par le renforcement et le développement de solidarités effectives. Les droits sociaux européens doivent être approfondis et complétés. La création d'une gouvernance économique commune, si nécessaire soit-elle, ne suffira pas. L'Europe sociale doit devenir la priorité. La construction européenne doit aussi s'appuyer sur un rapprochement des cultures, sur la connaissance de l'autre, pour plus de solidarité et d'entraide.

2.2.1.1.

Le socle européen des droits sociaux

2.2.1.1.1. Le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a fixé l'objectif d'un « triple A social » pour l'Europe et lancé l'initiative d'un socle européen de droits sociaux. Ce socle établit une liste de droits qui doivent être consolidés ou approfondis, transposés dans les différentes législations nationales, et dont la mise en œuvre sera garantie par le dialogue social.

2.2.1.1.2. En vue d'assurer la convergence sociale au sein de l'UE, la CFDT porte en outre, avec la Confédération européenne des syndicats, la revendication d'établir un salaire minimum dans chaque État membre selon des règles qui leur sont propres (législation ou dialogue social) et qui convergeraient vers une norme commune. La CFDT soutient la norme de 60 % minimum du salaire médian, qui permet de lier ce salaire minimum aux évolutions des salaires du pays en fonction des évolutions économiques et sociales, tout en luttant contre la pauvreté et les inégalités.

2.2.1.1.3. Conformément au socle européen des droits sociaux, des prestations de revenu minimum adéquat doivent être garanties à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dans la dignité à tous les stades de la vie.

2.2.1.2.

Concrétiser la solidarité entre citoyens européens

2.2.1.2.1. La construction de l'Europe sociale passe par la concrétisation de la solidarité entre citoyens européens.

2.2.1.2.2. La CFDT revendique la mise en place d'un système d'assurance-chômage au niveau européen, en complément des systèmes nationaux, restant du ressort des partenaires sociaux nationaux et/ou des États membres. Cette solution présente le double avantage d'avoir un rôle stabilisateur au niveau économique et de traduire la préoccupation sociale européenne dans une action concrète.

2.2.1.2.3. La CFDT revendique par ailleurs pour tous les jeunes de 16 à 30 ans un droit à une expérience immersive euro-

peenne d'au moins trois mois au cours de leur parcours de formation ou d'insertion professionnelle : stage, échange scolaire ou universitaire, expérience professionnelle pendant les vacances ou dans le cadre d'une formation en alternance.

2.2.1.2.4. La CFDT développera des dispositifs permettant à ses militants de se familiariser avec le fonctionnement institutionnel de l'UE et les enjeux syndicaux européens. Pour cela, elle formera ses militants à la compréhension des apports du syndicalisme européen, à la complexité liée à la diversité des cultures et des droits nationaux, afin de faire face à la montée des populismes et des replis sur soi nationaux. Elle continuera à agir en faveur d'une Europe plus intégrée et plus démocratique, y compris par des changements institutionnels. Par exemple, la mise en place d'un trésor européen, ou l'établissement de listes transnationales pour élire une partie des parlementaires européens.

2.2.1.3. **Améliorer la législation et le dialogue social**

2.2.1.3.1. La révision des directives pour adapter la législation aux évolutions doit se poursuivre.

2.2.1.3.2. La révision de la directive sur le détachement des travailleurs doit permettre de garantir une égalité de traitement entre les travailleurs détachés et ceux du pays où ils interviennent, ainsi qu'un meilleur contrôle des conditions de détachement, notamment en luttant contre la création de sociétés « boîtes à lettres » qui visent à contourner la législation. La CFDT soutiendra les initiatives permettant d'agir sur le respect des droits, les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs détachés et impulsera l'idée de convergence sociale au niveau européen.

2.2.1.3.3. La révision de la directive « déclaration écrite » (ou, pour simplifier, « contrat de travail ») doit élargir le public visé en incluant les travailleurs indépendants et définir un socle minimum de droits garantis, allant ainsi au-delà de la simple obligation actuelle d'information.

2.2.1.3.4. Dans le cadre du dialogue social européen, la CES s'est fixé plusieurs priorités : politique industrielle, droit à la déconnexion, risques psychosociaux, intégration des réfugiés... La CFDT souhaite y ajouter la portabilité des droits et l'anticipation du changement.

2.2.1.3.5. La CFDT agira avec la CES pour faire respecter la loi et faire en sorte que toutes les entreprises dans l'Union européenne qui doivent mettre en place un CEE le fassent dans les meilleurs délais.

2.2.1.4. **Doter la zone euro des moyens d'atteindre ses objectifs économiques, sociaux et environnementaux**

2.2.1.4.1. Construire l'Europe sociale suppose une meilleure intégration des critères sociaux dans les objectifs de l'Union européenne. La CFDT agit en ce sens avec la CES dans le cadre de la gouvernance économique européenne (semestre européen). Des critères sociaux sur les inégalités, le niveau de pauvreté et de chômage, la qualité de l'emploi et du dialogue social, etc., doivent acquérir autant de force que les critères économiques et budgétaires.

2.2.1.4.2. Au sein de la zone euro, il faut développer une capacité budgétaire propre, permettant de mener des politiques de convergence économique et sociale. Différentes solutions, qui peuvent être combinées, sont envisageables : Trésor de la zone euro (capacité de recouvrement de l'impôt), assurance-chômage européenne, mutualisation partielle des dettes, obligations européennes...

2.2.1.4.3. Cette capacité budgétaire doit concerner l'ensemble de la zone euro, mais doit également être ouverte aux pays qui souhaitent l'intégrer. Des ressources spécifiques devront être trouvées, comme la taxe sur les transactions financières ou une écotaxe en Europe. De telles mesures fiscales permettent en outre d'orienter le comportement des acteurs vers le développement durable.

2.2.1.4.4. La CFDT continuera à œuvrer au sein de la CES pour faire avancer ses propositions en faveur de la mise en

place d'un budget de la zone euro, et recherchera des coopérations avec les organisations d'autres pays de l'UE dans cette optique. C'est aussi un enjeu crucial pour la mise en œuvre d'une démocratie européenne qui doit aller au-delà de la mise en place de normes communes et permettre un débat politique transparent et public sur des objectifs communs et les moyens nécessaires pour les atteindre.

2.2.1.5. **Investir dans une transition écologique juste**

2.2.1.5.1. La CFDT a été très active dans l'élaboration, au niveau de la CES, de la revendication d'un plan d'investissement européen à hauteur de 2 % du PIB sur dix ans (environ 260 milliards d'euros par an).

2.2.1.5.2. Il faut aujourd'hui aller au-delà de ce plan pour permettre d'orienter le développement économique européen sur une croissance durable et inclusive, basée sur la connaissance.

2.2.1.5.3. La CFDT revendique un plan d'investissement européen pour la transition écologique, énergétique et technologique. L'objectif est de développer des réseaux européens en matière de transport à faibles émissions de carbone, d'énergie propre, de communications, mais aussi la rénovation thermique des bâtiments, la coopération transfrontalière en matière de recherche et développement, etc., dans une vision européenne intégrée favorisant le rattrapage économique des régions en retard et la formation des travailleurs pour assurer un avenir professionnel à tous.

2.2.2. De nouvelles régulations européennes et mondiales

La mondialisation de l'économie change de nature avec les évolutions technologiques, démographiques et environnementales. Avec la révolution numérique, les échanges internationaux ne se limitent pas aux biens, aux capitaux, ni même aux services. Ce sont des flux de données de plus en plus importants qui traversent les frontières sans même qu'on s'en rende compte et posent des questions renouvelées de sécurité et de protection des données.

Les multinationales organisent des chaînes de valeur à l'échelle mondiale, visant leurs intérêts particuliers, souvent au détriment de l'intérêt général. Ceci concerne les normes sociales et environnementales mais aussi l'évitement fiscal.

Les bouleversements démographiques se traduisent par un allongement de la durée de vie en Europe et une pression démographique dans de nombreux pays du Sud, notamment en Afrique.

Au niveau mondial, le changement climatique menace désormais la survie de l'espèce humaine, nécessitant une action urgente, qui doit être une opportunité pour le développement de nouvelles technologies (énergies renouvelables, recyclage, transports à faibles émissions, etc.) et de nouveaux emplois, comme une opportunité de vivre mieux.

Tous ces bouleversements nous placent au cœur d'une immense phase évolutive qu'il nous faut mieux appréhender.

2.2.2.1.

Répondre à ces nombreux défis suppose une action conjointe au niveau international et au niveau européen

2.2.2.1.1. Actrice majeure de la mondialisation, l'Union européenne peut et doit peser pour une meilleure prise en compte des aspects sociaux et environnementaux. Le syndicalisme européen et international, porte-voix des travailleurs, doit y contribuer, et la CFDT entend amplifier son action en ce sens. Cela passe aussi par un travail avec d'autres acteurs de la société civile.

2.2.2.1.2. La CFDT revendique l'organisation d'une conférence sociale mondiale permettant de mieux prendre en compte les problématiques d'emploi, de travail et de régulation mondiale.

2.2.2.1.3. Le mouvement syndical soutient la mise en œuvre de l'Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable, qui vise à lutter contre les inégalités, l'exclusion et les injustices, à faire face au défi climatique et à mettre fin à l'extrême pauvreté. Cet Agenda dessine une définition universelle et partagée du progrès qui doit être mis en œuvre dans tous les États et mobiliser le secteur privé.

2.2.2.1.4. Cela suppose notamment un cadre de responsabilité négocié et contraignant sur le respect des droits sociaux et environnementaux. La CFDT revendique que chaque intervention du secteur privé soit conditionnée au respect de ces droits et aux obligations fiscales, et bénéficie effectivement aux populations locales.

2.2.2.2.

La lutte contre l'évitement fiscal des entreprises

2.2.2.2.1. Les bénéfices des entreprises doivent être imposés là où les activités économiques sont réalisées, donc là où la valeur est créée.

2.2.2.2.2. Pour la CFDT, établir des règles contre le dumping fiscal est essentiel pour garantir le principe d'une concurrence juste et loyale. Le syndicalisme poursuivra sa participation aux travaux du forum syndical de l'OCDE et du Labour 20. Il fera de la lutte contre l'évasion fiscale une priorité du dialogue avec les entreprises des fonds socialement responsables qu'il contribue à administrer.

2.2.2.2.3. Au niveau européen, la Commission a proposé en 2016 un « paquet contre l'évasion fiscale ». Celui-ci relance notamment le projet d'assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (Accis) visant à harmoniser la base d'imposition des entreprises au niveau européen, afin, dans un second temps, de vérifier que les impôts payés dans chaque pays de l'UE correspondent bien à l'activité qu'elles y développent. La CFDT continuera, avec la CES, à faire pression sur les institutions européennes et les États membres pour faire aboutir cette législation.

2.2.2.2.4. En matière de lutte contre les paradis fiscaux, les avancées sont insuffisantes. C'est pourtant un sujet essentiel pour lutter contre la dérégulation de la finance, la corruption et le financement de la délinquance ou du terrorisme.

2.2.2.2.5. Pour que la société civile puisse agir, il convient d'améliorer la transparence et de rendre publiques les contributions acquittées par les entreprises.

La CFDT revendique une obligation de *reporting* pays par pays des entreprises multinationales. La CFDT continuera à travailler avec la Plateforme paradis fiscaux et judiciaires pour obtenir des avancées. Cette action doit trouver son prolongement dans les grandes entreprises au sein desquelles les représentants du personnel peuvent agir auprès de leur direction pour exiger une plus grande transparence fiscale.

2.2.2.3.

Le suivi des négociations sur les accords de libre-échange

2.2.2.3.1. La CFDT ne s'oppose ni au commerce mondial ni au principe d'accords commerciaux : de tels accords peuvent devenir un outil de régulation du commerce. La CFDT se bat pour un développement durable et équilibré qui réponde aux défis climatique et écologique dans le cadre de la mise en œuvre de l'agenda 2030. Elle agira pour que soit préservé et favorisé tout ce qui peut être produit et consommé localement et respectant les normes de qualité.

2.2.2.3.2. Les accords commerciaux les plus récents (Canada, Japon) et ceux en cours de négociation (Mercosur, États-Unis) vont bien au-delà de simples accords sur les tarifs douaniers des marchandises. Ils englobent la définition de normes communes, ainsi que l'échange de services et la circulation de capitaux, avec la prise en compte de l'investissement. L'UE inclut désormais systématiquement un chapitre « développement durable » visant à faire appliquer les normes internationalement reconnues en matière sociale et environnementale (conventions fondamentales de l'OIT, principes directeurs de l'OCDE, Accord de Paris sur le climat...).

2.2.2.3.3. Toutefois, il importe de vérifier que ces garanties sont suffisantes. Pour cette nouvelle génération d'accords, la CFDT juge nécessaire d'intégrer la mise en œuvre de procédures d'arbitrage loyales et unifiées, ainsi que des sanctions pour les États ou les entreprises qui ne respecteraient pas les normes sociales et environnementales prévues dans le chapitre « développement durable ».

2.2.2.3.4. La CFDT propose notamment de :

- garantir l'application effective des normes sociales et environnementales ;
- rendre les négociations plus transparentes et assurer un meilleur suivi des négociations et de la mise en œuvre de ces accords, en accordant une véritable place à la société civile ;
- garantir la capacité des États et des structures régionales à réglementer, contrôler et développer des services publics de qualité.

2.2.2.3.5. La régulation des services globalisés, en particulier financiers, doit être une priorité compte tenu des risques de nouvelles crises financières systémiques. La CFDT demande l'inclusion d'une régulation des services financiers dans les accords bi et multilatéraux.

2.2.2.4.

La régulation des activités des multinationales

2.2.2.4.1. Les entreprises multinationales sont devenues des acteurs majeurs du monde globalisé. Certaines, dont le PIB dépasse celui de certains États, ont la capacité d'orienter leurs choix politiques. Or le droit international public ne régule pas suffisamment ces acteurs transnationaux.

2.2.2.4.2. La CFDT appuiera les initiatives européennes et mondiales permettant d'obliger les entreprises à respecter les normes internationales en matière sociale, environnementale et de respect des droits humains. Elle soutient l'initiative en faveur d'un Traité international sur les entreprises et les droits humains dans le cadre de l'ONU.

2.2.2.4.3. L'action de l'OIT, seul organisme international tripartite (États et partenaires sociaux), doit être renforcée afin de peser plus efficacement pour une mondialisation socialement plus juste. L'OIT doit notamment être associée aux travaux de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et aux négociations internationales sur le commerce et l'investissement, compte tenu de leur influence sur l'application des normes sociales.

2.2.2.4.4. Les travaux menés dans le cadre de l'OIT sur l'avenir du travail

doivent permettre d'élaborer les propositions du syndicalisme européen et international pour aborder les défis à venir.

2.2.2.4.5. La CFDT soutiendra les actions du syndicalisme européen et international pour la mise en place de normes protégeant les lanceurs d'alerte et la reconnaissance de la légitimité des organisations syndicales en la matière.

2.2.2.4.6. L'adoption en France de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, en mars 2017, a fait progresser le droit de la responsabilité des multinationales. En obligeant les multinationales à se doter d'un plan de vigilance visant à prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement, cette loi analyse le rôle de l'entreprise sur sa chaîne de valeur en prenant en compte sous-traitants et fournisseurs. En incitant à la co-construction des plans de vigilance, elle légitime le rôle des organisations syndicales dans la politique de RSE. La CFDT fera connaître ce nouveau dispositif au niveau international, contribuera à sa généralisation à l'échelle européenne et à l'adoption de législations similaires dans d'autres pays.

2.2.2.4.7. La CFDT poursuivra son action pour favoriser le dialogue social transnational, tant à l'échelle européenne (avec la CES) qu'internationale (avec la CSI et les Global Unions), notamment par une vigilance accrue sur les délocalisations. Elle encourage l'action de ses fédérations, en lien avec les fédérations syndicales internationales et européennes, pour la négociation, au sein des entreprises multinationales, d'accords-cadres internationaux dotés de clauses de suivi afin d'en évaluer l'efficacité. Il en va de même pour l'action dans le cadre de comités d'entreprise européens et mondiaux.

2.2.2.5.

Les coopérations syndicales

2.2.2.5.1. Leviers de contrôle citoyen, les sociétés civiles sont un vecteur de renforcement des démocraties et ont un rôle important à jouer pour que les régulations à opérer à l'échelle globale puissent se faire de façon satisfaisante. C'est dans ce cadre que la CFDT et son institut de coopération internationale,

l'Institut Belleville, conçoivent et organisent des projets de coopération, en s'appuyant sur les dynamiques locales pour développer un syndicalisme démocratique et indépendant.

2.2.2.5.2. La CFDT organise des coopérations avec les organisations régionales de la CSI, notamment en Afrique, au Proche-Orient et en Amérique latine, ainsi qu'avec la CES dans les Balkans. La CFDT entend soutenir les mouvements indépendants dans des dictatures où la CSI ne peut avoir d'affiliés (par exemple en Chine, en Iran, ou à Cuba), dans des pays qui connaissent des dérives autoritaires (en Turquie ou au Venezuela) et partout où le syndicalisme indépendant connaît des difficultés (comme au Cambodge).

2.2.2.5.3. La CFDT entend soutenir tous ceux qui essaient de défendre les droits des travailleurs avec une vision compatible avec nos valeurs. Les coopérations Sud-Sud au sein d'une même région ou entre deux régions du monde sont également encouragées.

2.2.2.5.4. Ces coopérations syndicales sont un levier pour faire progresser la diffusion de normes sociales et de pratiques syndicales, lutter contre le dumping social et protéger tous les travailleurs. Les conseils syndicaux interrégionaux, mieux structurés et coordonnés, participeront plus efficacement de cette ambition. La CFDT facilitera la mise en relation des équipes syndicales avec leurs homologues d'autres pays, afin de faciliter les relations et échanges d'informations. ■

2.3. NOUVELLES COHÉSIONS : UNE SOCIÉTÉ OUVERTE AVEC DES RÈGLES COMMUNES

2.3.1. Démocratie et montée des populismes

Notre pays connaît une crise de la représentation et une crise de confiance dans ses institutions sur laquelle la CFDT alerte depuis longtemps. Affaires juridico-poli-

tiques, développement de la rhétorique populiste hostile aux corps intermédiaires, présence de l'extrême droite au second tour de l'élection présidentielle, hausse de l'abstention sont autant de symptômes de la persistance de cette crise démocratique profonde et inquiétante.

Le renvoi au charisme des femmes et hommes politiques cache mal la faiblesse du débat de fond sur les projets de société. Or les décisions politiques valent avant toute chose par leurs finalités, c'est-à-dire par les réponses qu'elles sont censées apporter à des problèmes sociaux. Les politiques publiques doivent être déterminées en fonction de choix éclairés par la délibération collective, en fonction d'objectifs partagés. Si le sérieux budgétaire est nécessaire, le débat sur les déficits ne suffit pas à lui seul à apporter du sens, donc de l'adhésion aux choix politiques. Les questions de moyens sont trop souvent utilisées comme prétextes à des décisions qui peuvent dénaturer la politique menée sans débat préalable. Cette absence de sens est d'autant plus dommageable quand se creusent des inégalités sociales et territoriales qui sont le terreau des propositions populistes.

Les représentants ne peuvent plus construire les politiques publiques seuls. Les citoyens sont demandeurs d'un débat public de qualité qui permette l'implication et l'expression du plus grand nombre, l'écoute mutuelle, la construction collective des solutions et l'appropriation des décisions. Loin de se désintéresser de la vie de la cité, les citoyens s'investissent toujours plus et renouvellent leurs modes d'action et d'engagement. Les pratiques démocratiques d'élaboration des politiques publiques doivent donc suivre et se renouveler.

2.3.1.1.

Une qualité démocratique à assurer

2.3.1.1.1. Il importe donc aujourd'hui de construire les choix politiques avec celles et ceux à qui ils sont destinés comme avec celles et ceux qui sont chargés de leur mise en œuvre : usagers, agents publics, travailleurs des structures délégataires de service public mais aussi responsables et bénévoles d'associations ou fondations. C'est ensemble que doivent être définis les objectifs comme les moyens nécessaires pour réussir.

2.3.1.1.2. La CFDT revendique des processus de délibération de qualité. Cela nécessite un diagnostic partagé initial sur la situation, sur les besoins, sur les enjeux ; un accord sur la méthode et les objectifs poursuivis ; une véritable délibération démocratique associant toutes les parties prenantes sur les mesures à prendre en cherchant la participation de tous ceux qui restent habituellement silencieux ; des expérimentations chaque fois que nécessaire ; une évaluation partagée en aval de l'atteinte des objectifs, évaluation qui doit être prévue dès le début des réformes pour adapter ou réorienter la décision.

2.3.1.1.3. Encore faut-il que les consultations se déroulent selon une procédure loyale. La loyauté de la consultation suppose de prendre le temps du débat et de l'organiser à un moment pertinent. Et toute consultation suppose un accès aisé à l'information pertinente, que les pouvoirs publics ont la responsabilité d'organiser dans un format accessible.

2.3.1.1.4. La participation à la décision permet d'accroître la légitimité de celle-ci, de susciter de l'engagement, même si la décision en tant que telle appartient à l'institution politique légitime (élu, assemblée, conseil d'administration, etc.). C'est aussi une question de démocratie.

2.3.1.2.

L'engagement de la CFDT : débat et éducation populaire

2.3.1.2.1. La CFDT incarne un syndicalisme d'intérêt général qui porte une vision de la société.

2.3.1.2.2. C'est ce qui la fonde à participer aux différents débats démocratiques, riche de ses adhérentes et adhérents, à construire avec eux une analyse pouvant être portée par les responsables des différentes organisations et structures CFDT mais également ses mandats dans les instances.

2.3.1.2.3. Le débat et l'éducation populaire, l'émancipation individuelle et collective sont l'une des marques de fabrique de la CFDT ; c'est une responsabilité collective que de les pratiquer. Le rôle de la CFDT est de promouvoir le débat en son sein et à tous les niveaux de la société, dans

les administrations, les entreprises, les territoires, et de pousser à la participation de tous, car le débat est le premier lieu de partage, de connaissance mutuelle et de la confrontation démocratique. L'occasion doit être donnée à chaque adhérente ou adhérent de participer aux débats de la CFDT afin de cultiver collectivement la pratique de la discussion, de l'échange, de la recherche de compromis et contribution au renouveau démocratique. Pour cela, chaque adhérent doit bénéficier du niveau d'information qui lui permette de s'inscrire dans le débat.

2.3.1.3.

Pour une école de l'égalité des chances

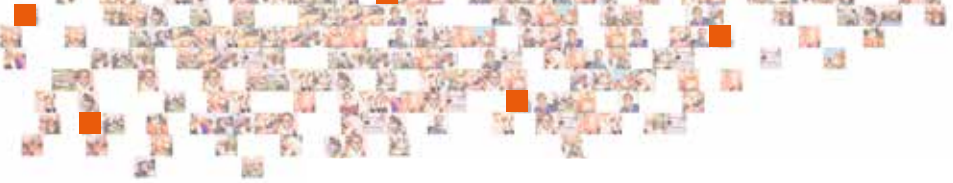
2.3.1.3.1. L'éducation est un enjeu démocratique majeur. À ce titre, l'école doit, en plus de la transmission du socle des savoirs, offrir à tous, et dès le plus jeune âge, des repères fondamentaux pour vivre en société : s'exprimer, analyser, comprendre, agir en relation avec d'autres pour mieux vivre ensemble, apprendre à respecter l'autre et ses différences, lutter contre les discriminations, favoriser l'intégration dans la société et donner les moyens à chacun de s'insérer socialement et professionnellement. L'école inclusive est aussi un élément essentiel à l'essor d'une société plus juste et solidaire. Pour la CFDT, attachée à la mixité scolaire, l'école doit offrir à chacun l'opportunité réelle de s'accomplir, de s'épanouir et de s'émanciper.

2.3.2. Vivre ensemble : une cohésion qui se construit aussi dans le monde du travail

2.3.2.1.

Structurer les réseaux CFDT d'appui aux victimes de discrimination

2.3.2.1.1. Les discriminations sont une réalité qui pénalise encore trop de personnes dans l'accès à une juste rémunération, à l'emploi, au logement, au crédit, à l'éducation ou encore à la santé. Les discriminations constituent une atteinte grave à notre valeur républicaine d'égalité. Leurs conséquences sont lourdes puisqu'elles fragilisent la cohésion sociale du pays en



alimentant la colère, le découragement et le sentiment de rejet de ceux qui en sont victimes.

2.3.2.1.2. La lutte contre les discriminations a toujours été une priorité pour la CFDT. Elle entend renforcer sa lutte contre tous les types de discriminations liées au genre, aux origines ethniques ou géographiques, à l'âge, au handicap, aux orientations sexuelles, à l'activité syndicale, aux croyances religieuses, à l'état de santé, au lieu de résidence... Elle sera intransigeante face à toutes, chaque fois qu'elles sont avérées.

2.3.2.1.3. Afin de permettre l'expression des difficultés rencontrées et le partage d'expérience, la CFDT organisera des réseaux d'entraide, ouverts à l'ensemble des adhérents intéressés, notamment en ce qui concerne la lutte contre les comportements sexistes et l'appui aux femmes dans leur prise de responsabilité professionnelle et syndicale, ainsi que la lutte contre le racisme et contre l'homophobie et la transphobie.

2.3.2.1.4. Ces réseaux devront articuler appui aux adhérents, soutien aux pratiques syndicales et réflexion sur les revendications en partant de la défense des victimes dans le monde du travail.

2.3.2.1.5. Dans les administrations et les entreprises, la CFDT revendiquera la mise en place de procédures transparentes permettant de prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. À l'interne, la CFDT doit garantir dans toutes ses structures la bonne conduite qu'elle réclame dans les milieux professionnels. Dans nos structures internes, aucun comportement sexiste et déplacé ne doit être admis. Ainsi, les atteintes dégradantes seront sanctionnées, dans le cadre d'une procédure transparente, la sanction pouvant aller jusqu'à une exclusion de l'organisation.

2.3.2.1.6. La CFDT revendiquera la création d'un observatoire national sur les discriminations syndicales. Il aura pour objectifs de recenser les cas et situations de militants ne pouvant pas exercer pleinement leur mandat syndical et de réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour remédier à ces situations.

2.3.2.2. Lutter contre le racisme et les discriminations liées à l'origine

2.3.2.2.1. La CFDT continuera son combat contre le racisme et la xénophobie. C'est indispensable face à la montée des thèses de l'extrême droite, en France comme en Europe, qui a pour maître mot la préférence nationale. La CFDT réaffirme que l'appartenance au Front National est inconciliable avec ses valeurs.

2.3.2.2.2. La CFDT considère que la lutte contre le racisme et la xénophobie supposent avant tout une évolution profonde de notre société. Des actions de sensibilisation, d'éducation, d'information et de formation doivent être engagées à cette fin.

2.3.2.2.3. Par ailleurs, l'interdiction de principe de l'utilisation d'outils statistiques ou de repérage reposant sur l'origine des personnes empêche d'avoir une connaissance précise des discriminations en raison de l'origine et donc de lutter efficacement contre elles. L'ampleur de ces discriminations doit conduire la CFDT à demander une évolution des règles en matière de statistiques ethniques.

2.3.2.2.4. De nombreux outils existent déjà, tels l'auto-testing, les méthodes de recrutement non discriminantes (CV anonyme, etc.). La CFDT privilégie une démarche volontaire d'adoption de ces outils par les organisations, dans le cadre du dialogue social, qui demeure le meilleur garant de l'efficacité des mesures prises. Recrutement, promotions doivent faire l'objet de politiques intégrant la diversité.

2.3.2.3. Des migrantes et migrants à accompagner

2.3.2.3.1. La misère, les conflits, les persécutions politiques et religieuses ont toujours poussé des populations à quitter leur pays pour chercher ailleurs un avenir meilleur. Le changement climatique accélère et transforme ces migrations. Pour l'essentiel, elles se font entre pays voisins ou entre pays du Sud. Mais de nombreux migrants arrivent également en Amérique du Nord et en Europe. La France est concernée par ces migrations :

elle devient de plus en plus souvent un pays d'émigration, tout en demeurant un pays de destination ou de transit. Certains territoires, comme la Guyane, Mayotte, l'Île-de-France ou le Calais, sont particulièrement concernés.

2.3.2.3.2. La situation au Moyen-Orient a provoqué récemment une augmentation importante des flux de personnes arrivant en Europe. Ramenés à la population européenne, ils ne représentent qu'un faible pourcentage (moins de deux pour mille), alors qu'en Turquie ou au Liban, la proportion est tout autre (près d'un quart de la population totale du Liban).

2.3.2.3.3. Face à l'urgence humanitaire, les réponses européennes ont varié : surveillance des frontières et assistance en mer, engagement d'accueil, rétractations, accord UE-Turquie, etc. Ces réponses ont rarement été à la hauteur, et ont parfois tourné le dos aux obligations internationales en matière d'accueil des réfugiés. Faute de réponse européenne appropriée, ce sont les pays parmi ceux qui sont le plus en difficulté économique (Grèce, Italie, Espagne) qui se trouvent en première ligne.

2.3.2.3.4. La CFDT revendique une révision du règlement de Dublin sur la prise en charge des demandeurs d'asile, en proposant une véritable politique commune sur les migrations dans l'espace Schengen. Ceci suppose une harmonisation des règles de reconnaissance du statut de réfugié.

2.3.2.3.5. Dans l'attente, il faut obtenir un véritable engagement de chaque État pour un accueil digne des réfugiés dans tous les pays et notamment le nôtre. Les organisations de la société civile (syndicats et associations) en Europe doivent poursuivre leur action pour imposer cette orientation.

2.3.2.3.6. En France, la question a été abordée essentiellement sous l'angle de la sécurité, avec des résultats mitigés et sans considération du drame humain. Pour la CFDT, il est nécessaire de définir une véritable politique d'intégration permettant de traiter les questions d'hébergement, d'accès à la langue française, d'éducation, de santé, et de garantir l'effectivité des droits, notamment des mineurs étran-

gers non-accompagnés. Il faut donc en finir avec le mythe de l'immigration zéro : mener une vie familiale est un droit fondamental qui suppose de pouvoir rejoindre son conjoint ; les étudiants étrangers participent du rayonnement international de notre système d'enseignement supérieur et aux échanges entre cultures ; les migrants participent par leur activité à la richesse de notre pays et contribuent à l'équilibre de nos comptes sociaux.

2.3.2.3.7. Les migrants qui arrivent dans notre pays peinent pourtant à faire reconnaître leurs diplômes, leurs compétences, les acquis de leurs expériences professionnelles antérieures comme à connaître et à faire reconnaître leurs droits. Il est de notre responsabilité syndicale d'assurer une meilleure information sur le droit du travail aux titulaires d'une autorisation de travail, et notamment aux nouveaux, pour garantir l'effectivité de leurs droits. Il nous appartient de rappeler les employeurs les moins scrupuleux à leurs responsabilités et si nécessaire de les pénaliser via les différents services de l'État en activant des alertes sociales. La traite des êtres humains est une réalité dont les victimes les plus touchées sont des femmes migrantes, notamment les travailleurs domestiques. La CFDT doit s'engager contre ce phénomène pour préserver les droits humains. C'est à la fois un travail territorial et syndical, notamment à l'égard des travailleurs des entreprises prestataires auprès des entreprises donneuses d'ordre dans lesquelles existe une présence syndicale.

2.3.2.3.8. Le travail est un milieu particulièrement intégrateur. Il est de la responsabilité des champs professionnels de savoir intégrer en leur sein les migrants pouvant désormais accéder à un travail. À l'instar d'autres pays européens, la CFDT proposera la négociation d'un accord national interprofessionnel pour l'intégration des migrants par le travail, qu'il faudra ensuite décliner dans les territoires.

2.3.2.4. Assurer l'égalité des droits des parents

2.3.2.4.1. La CFDT s'est construite autour d'un attachement à une vision sociétale, marquée par les combats pour la libéra-

tion des femmes, le droit à l'avortement, qui doit se poursuivre aujourd'hui par la lutte contre les inégalités femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles, pour la défense des droits LGBT, ou la reconnaissance du droit des minorités. La CFDT entend continuer ce combat, y compris dans notre organisation.

2.3.2.4.2. Le droit continue à ce jour à pénaliser les couples de femmes qui ont recours à la procréation médicalement assistée. La CFDT revendique sa pleine reconnaissance. La CFDT revendique également la pleine reconnaissance des droits parentaux pour toutes les formes de parentalités. Ces deux propositions doivent permettre de corriger les inégalités d'accès aux droits (notamment en matière de droits à congés au moment de l'arrivée de l'enfant).

2.3.3. Démocratie politique et démocratie sociale : faire ensemble

2.3.3.1. Une démocratie sociale qui doit continuer de s'affirmer

2.3.3.1.1. L'articulation entre démocratie sociale et démocratie politique a connu en France d'importantes évolutions au cours de la dernière décennie. Les partenaires sociaux sont enfin devenus, comme la CFDT le revendiquait depuis de longues années, les acteurs légitimes de l'élaboration de la norme sociale pour le privé.

2.3.3.1.2. Cette légitimité n'a, pour la CFDT, de sens que si sont confortées les règles de représentativité et de l'accord majoritaire qui seules légitiment démocratiquement la norme produite. Les employeurs publics doivent également appliquer aux négociations le principe des accords majoritaires.

2.3.3.1.3. La loi El Khomri a constitué un tournant important en matière de clarification et d'articulation des niveaux de négociation :

■ la loi en matière de droit du travail, depuis la loi Larcher de 2007, est le fruit d'une concertation préalable ou d'un

accord national interprofessionnel négocié entre les partenaires sociaux et repris par le législateur. Elle garantit et cadre la négociation, par des dispositions d'ordre public auquel il n'est possible de déroger que dans un sens plus favorable, comme par des dispositions supplétives s'appliquant en absence d'accord dans les domaines relevant de la négociation d'entreprise ou de branche ;

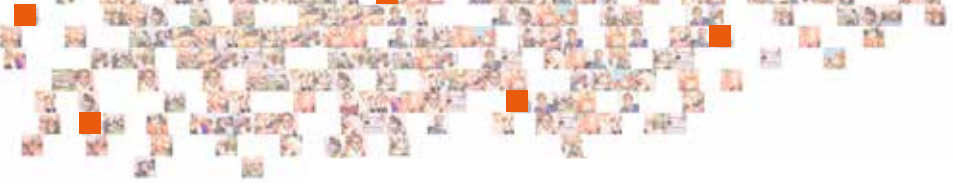
■ le dialogue social en entreprise a désormais la primauté pour l'élaboration de la norme sociale, dans des domaines comme la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, l'organisation du temps de travail, où la règle peut légitimement être adaptée au plus près des réalités des entreprises ;

■ le rôle de la branche professionnelle est, lui, essentiel dans l'élaboration des normes conventionnelles communes à l'ensemble d'un secteur d'activité. La CFDT s'engagera pour assurer l'absence de dumping social entre entreprises d'un même secteur, et définir notamment des règles communes en matière de qualité de l'emploi et de prévoyance. Elle poursuivra lors de cette mandature son implication dans les travaux visant au regroupement des branches en privilégiant la qualité du dialogue social et la cohérence économique et sociale. La CFDT veillera, lors de ces travaux, à une couverture conventionnelle pour tous les salariés.

2.3.3.1.4. Pour la CFDT, la montée en puissance de la négociation collective nécessite de donner au syndicalisme les moyens de peser à armes égales dans l'élaboration de la norme, notamment par la formation des équipes syndicales. C'est une question de confiance dans la démocratie sociale.

2.3.3.2. Une légitimité des organisations syndicales à démontrer par les actes

2.3.3.2.1. Alors que ce processus de négociation et de co-construction de la norme sociale s'affirme, la légitimité des partenaires sociaux à créer de la norme est trop souvent remise en question, au prétexte d'un taux de syndicalisation jugé faible (mais bien supérieur à l'adhésion aux partis politiques), et malgré la participation aux élections professionnelles



qui fonde la représentativité syndicale (autour de 60% dans les entreprises où il existe des IRP, ce qui n'a rien à envier aux élections politiques).

2.3.3.2.2. Face à ce risque de délégitimation, la priorité de la CFDT doit être de restaurer la confiance à la fois dans la qualité démocratique de la prise de décision, en approfondissant et en rendant transparentes et visibles les dynamiques de concertation, de négociation, de co-détermination, de contrôle et relancer son développement. Redonner sens et confiance dans notre action passe ainsi par une meilleure culture du débat en amont et en aval du processus de négociation dans les administrations et entreprises. C'est pourquoi la CFDT défend le principe des accords majoritaires qui permettent l'adhésion du plus grand nombre aux changements sur les lieux de travail.

2.3.3.2.3. Si les partenaires sociaux ont toute légitimité, aux côtés du législateur, à être créateur de la norme sociale, la CFDT doit en faire la démonstration sur le terrain : grâce à la proximité avec les travailleurs qu'elle représente, elle doit montrer sa capacité à être porteuse d'évolutions en phase avec les attentes des travailleurs et garante de la justice sociale.

2.3.3.2.4. Une vision renouvelée du dialogue social interprofessionnel au niveau national est la condition de son renforcement. Les partenaires sociaux doivent se réapproprier un agenda social autonome sur les sujets qu'ils jugent prioritaires à court ou moyen terme, pour plus de responsabilité et d'innovation porteuse de progrès social. Cette réappropriation suppose un patronat du XXI^e siècle qui soit enfin débarrassé de sa vision archaïque du dialogue social.

2.3.3.2.5. La capacité à peser dépendra alors du rapport de forces que la CFDT saura construire par le nombre de ses adhérents, sa représentativité, sa proximité avec les travailleurs, sa capacité à s'engager comme par la qualité de ses propositions.

2.3.3.2.6. Nous devons aussi collectivement, sans abandonner aucun des moyens existants, réfléchir et créer col-

lectivement de nouveaux moyens de pression.

2.3.3.3. Une effectivité des conquêtes sociales à assurer

2.3.3.3.1. La CFDT doit mieux suivre l'application et l'effectivité des droits qu'elle contribue à créer. Elle revendique pour cela une évaluation systématique des politiques publiques, à laquelle les partenaires sociaux doivent être associés lorsque cela concerne leur champ.

2.3.3.3.2. La CFDT est présente, dans le paritarisme comme dans de nombreuses institutions, organisations et conseils d'administration. La Confédération les accompagnera et les formera afin qu'ils jouent pleinement leur rôle. Leur présence doit être valorisée pour développer le rapport de force en notre faveur et notre capacité d'action au service des militants et des adhérents, comme pour identifier les difficultés pratiques de mise en œuvre de certaines normes et les faire évoluer.

2.3.3.3.3. La CFDT soutiendra les initiatives tendant à la mise en place de labels, chartes ou guides, qui, en complément du droit dur (loi, règlement, accord collectif), permettent d'encourager les bonnes pratiques et la mise en œuvre satisfaisante de nos acquis. L'implication des autres parties prenantes peut alors constituer un levier pour tendre vers une meilleure effectivité des droits. À cet effet, la CFDT fera vivre le dialogue dans les lieux de concertation multi-acteurs qui encouragent les bonnes pratiques.

2.3.4. Refonder l'action publique par la proximité

2.3.4.1. Le besoin d'action publique

2.3.4.1.1. Une société ne peut se développer sans infrastructures publiques efficaces maillant le territoire (transport, énergie, numérique, etc.), sous l'impulsion de la puissance publique. Elle ne peut se développer non plus sans l'existence d'une main-d'œuvre bien formée et en bonne santé, grâce aux services publics chargés de l'éducation et à l'organisation

de l'accès aux soins. Elle a besoin que soit assurée la sécurité intérieure et extérieure, que les fraudes soient combattues, que l'égalité de tous et l'État de droit soient respectés. Le progrès technologique qui nourrit le développement industriel est lui-même tiré par la recherche publique, la révolution numérique est tirée par des inventions issues de la recherche militaire, à commencer par Internet. Et les entreprises qui choisissent leurs implantations le font en regardant précisément la qualité des transports, des écosystèmes de recherche et de formation, la qualité de vie, autant qu'en comparant le niveau des contributions. Le bien-être des populations, la protection de l'environnement, la cohésion sociale et le développement économique génèrent des demandes sans cesse renouvelées d'action publique.

2.3.4.1.2. Loin d'être antagoniques, sphères publique et privée vont de pair et se nourrissent l'une l'autre. L'action publique, en général, et les services publics, en particulier, accompagnent tout un chacun dans sa propre vie, libèrent d'activités contraintes, ce qui génère une forme de tranquillité d'existence, et produisent de l'égalité. Le service public est en effet l'incarnation de la valeur d'égalité de notre devise républicaine. Les fonctions de régulation et de contrôle sont essentielles à la cohésion sociale ainsi qu'au développement économique. Pour la CFDT, les services publics et les travailleurs de l'action publique sont une richesse. Il est démontré que l'investissement dans des services publics locaux de qualité et conséquents permet une vitalité sociale et économique des territoires accrue.

2.3.4.1.3. En effet, le développement d'activités de marché génère en permanence la création de rentes, la captation de marges par des acteurs économiques, induit des effets sur le cadre de vie, les conditions de travail qui appellent un cadre pour limiter les abus dont la complexité est la traduction de notre développement.

2.3.4.2. Repenser l'action publique

2.3.4.2.1. Défendre l'action publique n'exonère pas la puissance publique d'un effort d'amélioration continu de son efficacité. La puissance publique

doit rendre des comptes sur sa gestion, principe qui demeure au cœur de notre pacte républicain.

2.3.4.2.2. Mais cette recherche du meilleur service rendu doit aller de pair avec une amélioration continue de l'impact de l'action publique, de sa contribution au développement de l'activité, de la garantie de la cohésion sociale. La qualité d'accueil et d'accompagnement des usagers ne peut être dissociée de l'amélioration des conditions de travail des agents. Si les réformes de l'État, des politiques publiques et la modernisation de l'action publique ont conduit à modifier en profondeur l'organisation de la sphère publique, ses outils et ses dispositifs, leur bilan reste pauvre en matière d'efficacité et d'impact et traduit la recherche systématique d'économies au détriment de celle d'une action publique de qualité jouant son rôle nécessaire. La dynamique d'évaluation a été dévoyée et doit être refondée.

2.3.4.2.3. La conséquence de ce dévoiement est que la modernisation de l'État aura uniquement servi à justifier une réduction continue des moyens que les effets de la souplesse accrue de la gestion ne peuvent suffire à déguiser.

2.3.4.2.4. Le renforcement de la capacité à piloter l'action publique pourrait conduire à un résultat différent, s'il s'accompagnait d'un renforcement de la démocratie dans les choix de la proximité, et d'une plus grande autonomie des établissements, sans oublier le contrôle et l'évaluation. Tous les baromètres de l'action publique mettent en évidence la satisfaction des usagers du secteur public local, lorsque les choix politiques sont discutés en proximité et les compétences assurées avec suffisamment de moyens pour que la décentralisation s'accompagne d'un progrès dans le service rendu.

2.3.4.2.5. Il est donc nécessaire de repartir d'une exigence à la fois démocratique et économique, celle d'une action publique de qualité, construite avec ceux et celles qui la mettent en œuvre, pour permettre un développement social et économique durable, améliorer le service rendu en permanence par une revue des actions et donc des métiers, et financer

le secteur public en fonction du résultat recherché.

2.3.4.2.6. Le décalage croît en effet entre une sphère privée qui place progressivement la satisfaction du client au centre de son attention et une sphère publique qui ne se construit pas ou peu autour de l'évaluation de son impact sur les usagers. Cela correspond à des choix politiques qu'il faut toujours dénoncer comme tels. Celui de mettre en avant la réduction des coûts plutôt que l'efficacité des métiers de la sphère publique. Celui de préférer la prévisibilité des prélèvements plutôt que celle des résultats et des impacts sur le développement et la cohésion sociale. Celui d'une libéralisation rampante plutôt que d'une action publique de qualité.

2.3.4.3. Réussir la proximité de l'action publique

2.3.4.3.1. La proximité de l'action publique est nécessaire. C'est une attente légitime des citoyens et une condition de notre cohésion sociale. L'égalité républicaine suppose un égal accès aux services publics sur tous les territoires même si le service ne peut pas être rendu de façon identique partout, notamment lorsqu'il s'agit de répondre à des besoins complexes ou ponctuels : égalité n'est pas uniformisation mais prise en compte de tous les besoins dans leur diversité. La mise à plat de la fiscalité, y compris locale, comme indiqué dans nos précédents congrès, reste indispensable pour plus d'équité, de progressivité et de lisibilité.

2.3.4.3.2. Les administrations connaissent une vraie transformation numérique avec de plus en plus de démarches pouvant s'effectuer sous cette forme. Le processus de simplification et d'accessibilité des démarches est réel, fortement apprécié selon les études disponibles, et demande à s'étendre encore davantage sans pour autant sous-estimer ni la fracture numérique, ni le besoin d'accueil et d'accompagnement durable d'une part significative de la population, ni les ratés de certaines démarches de simplification qui n'ont pas toujours apporté une solution adéquate.

2.3.4.3.3. L'administration numérique ne peut être un simple prétexte pour fermer

des guichets. Elle doit être surtout l'occasion de mieux personnaliser les services et accompagner les usagers, individus et entreprises, en fonction de leurs besoins, de leur situation, de leurs choix de vie. Elle doit s'accompagner d'un renforcement du contrôle de sa mise en œuvre et de la transparence dans sa gouvernance.

2.3.4.3.4. La CFDT revendique la présence effective de services d'accompagnement du public, articulés avec la création d'un portail numérique unique des droits et démarches et l'organisation de solutions de transport pour chaque territoire afin de mettre chacun en capacité d'accéder aux services.

2.3.4.3.5. Réussir la proximité pour les usagers suppose alors un maillage territorial par de la présence humaine, des maisons de service au public où l'accueil se fera par des professionnels du service public, une mise en réseau des services publics, chacun constituant le premier guichet d'un ensemble plus vaste et un accompagnement intégral des personnes par la coordination des interventions et les échanges d'informations.

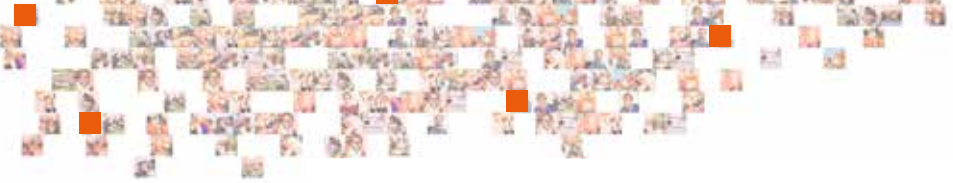
2.3.4.3.6. La CFDT revendique de véritables états généraux, locaux (particulièrement au niveau intercommunal) et nationaux, de la proximité de l'action publique – associant les usagers, les travailleurs de l'action publique et les territoires afin de repenser les finalités de l'action publique, les moyens disponibles et le travail ainsi que leur organisation.

2.3.5. Le territoire : un lieu de dialogue et de régulation à investir

Le territoire constitue un lieu pertinent pour anticiper, accompagner et réguler les changements économiques, sociaux et environnementaux.

La CFDT intervient et à vocation à participer à la gouvernance des territoires sur les enjeux structurants pour la vie des travailleurs : emploi, santé, transports, éducation, formation, développement économique, environnement, logement, culture...

Pour la CFDT, le territoire est le 4^e niveau où s'organise le dialogue social après le national interprofessionnel, la branche et



l'entreprise. Le dialogue social territorial doit être organisé et doté de moyens. La CFDT prend en compte les spécificités des outre-mer sur le plan économique, culturel et d'égalité de traitement.

2.3.5.1.

Développer la robustesse économique des territoires

2.3.5.1.1. Le congrès de Marseille a initié un travail de fond de la CFDT sur l'industrie, les services et les filières, qui sera poursuivi. Pour assurer sa mise en œuvre opérationnelle, il convient de le décliner dans les territoires, en assurant leur attractivité donc leur capacité à conserver une activité diversifiée.

2.3.5.1.2. Le territoire est notamment l'échelon approprié pour mettre en œuvre les politiques d'emploi et de formation et anticiper les mutations économiques, ce que les accords nationaux interprofessionnels ont d'ores et déjà identifié.

2.3.5.1.3. Agir pour l'emploi au niveau territorial nécessite de faire le lien entre les besoins des entreprises et les compétences des travailleurs sur un territoire donné. La CFDT revendique le développement d'outils d'anticipation et de stratégies territoriales. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT), l'analyse du renouvellement des compétences et des qualifications, des filières et des métiers, appuyée sur les observatoires de branche, participent d'une action syndicale territoriale efficace.

2.3.5.1.4. La CFDT développera sur chaque territoire une approche intégrée du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'évolution des compétences en articulant le niveau stratégique régional et le niveau opérationnel du bassin d'emploi.

2.3.5.2.

Mettre la justice territoriale au cœur de nos revendications

2.3.5.2.1. L'affirmation du territoire comme acteur politique pertinent s'accompagne depuis trente ans par leur mise en concurrence sur les infrastructures, les fiscalités, les identités.

2.3.5.2.2. Si chaque territoire peut trouver en son sein les ressources pour se développer, cette mise en concurrence génère des inégalités entre territoires qui s'ajoutent aux inégalités économiques, sociales et environnementales.

2.3.5.2.3. Notre pays est traversé par de fortes inégalités territoriales dans l'accès aux services rendus par les opérateurs publics et privés. D'un côté figurent les grandes aires urbaines, avec un phénomène croissant de métropolisation, qui concentre les activités économiques dynamiques, l'innovation, les grands équipements publics (hôpitaux, universités, etc.) mais aussi toute la gamme de services existants. De l'autre côté, et de manière très hétérogène, les zones rurales, les zones de montagnes, les petites villes et villes moyennes, les quartiers populaires, ainsi que les zones périurbaines connaissent des problèmes d'accès à certaines fonctions urbaines : fermeture de guichets des diverses administrations de réseaux, insuffisance de l'offre de certains services, déserts médicaux, absence de certains équipements, faiblesse des transports collectifs... Un fossé se creuse entre les individus et entre les territoires.

2.3.5.2.4. La CFDT revendique la justice territoriale à toutes les échelles. Au niveau national, un aménagement équilibré du territoire, une politique de la ville digne de ce nom et une péréquation des ressources doivent demeurer des politiques publiques prioritaires. Au niveau régional, il s'agit d'assurer la cohésion entre les métropoles, les intercommunalités, les campagnes périurbaines et les villes petites et moyennes et les territoires ruraux. Au niveau métropolitain, il faut lutter contre la concentration des difficultés dans quelques quartiers populaires, comme leur renvoi vers des zones périphériques.

2.3.5.3.

Organiser la transition écologique, énergétique et technologique

2.3.5.3.1. La CFDT réaffirme la nécessité d'investissement privé et public massifs, d'accompagnement des travailleurs, pour adapter notre mix énergétique, améliorer à échéance brève la performance énergétique des bâtiments (à usage d'habitation, professionnel et industriel), de favoriser le

recyclage, le réemploi et les circuits courts d'échanges de biens pour atteindre l'objectif de décarbonisation de l'économie, contenu dans le rapport de Paris (COP 21), ratifié par la France, et accélérer la transition écologique.

2.3.5.3.2. La CFDT demande depuis de nombreuses années la réduction de la part du nucléaire dans le mix électrique. Si l'objectif fixé par le gouvernement de 50 % de nucléaire en 2025 ne semble pas réaliste, nous considérons que cette trajectoire doit être empruntée afin de permettre un développement massif et la recherche accrue de nouvelles énergies renouvelables. Cet objectif ambitieux doit intégrer la question du traitement des déchets nucléaires.

2.3.5.3.3. C'est au niveau territorial que les efforts en matière de maîtrise de la demande d'énergie, de sobriété et d'efficacité énergétiques, de développement de l'économie circulaire doivent être organisés pour lutter contre le changement climatique, accompagnés d'une solidarité nationale.

2.3.5.3.4. La CFDT veillera à faire réduire les subventions qui portent préjudice à l'environnement, en les réorientant vers des pratiques vertueuses. Cela concerne en premier lieu l'aménagement du territoire, la lutte contre l'artificialisation des sols, ou certaines pratiques agricoles.

2.3.5.3.5. La transition écologique suppose également d'investir l'économie marine. Cet enjeu national est particulièrement important pour les géographies ultramarines.

2.3.5.4.

Améliorer l'offre de logement

2.3.5.4.1. Trop de politiques d'implantation d'activités sont décidées sans prendre en compte leurs impacts pour le travailleur. La CFDT est présente dans des conseils de développement d'agglomération et porte des messages face à tel ou tel projet local. Ceci suppose souvent de penser de façon globale en intégrant les questions du logement, du transport et de la santé, et de rappeler que la qualité de vie des travailleurs fait appel à la totalité des fonctions urbaines.

2.3.5.4.2. Au-delà de Visale, maillon essentiel de notre action pour permettre l'accès au parc locatif privé, la CFDT revendique une offre de services de logement globale, diversifiée et suffisante permettant d'accompagner les parcours de vie des travailleurs, des solutions d'hébergement en proximité du lieu de travail et permettant également de répondre aux besoins de logements pour les saisonniers, de logement à loyer modéré, un accompagnement en cas de difficultés financières ponctuelles ou prolongées.

2.3.5.4.3. Dans les territoires marqués par un déficit d'offres de logement important, la construction et la réhabilitation de logements de qualité répondant aux besoins doit demeurer la priorité. En dehors de ces zones, la rénovation thermique des logements et la rénovation urbaine et des centres-bourgs doivent être encouragées pour faire reculer la précarité énergétique et permettre l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. La mise aux normes antisismiques des bâtiments dans les zones à risques sismiques, qu'un tremblement de terre exposerait à un désastre humanitaire, notamment aux Antilles, doit devenir enfin prioritaire.

2.3.5.4.4. Une politique de logement qui a la prétention d'améliorer l'offre de logement doit aussi s'appuyer sur un service public du logement. Celui-ci contribue à la stabilisation d'un marché spéculatif en freinant à la hausse des loyers et assure une mission de réduction des inégalités et de cohésion sociale. Il faut conserver une place privilégiée et des moyens pour les acteurs du logement social.

2.3.5.5. Développer les solutions de mobilité

2.3.5.5.1. De plus en plus de politiques publiques exigent la mobilité géographique de travailleurs, sans toujours prendre en charge les conséquences de cette mobilité sur leurs réseaux d'entraide et leurs choix de vie : aux demandeurs d'emploi il peut être proposé une offre d'emploi dans un certain périmètre, le dispositif du droit au logement peut se concrétiser par une attribution d'un logement à l'échelle régionale, le droit du travail prévoit pour les salariés la possibilité d'inclure une clause de mobilité...

2.3.5.5.2. Il n'est plus possible de continuer à présumer la mobilité sans l'intégrer dans les dispositifs sociaux.

2.3.5.5.4. Les solutions individuelles ou collectives d'accueil des enfants pour les travailleurs, et plus particulièrement les solutions d'urgence pour ceux recherchant un emploi, doivent être multipliées. L'information en ligne sur tous les modes de garde doit être privilégiée et approfondie, pour publier en temps réel les places disponibles.

2.3.5.6. Améliorer l'accès à la culture et au sport

2.3.5.6.1. La culture fait partie intégrante de l'émancipation et de la solidarité, qui caractérisent le syndicalisme réformiste que défend la CFDT. Elle représente un vecteur de cohésion sociale, un facteur du vivre ensemble et un outil d'éducation populaire, éléments de lutte contre les inégalités, essentiels à notre démocratie. La CFDT revendique, au-delà des activités sociales et culturelles dans les administrations et entreprises, d'intégrer les politiques d'accès à la culture dans les stratégies territoriales.

2.3.5.6.2. Le sport, comme la culture, constitue une filière économique à part entière qui contribue à de nombreux emplois qualifiés et à l'attractivité du territoire. Ainsi la CFDT revendique l'intégration des politiques d'accès aux pratiques sportives dans les stratégies territoriales afin de contribuer à une meilleure santé, favoriser la rencontre de personnes de cultures, d'âges et de milieux différents, concourir à l'insertion, la réinsertion et l'égalité des chances, lutter contre les discriminations et les violences, préserver et promouvoir l'environnement.

2.3.5.6.3. Les CSE ont un rôle important pour l'accès à la culture et aux sports des travailleurs et de leurs familles par différentes formes de soutien directement ou indirectement à travers leur politique sociale. ■

PARTIE 3 FAIRE VIVRE UNE CFDT PROCHE, ATTRACTIVE ET EFFICACE POUR TOUS, TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

3.1. OSONS LE CHANGEMENT

3.1.1. Parce qu'il ambitionne de répondre aux défis du monde tel qu'il est – et non tel qu'il devrait être ou a été –, notre syndicalisme n'échappe pas aux bouleversements en cours. Les travailleurs que nous ambitionnons de défendre et de faire adhérer changent plus fréquemment de travail, d'emploi, de statut. Les relations entre individus se réorganisent, moins pyramidales. La valeur d'un service dépend moins de celui qui le fournit que de la rapidité et de la qualité du service rendu. Les administrations et les entreprises se transforment, nécessitant des réactions toujours plus rapides, modifiant les centres de décision.

3.1.2. Face à de tels changements, nous devons nous aussi changer. Il ne s'agit pas de toucher à nos valeurs qui constituent notre colonne vertébrale. Notre structuration en double implantation, professionnelle et géographique, est adaptée au monde actuel. Les réflexions et expérimentations engagées depuis le rapport « Le syndicalisme à un tournant. Oser le changement ! », lors des congrès de Tours puis de Marseille, témoignent de notre capacité à nous remettre en cause.

3.1.3. Mais face à l'accélération des mutations à l'œuvre, nous devons accélérer le changement. Dans les sections, les syndicats, les structures fédératives, nos militants et responsables expriment une difficulté à faire face à la surcharge de travail syndical liée à l'accroissement des demandes, à l'apparition de nouvelles attentes, à la succession des évolutions législatives et aux multiples sollicitations. Ce trop-plein devient un obstacle à la réalisation des tâches les plus stratégiques pour notre organisation : développer nos implantations et notre nombre d'adhérents ; impulser l'action collective sur les

lieux de travail; rendre les services que nos adhérents attendent de leur organisation syndicale; outiller, former et structurer nos collectifs; aider aux démarches de renouvellement des responsables; accompagner nos militants qui manquent de temps et de moyens, qui sont dans des TPE, dans des structures atypiques ou isolés dans leur administration ou leur entreprise. Dans un contexte de bouleversement des IRP et des règles du dialogue social avec la mise en place du CSE, faisant craindre une baisse du nombre d'élus, les militants sont d'autant plus en attente d'appui et de soutien. Il en va de l'efficacité de notre action.

3.1.4. Si certains ont, à ce jour, plus de temps et de moyens, de savoir-faire et d'expérience que d'autres, ces difficultés interpellent notre organisation dans son ensemble. La lutte contre les inégalités que nous revendiquons doit également structurer notre projet interne.

3.1.5. Si les syndicats ont un rôle fondamental pour définir les orientations politiques des organisations fédératives et de la Confédération, leur mission d'accompagnement des sections, des militants, des adhérents ne l'est pas moins. Pour cela, la structuration du syndicat, et donc ses ressources, doit devenir une des priorités de notre organisation. Le visage de la CFDT, c'est celui de chacun de nos militants d'administration et d'entreprise qui organisent les travailleurs et les défendent. C'est notre force. Nous portons collectivement la responsabilité de répondre à leurs besoins, en appui des syndicats, et avons le devoir de le faire efficacement.

3.1.6. La CFDT ne dispose pas de ressources financières et militantes illimitées. Pour être efficace, il nous faut donc organiser à la fois la cohérence et la mutualisation des initiatives et des moyens. La force du fédéralisme vient de la capacité de chacun, à son niveau, à prendre de l'avance, à trouver les solutions qui répondent à ses besoins propres. S'il nous faut aussi éviter l'éparpillement et les doublons inutiles, il faut avant tout expérimenter localement pour pouvoir, à terme, mutualiser les expériences réussies. Nous devons mieux communiquer et coopérer ensemble au service de nos

objectifs stratégiques, de façon à rendre notre fédéralisme opérationnel.

3.1.7. La force du syndicalisme, ce sont ses adhérents et militants. C'est le contact humain, la proximité. Cette force peut être décuplée si l'on équipe chacun des outils pour être plus pertinent, plus efficace. Nous devons partager plus massivement les informations, les moyens, les données, les compétences, coopérer et nous mettre en réseau. Cela nous permettra de prioriser les projets permettant d'obtenir des gains visibles et rapides.

3.1.8. Car il y a urgence. Notre rôle et notre poids dans la société sont contestés. La démocratie sociale est attaquée dans sa légitimité même, présentée comme un obstacle à l'expression directe des travailleurs ou à l'expression de la volonté générale.

3.1.9. Le syndicalisme peut décliner. De façon lente certes, mais aussi inexorable que celle des partis ouvriers et désormais des partis traditionnels. Les dernières évolutions législatives peuvent concourir à ce déclin. Ce risque nous impose de continuer à nous réinventer. De renforcer notre légitimité par l'exemplarité de notre gestion et notre transparence. De continuer à nous positionner dans l'intérêt général, principe qui garantit notre cohérence. De revisiter notre investissement dans la fonction institutionnelle au service de notre stratégie de proximité. D'être un lieu de connaissance, de formation, de mobilisation, de participation et d'action, d'entraide et d'efficacité pour les travailleurs, nos adhérents, nos militants, nos responsables. Défi des travailleurs et stéréotypes du syndicalisme véhiculés sont autant d'inhibiteurs qu'il s'agit de déconstruire par les actions concrètes portées par la CFDT. Il est urgent de renforcer la montée en compétences de nos militants et de garantir la reconnaissance de leurs parcours.

3.1.10. Dans les quatre ans, nous voulons que la CFDT soit le premier syndicat français dans les secteurs privé et public en matière de représentativité, porteur d'une image moderne et attrayante, accessible à tous les travailleurs, reconnu pour l'engagement de ses militants, la qualité des services qu'il apporte à ses adhérents la lisibilité et l'efficacité de son fonctionnement. ■

3.2. DES ADHÉRENTES ET DES ADHÉRENTS PLUS NOMBREUX : UNE CFDT PLUS FORTE

3.2.1. Affirmer le syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents

3.2.1.1. Notre mission, à la CFDT, est de rassembler les travailleurs pour favoriser leur émancipation individuelle et collective et participer à la construction d'une société juste et démocratique.

3.2.1.2. La CFDT a fait le choix d'un syndicalisme d'adhérents, qui repose sur deux idées :

- l'organisation syndicale tire sa force de son nombre d'adhérents et doit donc se donner les moyens de fédérer un maximum de travailleurs;
- les adhérents doivent pouvoir participer aux activités de l'organisation, à la construction de ses orientations et propositions, à la vie du collectif.

3.2.1.3. Autant que leur nombre, la place et le rôle des adhérents sont donc déterminants pour la CFDT : nous qui ambitionnons de permettre aux travailleurs d'être acteurs de la démocratie sociale, nous devons permettre à nos adhérents d'être acteurs de la CFDT à tous les niveaux de l'organisation.

3.2.2. Se fixer l'objectif de +10 % sur quatre ans

3.2.2.1. Nos chiffres globaux de développement ne sont pas à la hauteur de nos ambitions. Depuis longtemps, nous constatons que la syndicalisation doit être relancée. Beaucoup de moyens et d'outils existent déjà, mais il nous faut un cap commun, un objectif atteignable et mobilisateur. Parce que nous l'avons fait dans le passé, nous ambitionnons d'augmenter notre nombre d'adhérents de 10 % en quatre ans. Cet objectif participe à notre ambition d'améliorer notre représentativité; il nécessite de développer aussi notre nombre d'implantations syndicales et de renforcer celles existantes.

3.2.2.2. Augmenter notre nombre d'adhérents de 10 % d'ici 2022 nécessite l'en-

gagement de tous pour construire une stratégie adaptée à tous les niveaux. Parce qu'adhérer à une organisation syndicale est un droit constitutionnel et que c'est notre mission d'organiser les travailleurs, nous avons le devoir de leur proposer de nous rejoindre. C'est la responsabilité de chacun, à tous les niveaux de la CFDT, de faire connaître les valeurs, les revendications et les actions de la CFDT et de proposer l'adhésion aux travailleurs. Pour ce faire, le développement doit être le moteur de l'action syndicale. Convaincre de nouveaux travailleurs de rejoindre la CFDT, leur permettre d'y trouver leur place, c'est gagner en démocratie, en représentativité, en diversité, en moyens. C'est parce que nous sommes convaincus qu'être adhérent à la CFDT est utile aux travailleurs, que nous pouvons progresser.

3.2.2.3. Une attention toute particulière sera accordée aux futurs retraités afin de les inciter à rester adhérents en rejoignant une UTR.

3.2.2.4. Atteindre notre objectif ne peut pas reposer uniquement sur les adhésions à réaliser. Nous devons également fidéliser nos adhérents.

3.2.3. Assurer une plus grande place à nos adhérentes et adhérents

3.2.3.1. Pour faire vivre notre syndicalisme d'adhérents et fidéliser ceux-ci, nous devons cultiver le sentiment d'appartenance à la CFDT et réaffirmer, à tous les niveaux de l'organisation, la différence entre les travailleurs et les adhérents, que ce soit dans notre communication, dans nos propositions de services, dans la vie des sections ou dans nos accueils de proximité.

3.2.3.2. L'adhérent respectant le devoir de régler sa cotisation doit pouvoir bénéficier de droits, outre Réponses à la carte, les services de la Cnas et *CFDT Magazine* :

1. Voir son adhésion finalisée en moins de deux semaines à partir de sa demande;
2. Être accueilli et intégré formellement à la CFDT, ce collectif de travailleurs auquel il adhère;
3. Pouvoir solliciter l'organisation de la manière la plus simple possible et avoir

la garantie d'une réponse rapide et de qualité;

4. Avoir un accès privilégié à une information adaptée;
5. Avoir les moyens et les repères permettant de participer à la vie de ce collectif, aux projets qu'il porte et à son fonctionnement démocratique;
6. Voir son transfert facilité du syndicat d'actifs au syndicat de retraités.

3.2.3.3. Nous devons collectivement nous fixer l'objectif de garantir ces droits et nous organiser pour le faire.

3.2.4. Développer nos services aux et entre les adhérentes et adhérents

3.2.4.1. La majeure partie de ceux qui nous rejoignent le font pour être défendus et accompagnés et parce qu'ils ont une bonne relation avec le représentant de la CFDT sur le lieu de travail. Nous avons fait le choix de développer un syndicalisme de services pour nos adhérents. Réponses à la carte en est un exemple. Il est de notre responsabilité d'organiser l'effectivité et la qualité de la réponse apportée à tous les adhérents. Nous développerons l'accompagnement des adhérents sur leur parcours professionnel.

3.2.4.2. Nous devons poursuivre la construction d'une offre de services formalisée contribuant à l'émancipation de nos adhérents et matérialisant le « plus à l'adhérent » de la CFDT. Cela permettra de faciliter la proposition d'adhésion et de fidéliser ceux qui nous rejoignent. C'est une manière de tenir notre promesse syndicale, d'émancipation et de solidarité, qui répond à la demande d'être utile de nombreux adhérents.

3.2.4.3. De nombreux services sont proposés par certaines organisations (défense en cas de perte de permis de conduire pour les routiers, complémentaire santé pour les retraités, assurance responsabilité civile pour les assistantes maternelles, service aux adhérents victimes de chômage, par exemple). D'autres devraient être développés au plus près des besoins des travailleurs et particulièrement pour les travailleurs les plus précaires et les plus fragiles. Le réseau CFDT permet d'imaginer des services collaboratifs comme la connaissance

des administrations et des entreprises, des petites annonces, du covoiturage... Nous nous engageons à mutualiser les services existants et à accompagner les équipes et les structures volontaires pour tester des idées, innover sur des services aux adhérents.

3.2.4.4. Pour les adhérents en réorientation professionnelle, licenciés, qui quittent une entreprise et souvent conjointement la CFDT, nous devons réfléchir à une aide pour retrouver un emploi en utilisant le réseau CFDT. Cela contribuera à créer un service pour nos adhérents et les fidéliser.

3.2.4.5. La CFDT s'attachera à développer sa présence sur les réseaux sociaux les plus utilisés, surtout par les jeunes générations. Ainsi, suivant l'évolution des moyens de communication, et plus en adéquation avec les attentes, la CFDT sera plus réactive et plus apte à y répondre en donnant les bonnes réponses et en proposant les bons services.

3.2.5. Inciter à l'adhésion sur nos sites internet

3.2.5.1. De nombreuses organisations, structures et sections CFDT se sont dotées de moyens de communication numériques avec le grand public. Cette présence en ligne permet d'informer les travailleurs, même si elle ne se substitue pas à l'action de proximité qui reste essentielle. La contribution de cette présence en ligne à la syndicalisation doit toutefois être améliorée. Les sites internet de la CFDT doivent constituer une nouvelle voie d'accès vers l'adhésion. 10% des adhésions à la CFDT se font aujourd'hui en ligne et leur prise en charge doit être améliorée afin d'éviter des ruptures de cotisation. Avec une information CFDT à tous les travailleurs et des réponses aux questions particulières réservées aux adhérents, nous devons utiliser notre présence en ligne pour mieux guider vers l'adhésion. Pour répondre à cette exigence de communication et de développement, un modèle de site internet « clés en main » sera proposé dans un cadre confédéré aux structures qui le souhaitent. La CFDT cherchera à améliorer son référencement de façon à proposer du contenu pertinent lors des recherches sur des moteurs de recherche.

3.2.6. Organiser tous les travailleurs et travailleuses : jeunes, TPE, freelances...

3.2.6.1. Nombre de travailleurs n'entrent pas dans le fonctionnement habituel du syndicalisme : il s'agit de ceux qui n'ont pas de section syndicale sur leur lieu de travail (travailleurs des très petites entreprises et des très petites collectivités, franchisés, prestataires externes, salariés du particulier-employeur, etc.) ou qui ne sont pas salariés en CDI ou agents titulaires (intérimaires, CDD, travailleurs indépendants, étudiants salariés, apprentis, contrats aidés, etc.) ou dont les conditions de travail les éloignent du syndicalisme (horaires décalés et atypiques) ou qui ne sont provisoirement pas dans l'emploi.

3.2.6.2. La CFDT ne peut laisser ces travailleurs sans appui syndical. Nous devons être le réseau de ceux qui n'en ont pas. Notre syndicalisme doit porter ses valeurs, jouer tout son rôle d'intégration sociale, d'éducation populaire, d'organisation de débats mais aussi répondre au besoin d'entraide des travailleurs et proposer des services. Cela suppose d'aller à la rencontre de ces publics là où ils vivent et/ou travaillent (universités et écoles, lieux de travail et de regroupement des indépendants, zones d'activité des TPE, etc.). Nous devons être capables de répondre aux envies d'engagement et de mobilisation de court terme tout en visant à organiser ces travailleurs et futurs travailleurs et à structurer leur action dans la durée.

3.2.6.3. Lors de la dernière mandature, plusieurs expérimentations ont été menées : pré-adhésion jeunes, syndicalisation des chauffeurs VTC, des travailleurs des TPE, des travailleurs indépendants du numérique. Si les premiers bilans des prestations Cnas ne nous permettent pas encore de tirer des conclusions définitives, la prise en charge de ces publics nous conduit à enrichir nos fonctionnements et nos pratiques et à nous questionner sur la place que nous leur proposons, les collectifs au sein desquels ils peuvent exercer leurs droits d'adhérents. Mieux connaître le public ciblé permet de construire une offre de services adaptée et d'aider les militants à structurer et porter des projets en mettant à leur disposition des outils

adaptés (kit afterwork, rassemblements spécifiques, etc.). Ce type de démarches sera développé. Les équipes et structures volontaires pour ces expérimentations seront soutenues et accompagnées.

3.2.6.4. La CFDT a l'ambition d'accueillir et de représenter les travailleurs freelances. Nous devons donc nous organiser en conséquence.

3.2.7. Se doter d'une politique de la donnée pour mieux suivre la relation aux adhérentes et adhérents et aux sympathisantes et sympathisants

3.2.7.1. Les nouvelles technologies peuvent nous aider à mieux connaître nos adhérents pour les associer à des actions, des réflexions, leur proposer des services qui leur correspondent et « coller » ainsi à leurs attentes et usages, leur proposer une expérience du syndicalisme et un parcours dans la CFDT mieux adaptés à leurs souhaits. Être capable de connaître toutes les interactions d'un adhérent ou d'un sympathisant avec la CFDT dans son ensemble – de sa participation à un événement à son passage dans une permanence interprofessionnelle ou une section, ou sa consultation des sites internet de la CFDT – doit permettre de programmer ensuite des contacts pertinents avec lui, ne pas découvrir à chaque fois ce qui nous a déjà été dit ailleurs et répondre à ses aspirations en l'associant à des actions qui lui tiennent à cœur ou en lui proposant l'adhésion ou le service dont il a besoin.

3.2.7.2. Miser sur la donnée, ce n'est pas abandonner la proximité ; c'est accroître la pertinence de chacun de nos contacts. C'est une opportunité de fidéliser nos adhérents et d'améliorer la syndicalisation de nos sympathisants et d'assurer la transition des adhérents actifs à leur syndicat de retraités. Cela suppose de se doter d'une politique de collecte, de partage des données et des informations, comme de règles communes et simples assurant la cohérence, l'efficacité, la transparence et la sécurité de notre système d'information, dans le respect de la charte des informations nominatives.

3.2.7.3. L'espace adhérent, qui constitue un formidable nouvel outil personnalisé pour l'adhérent et un levier primordial pour toute la CFDT, contribuera à renforcer la politique de la collecte des données. Une campagne sera développée auprès des adhérents pour les mobiliser sur ce nouveau service et la mise à jour de leurs données. Dans cette campagne, les syndicats et les UTR y seront associés. ■

3.3. REPRÉSENTATIVITÉ : S'IMPOSER COMME PREMIÈRE ORGANISATION

Avoir des adhérents nombreux renforce notre assise pour gagner en représentativité en articulant les deux enjeux de représentativité et de développement. Nous avons choisi de faire de l'audience l'indicateur de référence pour déterminer la capacité à signer les accords, le nombre de conseillers prud'hommes ou, dans la fonction publique, le temps syndical. Notre première place dans le privé nous met dans la dynamique d'être la première organisation syndicale en nombre de voix, secteurs public et privé confondus. C'est, avec notre développement, notre deuxième objectif collectif. Gagner en représentativité, c'est répondre à l'ambition d'être à l'image des travailleurs dans leur diversité.

3.3.1. Établir des stratégies électorales plus efficaces

3.3.1.1. En vue de développer notre représentativité au global, il importe de mieux suivre et planifier les élections professionnelles. Cela nécessite de mutualiser les outils permettant d'anticiper les échéances et résultats et d'avoir une stratégie d'action vers certains publics ou certaines implantations, afin d'accroître la pertinence et l'efficacité de nos actions. En complément des formations de type « préparer et gagner les élections » organisées par les structures professionnelles et/ou interprofessionnelles, un outil logiciel sera élaboré dans un cadre confédéré.

3.3.2. Être présent partout

Notre représentativité est assise sur la force et la qualité d'implantation de nos équipes syndicales. Mais nous sommes encore absents de trop nombreuses administrations et entreprises. Notre ambition est de développer les implantations de la CFDT dans un maximum de lieux pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs de nous rejoindre et de nous accorder leurs voix, afin de peser dans la construction de droits sur leur lieu de travail. La décentralisation de la négociation dans les entreprises à la fois renforce cet impératif et s'inscrit dans cette stratégie.

Nous proposons d'accompagner plus fortement les syndicats souhaitant développer les pratiques d'implantation, d'adhésion et de création de sections avec une méthodologie de projet et des moyens.

La mutualisation des moyens induit une obligation de résultats dans l'accompagnement et la formation des nouveaux élus CFDT dans leurs premiers pas (organisation de la vie de section, dynamique de syndicalisation, formation aux valeurs et au fonctionnement de la CFDT, à leurs responsabilités...).

La stratégie de syndicalisation des élus sans étiquette et des collectifs associés sera poursuivie. Pour amplifier notre dynamique d'implantation, deux actions sont aussi porteuses de résultats : les protocoles d'accords pré-électoraux et l'accompagnement des adhérents sans collectif.

3.3.2.1.

Les protocoles d'accord pré-électoraux

3.3.2.1.1. La dynamique autour de la négociation des protocoles d'accords pré-électoraux prouve que c'est un bon moyen de nous implanter. Or trop peu de structures se sont saisies de cette démarche et utilisent les outils liés (classéur mode d'emploi et aide de la Cnas). Pour permettre à un plus grand nombre d'équipes de s'inscrire dans cette dynamique, nous valoriserons les résultats obtenus par les équipes, partagerons les bonnes pratiques, communiquerons sur les outils et les aides disponibles et privilégierons la mutualisation des équipes

de négociateurs interprofessionnels et professionnels.

3.3.2.2.

L'accompagnement des adhérentes et adhérents sans collectif

3.3.2.2.1. Beaucoup de syndicats ont des adhérents « isolés » : ceux des petites entreprises et collectivités, ceux qui adhèrent en ligne, les chômeurs... Ces adhérents sont des acteurs de la CFDT à part entière, qui peuvent vouloir s'engager davantage. Nous devons leur proposer un accompagnement et des liens réguliers, prioritairement avec le syndicat dont ils relèvent ou la structure interprofessionnelle la plus proche, afin de les aider à prendre toute leur place dans l'organisation et à créer leurs équipes. Des partages de pratiques et un guide seront créés.

3.3.3. Améliorer

notre représentativité : femmes, cadres, jeunes, diversité...

3.3.3.1. La CFDT ambitionne d'être une organisation représentative de tous les travailleurs dans leur diversité d'âge, de genre, de métier, de fonction, d'origine... Cela nécessite de porter une attention particulière à la place que nous faisons aux femmes, aux jeunes, aux personnes issues de la diversité, etc., mais aussi à représenter toutes les catégories de personnels (ouvriers, employés, cadres, etc.) Dans cet objectif, la mise en œuvre dans nos structures (fédérations, syndicats, unions régionales, etc...) du principe de limitation dans le renouvellement des mandats sera encouragée.

3.3.3.2. L'obligation de mixité proportionnelle des listes électorales aux élections professionnelles a pris de court nombre d'équipes. L'utilisation, dans les sections syndicales, du plan d'action mixité, permet de relever le défi. Ces pratiques d'autodiagnostic constituent aussi une opportunité pour intégrer davantage de femmes en responsabilité dans toutes les structures CFDT afin d'y atteindre une mixité réelle et durable. Sans attendre d'éventuelles nouvelles obligations légales, une démarche similaire doit, si ce

n'est pas déjà le cas, être engagée afin de veiller à la représentativité réelle de la CFDT dans les lieux où elle est implantée. À cet effet, la CFDT se fixe comme objectif d'obtenir une représentation des femmes dans les exécutifs de ses structures, proportionnelle au nombre d'adhérentes dans le périmètre de la structure concernée.

3.3.3.3. Compte tenu de sa progression dans l'emploi, la population des cadres doit faire l'objet d'ambitions revendicatives renouvelées et de stratégies spécifiques et prioritaires. La CFDT doit développer des actions en direction des cadres en démultipliant un ensemble de dispositifs opérationnels proposés aux organisations : formation destinée à modifier les représentations sur les travailleurs cadres, cartographie des sections à fort enjeu pour la représentativité de la CFDT (proportion de travailleurs cadres), formation dédiée « Préparer et gagner les élections ». Autant d'outils dont les équipes doivent s'emparer dès à présent.

3.3.3.4. Pour donner envie à davantage de jeunes de s'engager et de prendre des responsabilités et leur permettre de s'y émanciper, nous proposons d'amplifier les formations spécifiques (Effervescence(s), parcours Jeunes Europe, etc.) et d'expérimenter de nouvelles formes de passation de responsabilité. L'enjeu est de permettre aux jeunes de prendre toute leur place dans la CFDT en devenant pleinement acteurs, tout en garantissant la transmission de l'histoire du collectif et des pratiques syndicales. C'est un enjeu majeur face au défi du renouvellement générationnel qui est le nôtre.

3.3.3.5. Des stéréotypes perdurent et les pratiques quotidiennes de gestion et de management des organisations (conduite de réunion, composition des groupes de travail...) se révèlent encore trop souvent discriminantes. Conformément à nos valeurs et nos statuts, aucun comportement discriminant ne peut être admis dans nos structures internes. Une réflexion doit s'engager pour prévenir les situations de discrimination dans le cadre d'une procédure transparente. Des formations à destination des exécutifs sur les stéréotypes, les pratiques discriminantes et leur prévention seront

élaborées pour permettre une meilleure prise de conscience de ces enjeux.

3.3.4. Adapter nos pratiques syndicales à l'évolution des règles du dialogue social

3.3.4.1. Il importe que la CFDT s'empare des nouvelles règles de fonctionnement de la négociation collective, impulse et développe de nouvelles pratiques syndicales pour défendre efficacement les travailleurs qu'elle représente. Plus que jamais, nous devons renforcer notre implantation dans les entreprises où nous ne sommes pas et en faire un vecteur de développement, notamment dans les petites entreprises.

3.3.4.2. Si ces évolutions constituent un véritable défi pour le syndicalisme, la CFDT est l'organisation la mieux à même d'y faire face si elle renforce encore sa proximité avec les travailleurs pour construire des revendications qui répondent à leurs attentes, négocier des accords de méthode en phase avec leurs priorités et les inviter à nous rejoindre pour construire un rapport de forces permettant d'obtenir des résultats. Une attention particulière devra être portée aux entreprises de moins de 50 salariés, et en particulier les moins de 20, où les travailleurs sont davantage soumis au pouvoir unilatéral de l'employeur. L'implantation dans les entreprises où la CFDT est absente, la désignation de délégués syndicaux là où nous avons des élus, le mandatement là où nous n'en avons pas, doivent devenir des objectifs prioritaires.

3.3.4.3. La CFDT élaborera une offre spécifique à destination des travailleurs des entreprises de moins de 50 salariés afin de les aider à y développer notre présence syndicale et à mettre en œuvre les pratiques adaptées à leur configuration. Un guide des pratiques syndicales adaptées aux nouveaux moyens et règles du dialogue social sera diffusé et en constituera la première étape. ■

3.4. DES MILITANTES ET DES MILITANTS SOUTENUS ET ACCOMPAGNÉS : UNE CFDT PLUS EFFICACE

Nous sommes tous la CFDT. Les militants d'administration et d'entreprise en sont le visage. Ce sont eux qui, dans l'exercice de leur mandat, sont en contact quotidien avec les travailleurs et les adhérents. Amenés à mettre en œuvre les nouvelles règles du dialogue social et de la négociation d'entreprise, à faire vivre le débat sur les réalités du travail, à inventer les réponses adaptées à leur collectif, à développer le nombre d'adhérents et renforcer notre représentativité, ils sont les premiers acteurs de notre syndicalisme. C'est sur leur capacité à assumer leur rôle que repose une grande partie de la légitimité de la CFDT. Le syndicat porte la responsabilité première de l'accompagnement et de la montée en compétence de ses sections et militants. Mais répondre aux besoins individuels et collectifs de ces militants est une priorité et une responsabilité collective de toutes nos structures et doit être la préoccupation de tous nos responsables. Tout au long du chantier « Améliorer notre fonctionnement et notre structuration », les militants et collectifs ont exprimé des attentes fortes de soutien et d'accompagnement (réponses à leurs questions techniques, accompagnement global des collectifs, partage de l'information, des expériences et des expertises) auxquelles nous nous devons de répondre d'autant plus quand le syndicat concerné est en difficulté.

3.4.1. Garantir aux militantes et militants d'administration et d'entreprise un droit à l'accompagnement

3.4.1.1. Aucune section, aucun militant ne doit rester seul avec des questions sans réponses; aucun militant ne doit rester en difficulté face à une situation dont il n'a pas la maîtrise; chaque section doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement lorsqu'elle en a besoin. Ce triple objectif doit faire l'objet d'un engagement politique de la CFDT, dans l'ensemble de ses composantes, qui consiste à garantir et rendre effectif un droit des militantes

à être accompagnés. C'est une priorité pour notre organisation de garantir aux militants d'administration et d'entreprise le droit à :

- un accès facilité à tous les moyens et expertises qui existent en son sein, y compris en facilitant l'échange entre pairs;
- un interlocuteur, une écoute et un accompagnement dans leur action, en proximité, adapté à leur besoin et proactif.

3.4.1.2. Cette ambition nécessite de dépasser les complexités organisationnelles et les réflexes « protectionnistes » qui peuvent exister, pour plus d'efficacité et une réponse effective aux besoins des militants. Cela nécessite de mettre en synergie les différents niveaux de structures pour organiser les réponses nécessaires.

3.4.1.3. L'enjeu est de se donner un cadre et de garantir le droit des militantes à être accompagnées, quelle que soit la configuration locale et professionnelle. Cette ambition prioritaire relève d'une responsabilité collective, elle doit être portée de manière confédérée et s'imposer comme une obligation partagée.

3.4.1.4. Notre responsabilité collective envers nos militantes doit se concrétiser par la mise en place d'une charte de l'accompagnement permettant, dans le respect de notre fédéralisme, de spécifier et formaliser la définition partagée de l'accompagnement, le référentiel commun de la fonction d'accompagnement, l'organisation et les principes d'action de chacun dans ce cadre commun afin de garantir l'effectivité de ce droit à l'accompagnement.

3.4.1.5. Cette charte sera un moyen de mettre en dynamique et d'organiser les différents niveaux d'acteurs et structures CFDT, qui doivent se l'approprier, en articulation avec notre réseau d'experts. L'élaboration et la mise en œuvre de cette charte sera une priorité.

3.4.1.6. Notre responsabilité est de prévenir les risques psychosociaux des militantes engagés dans l'exercice de leurs mandats. Il est essentiel de garantir à ces militantes fragilisées l'accès à un accompagnement spécifique.

3.4.2. Concrétiser le droit à l'accompagnement des militantes et des militants

Rendre effectif le droit à l'accompagnement des militants nécessite une approche multicanale. Elle conjugue une présence physique d'un accompagnateur qui soutient, guide et oriente le militant, qui travaille avec le collectif sur ses pratiques, sur son revendicatif et les négociations, comme sur les situations de crise (PSE, grève, discriminations syndicales); une mise en réseau des militants pour s'appuyer sur la force d'une organisation de centaines de milliers d'adhérents qui comprend de nombreux experts de chaque sujet, une expérience syndicale qui doit être mieux partagée et l'accès à l'expertise interne comme externe.

Ces trois axes – accompagnement, ressources et conseil –, regroupés sous l'appellation ARC militant, constituent la traduction concrète du droit à l'accompagnement des militants.

3.4.2.1.

Accompagnement : garantir aux collectifs un accompagnement incarné et en proximité

3.4.2.1.1. L'accompagnement peut être proposé par l'organisation ayant identifié un besoin, ou capté une demande : le syndicat, structure politique de base de la CFDT, mais aussi l'union régionale, la fédération, la Confédération ou toute autre structure interprofessionnelle ou professionnelle. Il peut aussi être activé à la demande du militant ou de la section qui en perçoit le besoin.

3.4.2.1.2. L'accompagnement peut être réalisé par un membre du syndicat. Les responsables du syndicat eux-mêmes peuvent bénéficier de la formation « Agir dans le syndicat » en vue de mieux prendre en charge l'accompagnement de ses sections syndicales. Dans un contexte où le syndicat ne serait pas en situation d'apporter une réponse rapide au besoin d'accompagnement des militants, quelle qu'en soit la raison (éloignement géographique, manque de ressources militantes ou matérielles, etc.), une autre structure fédérale ou interprofessionnelle doit pouvoir intervenir, en transparence et en articulation avec le syndicat.

3.4.2.1.3. L'accompagnement se traduit par l'intervention auprès des militants ou au sein d'une section d'un acteur syndical extérieur au collectif, formé et identifié dans cette fonction, bénéficiant de moyens dédiés, afin de soutenir et outiller leur action. L'accompagnateur de section doit : partir des besoins sur la base d'un diagnostic partagé; permettre de perfectionner l'action syndicale et la négociation dans les administrations et entreprises; développer l'autonomie des militants; limiter son intervention dans le temps; s'assurer de l'articulation avec les autres niveaux de l'organisation, dans le cadre d'une contractualisation. Cet accompagnement vise à favoriser le développement de bonnes pratiques syndicales et d'expérimentations en matière d'action revendicative, de développement, de représentativité, de structuration du collectif, etc.

3.4.2.1.4. Pour assurer l'effectivité de l'accompagnement comme la bonne marche de nos structures, notamment les syndicats, la Confédération garantit la formation du réseau d'accompagnateurs, apporte une partie des moyens nécessaires sous forme d'abondement et assure le suivi du dispositif.

3.4.2.2.

Ressources : faciliter l'accès aux ressources et favoriser l'horizontalité au sein de la CFDT

3.4.2.2.1. Les différents niveaux de structures de notre organisation produisent, et mettent à disposition des militants, quantité de ressources. Celles-ci restent cependant insuffisamment utilisées car trop méconnues ou dispersées. En s'appuyant sur la mutualisation des ressources de l'organisation, la mise en place d'un espace collaboratif en ligne, à destination des militants d'administration et d'entreprise, permettra de faciliter la mise en œuvre de l'action revendicative, la négociation, la communication à destination des travailleurs et des adhérents, le lien à l'organisation, l'accès à la formation syndicale, etc.

3.4.2.2.2. Un tel outil permettra de constituer un véritable « pack militant » incluant les outils nécessaires aux élus et mandatés pour mener à bien leur mandat :

Syndicalisme Hebdo, mise à disposition d'une base de données revendicatives, accès à la formation syndicale et à un accompagnateur de section, aide à la négociation, etc.

3.4.2.2.3. La mise en place d'un espace collaboratif en ligne doit permettre de favoriser les échanges entre militants, par exemple dans le cadre de forums collaboratifs par thème ou responsabilité, et de faciliter la résolution de problèmes courants par l'accès à une foire aux questions. Cet espace doit également permettre d'accueillir une bibliothèque numérique partagée des accords d'entreprises en vigueur, commentés par les équipes et accessibles à tous les militants au travers d'une recherche par mots-clés.

3.4.2.2.4. À terme, des espaces ouverts plus largement peuvent permettre d'associer tous les adhérents intéressés ou disposant de compétences particulières sur un sujet sans nécessairement disposer d'un mandat, conformément à nos objectifs de renforcer notre pratique du débat et de faire vivre concrètement notre syndicalisme d'adhérents.

3.4.2.2.5. Cet outil en ligne ne se substituera pas à la nécessaire proximité mais s'y ajoutera. Chaque élu et mandaté se verra proposer au moins un rassemblement (fédéral, régional ou national) au cours de son mandat.

3.4.2.3.

Conseil : organiser une réponse rapide et experte aux questions syndicales

3.4.2.3.1. Notre organisation n'est pas dénuée de ressources d'expertise internes, à tous ses échelons, et externes à travers les différents réseaux de partenaires existants. Nous devons structurer ces ressources afin qu'elles bénéficient effectivement aux militants au moment où ils en ont besoin. En clair, constituer un réseau d'experts partenaires de la CFDT s'inscrivant dans une communauté d'appartenance et de valeurs avec la CFDT, mobilisable en articulation avec nos propres expertises internes.

3.4.2.3.2. L'objectif est que soit apportée une réponse rapide, précise et ponctuelle à une demande d'un militant

ou d'une section sur la base d'une problématique soudaine et urgente. Les demandes peuvent être économiques, juridiques, porter sur des négociations, des questions de reclassement, mobilité externe, plans de sauvegarde de l'emploi ou encore des problématiques de discrimination syndicale. Dans tous les cas, le militant ou la section conserve la maîtrise politique de son action.

3.4.2.3.3. Le recours à des experts externes peut être organisé au niveau confédéral, régional et/ou fédéral mais ceux-ci doivent adopter une posture de partenaire de l'organisation, notamment à travers :

- leur engagement à rendre les militants acteurs ;
- la transparence vis-à-vis des organisations concernées et le bilan régulier de leurs interventions ;
- l'analyse et leurs retours d'expérience suite aux interventions menées ;
- leur contribution aux réflexions de l'organisation.

3.4.3. Rendre effectif le droit à la formation syndicale

3.4.3.1. L'accès à la formation syndicale demeure inégal et insuffisant. Or c'est un des leviers importants qui permet aux adhérents et militants de se repérer dans la CFDT, de s'engager, d'acquérir les compétences et connaissances indispensables pour être à l'aise dans leurs missions.

3.4.3.2. Les expérimentations en vue d'une coordination renforcée et complémentaire de nos structures en matière d'offre de formation et de mise en visibilité de celle-ci ont fait leur preuve et doivent être approfondies. La dynamique de conventionnement sera encouragée pour assurer la bonne coopération des différentes structures.

3.4.3.3. L'espace collaboratif de ressources en ligne sera aussi l'occasion de diffuser plus largement les catalogues de formation.

3.4.3.4. Afin de permettre l'accès à la formation des nombreux militants qui n'ont jamais eu l'occasion d'être formés à leur responsabilité ou au cadre légal dans lequel ils l'exercent, il importe de

développer de nouvelles modalités de formation syndicale, en complémentarité de notre fonctionnement actuel.

3.4.3.5. Nous devons développer une offre de formation de base sous la forme d'outils en ligne accessibles au plus grand nombre (généralisation de la formation d'accueil des adhérents « Bienvenue à la CFDT », « mandat de base », « nouvelles règles du dialogue social », proposition systématique d'un outil « préparer sa retraite », etc.), afin de garantir un « socle minimum de formation » à tous les militants et adhérents. Nombre d'expérimentations sont en cours dans les structures CFDT sur lesquelles nous pouvons nous appuyer pour gagner en efficacité et en mutualisation. Notre objectif est de rendre accessible la formation aux évolutions législatives et aux pratiques syndicales à tous les élus et mandatés d'administration et d'entreprise et de former à leurs mandats tous les nouveaux élus et mandatés.

3.4.3.6. Ces outils en ligne doivent être articulés en pleine complémentarité avec les formations en présentiel. Celles-ci peuvent être revues dans leur durée et leurs modalités d'organisation pour toucher un plus grand nombre de militants et adhérents. Elles restent essentielles pour partager les expériences concrètes, faire progresser les pratiques syndicales, constituer un réseau et créer une culture commune autour de moments partagés. Elles peuvent porter sur des questions de savoir-faire (prise de parole, animation de réunion, rédaction d'un tract, management d'une équipe, gestion de conflit, etc.) comme de savoir-être (écoute, coopération, empathie, bienveillance, etc.).

3.4.3.7. Les formations accompagnant les prises de responsabilités dans les structures CFDT doivent être systématisées en généralisant les formations de type Repères.

3.4.3.8. Économiser et optimiser nos ressources internes nécessite d'harmoniser et mutualiser nos pratiques, nos outils, nos ressources et nos compétences en matière de formation. Quels que soient les moyens de leur syndicat, les militants doivent pouvoir se voir offrir des parcours de formation de même qualité.

3.4.3.9. Nous devons en outre améliorer notre suivi de nos politiques et pratiques de formation. La CFDT s'attachera à tous les niveaux de son organisation à étoffer son réseau d'animateurs de formation.

3.4.4. Assurer la reconnaissance des parcours des militantes et militants

3.4.4.1. Mettre en place un véritable parcours militant, favorisant la conciliation des vies privée, professionnelle et militante, est un enjeu central à l'heure où les carrières évoluent à un rythme accéléré, où un nombre croissant de nos militants souhaitent conserver un lien avec leur activité professionnelle ou s'appuyer sur leur expérience syndicale pour la valoriser dans leur carrière professionnelle au terme de leur mandat. Cet impératif est renforcé par la limitation du cumul de mandats dans la durée à trois successifs. La valorisation des compétences acquises en formation et en pratique doit donc être un objectif commun à toute l'organisation. Il en va de notre capacité à assurer le renouvellement de nos responsables et à accompagner des jeunes dans leur prise de responsabilité. Pour mettre en place un réel parcours militant, la CFDT mettra tout en œuvre pour que les employeurs aient une autre vision des militants afin de reconnaître leurs compétences et les faire évoluer dans leurs parcours professionnels.

3.4.4.2. Cela passe par la mise à disposition de tous du passeport formation. Il permet à tout un chacun, donc également aux militantes, de capitaliser les compétences acquises en formation tout au long du parcours militant, et de favoriser la validation des acquis de l'expérience syndicale. Cela nécessite d'aller plus loin dans l'ouverture de passerelles entre la formation syndicale et la formation professionnelle, de renforcer la conformité de nos formations avec les référentiels existants, de développer des certifications, en lien avec les comptes personnels de formation (CPF) et d'activité (CPA).

3.4.4.3. La question du parcours militant s'inscrit dans une dynamique plus globale qui va du repérage du militant à chacune de ses prises de mandat ou de responsabilité jusqu'à son repositionnement.

Tout au long de ce parcours, les militants doivent être accompagnés et orientés. Toutes les structures CFDT – fédérations, unions régionales et syndicats – doivent accompagner leurs militants du début à la fin de leur mandat.

3.4.4.4. La Confédération s'engage à proposer un dispositif de repositionnement (conseil et accompagnement à la préparation de l'après-mandat) adaptable à toutes les structures pour que celles-ci puissent accompagner leurs militants à l'issue de leur mandat CFDT. Rendre le parcours militant plus lisible et sécuriser les fins de mandat permet de favoriser l'engagement de nos adhérents et la prise de responsabilité de nos militants. ■

3.5. MIEUX COOPÉRER

3.5.1. Rendre notre fédéralisme opérationnel

3.5.1.1. Notre organisation est construite sur le principe du fédéralisme lui-même guidé par deux principes forts : la souveraineté et la subsidiarité. La souveraineté implique que chaque structure détermine, dans son champ d'activité géographique et professionnelle, sa politique et son activité. La subsidiarité induit que c'est la structure la plus en proximité qui assume la responsabilité de ses actions dans ses domaines de compétence et son champ d'activité mais que, quand elle rencontre des problèmes pour agir, les autres structures ont la possibilité d'intervenir, en concertation avec elle.

3.5.1.2. Parce que les structures CFDT s'inscrivent dans des relations d'interdépendance et de responsabilités réciproques, faire vivre notre fédéralisme de manière opérationnelle nécessite confiance, partage et mise en commun. Parce que chaque structure a ses spécificités, il n'est ni possible ni souhaitable d'imposer un mode de fonctionnement uniforme à toutes. Pour autant, nous sommes tous la CFDT, guidés par les valeurs dont nous sommes collectivement garants. Et tous confrontés aux mêmes enjeux.

3.5.1.3. Dans une période où le syndicalisme est contesté, où ses moyens et sa légitimité sont mis en cause, nous devons accroître notre nombre d'adhérents, garants de notre autonomie financière et de notre assise démocratique, et renforcer notre représentativité, tous secteurs confondus. Dans un monde où les révisions des périmètres des territoires, des filières, des branches, des administrations et des entreprises modifient les lieux de décision, nous devons être capables de souplesse et de coordination en nous assurant que face à chaque décideur, il y a bien un interlocuteur CFDT. Dans un monde où le temps s'accélère, nous devons être capables de réagir vite.

3.5.1.4. Un mode de travail coopératif, transversal et en réseau permettra de mieux répartir les efforts au service des équipes syndicales. Les syndicats et militants mettent en lumière des cloisonnements entre nos structures et réclament davantage de mutualisation. Celle-ci doit devenir un objectif à tous les niveaux : sections, syndicats, fédérations et unions régionales. Des conventions seront conclues à cette fin, sans remettre en cause des conventionnements ou des démarches préexistantes. La Confédération soutiendra en particulier toutes les initiatives visant à mutualiser du temps syndical, des compétences ou des moyens pour les syndicats ou les structures interprofessionnelles qui en manquent afin de soutenir leur action et leurs projets.

3.5.1.5. Faire aboutir nos ambitions nécessite de décloisonner nos modes de fonctionnement, supprimer la concurrence entre structures, densifier notre réseau en nous appuyant les uns sur les autres, économiser nos ressources en collaborant davantage et être plus réactifs aux sollicitations. En clair, prioriser la capacité de réponse aux attentes des collectifs et permettre, si nécessaire, une intervention dans les équipes en difficulté. C'est le corollaire syndical de ce que nous revendiquons en matière de responsabilité sociale et environnementale des organisations. Et compte tenu de ce que les travailleurs sont de plus en plus souvent hors les murs des administrations et des entreprises, nous devons nous donner la souplesse d'organisation nécessaire pour aller à leur rencontre, là où ils sont

aujourd'hui et où ils seront demain.

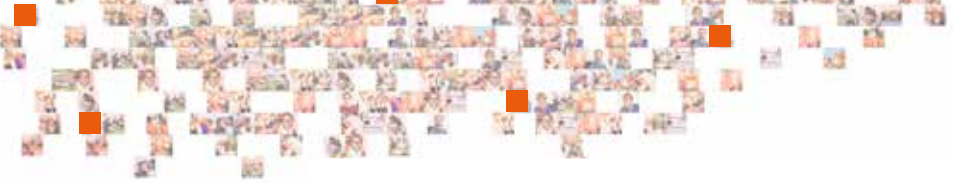
3.5.1.6. Il ne s'agit pas de modifier le principe de notre fédéralisme qui a fait preuve de sa pertinence, notamment en permettant d'organiser la prise de décision politique de façon efficace : le syndicat, structure politique de base de la CFDT, contribue, par la mise en commun des réalités professionnelles des adhérents et sections relevant de son champ géographique et professionnel, à la construction des orientations des structures fédératives et de la Confédération. Il s'agit de rendre le fédéralisme davantage opérationnel, en organisant la manière de mieux associer les adhérents et accompagner les militants, de servir l'intérêt général de la CFDT dans son ensemble. Il s'agit de nous assurer collectivement qu'aucune structure, qu'aucun militant n'est durablement tenu à l'écart de cette dynamique.

3.5.1.7. Dans cette perspective, notre maillage territorial et professionnel, notre réseau de mandatés et notre capacité à le valoriser, y compris en dehors de l'institution, constituent des atouts majeurs. Nos coopérations concrètes pour épauler les équipes dans leur activité revendicative, électorale et de syndicalisation, nos expériences de coordination pour réduire les redondances tout en améliorant la pertinence de nos réponses, par exemple en matière de formation syndicale, les initiatives territoriales visant à toucher de nouveaux publics, y compris par les lieux de vie, devront amplifier cette dynamique.

3.5.1.8. C'est une responsabilité de notre organisation vis-à-vis de nos responsables, de nos militants, de nos adhérents. C'est aussi notre responsabilité d'organisation syndicale majeure dans le paysage français, qui nous oblige à développer le syndicalisme de notre temps.

3.5.2. Faire des unions régionales interprofessionnelles le pivot de l'animation des réseaux de mandatées et mandatés

3.5.2.1. La structuration des différents réseaux de mandatés (juridique, emploi-formation, protection sociale, etc.) suppose une impulsion et une coordination au niveau confédéral, mais nécessite l'im-



plication des unions régionales interprofessionnelles (URI) dans leur animation afin de garantir la cohérence et la déclinaison de la stratégie CFDT. L'animation et l'accompagnement des réseaux de mandats CFDT nécessitent que les URI CFDT soient en première ligne dans l'organisation des formations (conseillers Prud'hommes, caisses de Sécurité sociale, etc.), la transmission de l'information dans l'organisation et vers la Confédération, ou encore l'organisation d'échanges entre les mandats et les militants concernés. Cette structuration et cette animation doivent permettre d'assurer un maillage territorial de militants compétents en matière juridique, d'emploi-formation, de protection sociale, etc., qui peuvent être sollicités en cas de besoin, mais aussi pour identifier et faire remonter les difficultés rencontrées sur le terrain en matière d'effectivité des droits.

3.5.3. Mieux associer les adhérentes et adhérents aux actions et décisions de l'organisation

3.5.3.1. Aujourd'hui, le constat est partagé : l'information circule mal entre nous. Il est nécessaire de favoriser la circulation de l'information entre les syndicats, les militants, les adhérents et les structures fédératives afin de connaître leurs attentes et leurs besoins.

3.5.3.2. Les réflexions sur l'évolution de notre organisation appellent à construire une CFDT plus collaborative, qui mise sur la force de son réseau de centaines de milliers d'adhérents, de dizaines de milliers de militants, sur la connaissance des travailleurs et des adhérents pour inventer les protections et les réponses pertinentes aux demandes des travailleurs.

3.5.3.3. Cela nous invite à redynamiser, en complément de nos règles de décisions internes, la culture collective du débat et de la délibération, qui est une marque de fabrique de la CFDT. Nous devons renforcer la prise en compte des avis et revendications de nos adhérents et militants, par la vivification des outils de démocratie interne pour assurer la transparence, la participation et l'adhésion ; nous enrichir des avis, des points de vue de nos adhérents et militants dans la déclinaison de

nos orientations, afin d'accroître encore la place du débat dans l'organisation. Il faut former et outiller les équipes à ces pratiques, se mettre en capacité d'entendre et d'écouter les accords et les désaccords et permettre une démarche constructive de débats. Les outils numériques d'intelligence collective sont une voie pour expérimenter de nouvelles solutions aux problèmes et questionnements des structures et des collectifs de militants, inciter les militants à contribuer et donner leur avis, solliciter les travailleurs, vivifier la culture du débat, mieux partager nos modalités de prise de décision.

3.5.4. Alléger les démarches administratives

3.5.4.1. De nombreuses tâches administratives sont attachées aux priorités stratégiques de notre syndicalisme. Elles sont indispensables, mais leur redondance conduit parfois à la perte inutile d'un précieux temps syndical. Afin d'alléger le travail administratif des organisations, des structures et des militants, des développements informatiques permettant des gains d'efficacité sont nécessaires. À titre d'exemple, le remplissage automatique des champs de données déjà remplis dans d'autres applications peut y contribuer. L'objectif à terme est de parvenir à un « Dites-le nous une seule fois » CFDT, c'est-à-dire à ce que des données renseignées une fois n'aient plus à l'être de nouveau. La mutualisation de ces tâches sera facilitée pour que chaque structure qui le souhaite puisse se consacrer davantage à ses missions politiques.

3.5.5. Nouveaux publics : expérimenter d'autres modes d'organisation

3.5.5.1. Notre ambition de syndiquer tous les travailleurs quel que soit leur statut nécessite d'améliorer leur prise en charge dans l'organisation. C'est le cas des travailleurs des très petites entreprises (TPE). Au niveau interprofessionnel local, il convient de réfléchir à de nouvelles modalités de rassemblement de collectifs d'adhérents et de travailleurs des TPE, avec la mise en place d'une expérimentation de nouvelles structures territoriales. Ces « unions territoriales TPE » seraient

pilotées par le niveau interprofessionnel en lien avec les syndicats concernés. Cette expérimentation permettra notamment la participation des militants souhaitant s'investir et l'animation du réseau des représentants CFDT au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et autres commissions de branche. Leur accompagnement, en développant un constat commun, une analyse fine des territoires et une cartographie précise, est l'un des enjeux de réussite de leur mandat et plus largement, d'une meilleure représentation des travailleurs des TPE. Informer et conseiller les salariés des TPE est une mission d'intérêt général. La CFDT revendiquera un financement et les moyens à la hauteur de cet objectif.

3.5.5.2. Une réflexion similaire doit être conduite sur la prise en charge des freelances. Ces publics constituent une catégorie de population très hétérogène, allant des cadres très qualifiés de certaines plateformes numériques aux « tâcherons modernes », en passant par les chauffeurs VTC et les livreurs à vélo. Cette diversité des identités professionnelles et des attentes syndicales ne permet pas de proposer un modèle unique d'organisation pour ces travailleurs. La CFDT a toujours accueilli des indépendants (marins-pêcheurs et taxis à la Fédération Transports & Environnement, artistes à la Fédération Communication, Conseil, Culture, etc.). Les expérimentations conduites sur la syndicalisation des VTC ont démontré les opportunités pour la CFDT, en matière d'image médiatique comme de potentiel de développement, avec la perception d'une CFDT capable de comprendre les évolutions de la société. Syndiquer les freelances, mais aussi les intérimaires, les étudiants salariés, etc., représente aussi un défi organisationnel auquel nous devons nous adapter au cas par cas. Nous devons déterminer l'offre de services à ces publics et les lieux du « vivre-ensemble CFDT » qui leur seront proposés. La proximité avec les travailleurs isolés au sein des lieux de vie peut également être recherchée.



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ La Résolution générale du 49^e congrès a été adoptée à 87,89 %.

3.5.6. Une assemblée générale des syndicats pour mesurer et amplifier nos évolutions internes

3.5.6.1. Notre organisation est engagée dans des évolutions importantes de son fonctionnement pour relever les défis actuels et préparer l'avenir. Ces évolutions s'appuient sur des décisions qui nécessitent d'être suivies et évaluées pour décider de leur éventuelle modification, de leur élargissement ou amplification. Une assemblée générale des syndicats sera organisée à mi-mandat. ■

3.6. INCARNER LE VISAGE DU SYNDICALISME DU XXI^e SIÈCLE

3.6.1. Première organisation syndicale du secteur privé et en nombre d'adhérents, la CFDT a l'opportunité d'incarner le syndicalisme du XXI^e siècle. Elle doit être, demain, l'organisation syndicale incontournable, toutes catégories confondues.

3.6.2. Cela passe, sans rien renier de nos valeurs ni des fondamentaux du syndicalisme, par notre capacité à innover dans nos pratiques, nos modes de fonctionnement et d'action et à le faire savoir.

3.6.3. Le syndicalisme CFDT se distingue en ce qu'il revendique de participer à la construction de l'intérêt général par la confrontation des points de vue en son sein et avec les autres acteurs dans des cadres démocratiques. Il se différencie également dans sa détermination à ne pas fantasmer le monde mais à l'appréhender tel qu'il est avec l'ambition de le transformer. Il se caractérise par ses valeurs de solidarité et d'émancipation, ses engagements d'indépendance et d'autonomie, son choix de la démocratie.

3.6.4. Cette vision du monde qui est la nôtre, nous devons aujourd'hui l'ancrer plus solidement dans la société. Au-delà de nos actions syndicales quotidiennes qui font ce que nous sommes, nos idées, nos valeurs, nos combats peuvent être partagés, portés, relayés en commun avec d'autres acteurs. Face aux attaques contre le syndicalisme, face à la crise que traversent démocraties politique et sociale, nous avons la responsabilité de réinsuffler de l'espoir, et donc de redonner du sens.

3.6.5. Incarner le visage du syndicalisme du XXI^e siècle suppose de penser plus en profondeur un monde qui change à vitesse accélérée. Rassemblons les acteurs de la société civile qui, comme nous, cherchent à en décrypter les mouvements pour anticiper les réponses de progrès à apporter. Cela suppose aussi de réaffirmer l'autonomie des parte-

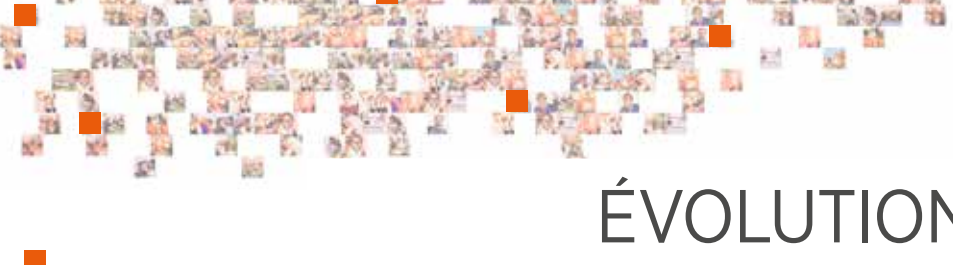
naires sociaux : soyons à la manœuvre pour définir un agenda social de long terme qui se saisisse des défis auxquels nous faisons face. Des alliances syndicales seront nécessaires à cette fin : elles peuvent parfois être ponctuelles et à géométrie variable sur les sujets qui peuvent nous rassembler ; mais le renforcement des liens avec les organisations syndicales réformistes constitue une priorité. Dans un paysage syndical qui va continuer d'évoluer sous l'effet des règles de représentativité, la CFDT doit savoir réunir autour d'elle pour peser.

3.6.6. C'est une véritable stratégie d'organisation qu'il conviendra d'élaborer nous permettant d'approfondir nos échanges et liens avec des organisations de la société civile, de développer encore nos travaux avec les organisations de jeunesse et de repenser nos alliances.

3.6.7. Soyons pleinement actrices et acteurs de la transformation sociale que nous voulons ! ■

4. RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE

RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE		
Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	25 657	
Pour	22 551	87,89 %
Contre	3 106	12,11 %
Nuls et blancs	3 558	
RÉSOLUTION GÉNÉRALE ADOPTÉE		



ÉVOLUTION DE LA CNAS

1. Présentation de la résolution sur la Cnas	90
2. Amendement en débat	93
3. Résolution sur la Cnas et statuts modifiés	94

1. PRÉSENTATION DE LA RÉSOLUTION SUR LA CNAS PAR THIERRY CADART

La Cnas a été créée en janvier 1974. Cet outil de solidarité active n'a cessé d'évoluer. Cette caisse reste un outil unique dans le paysage syndical français. L'actualité sociale récente l'a d'ailleurs mise un peu sous le feu des projecteurs, j'y reviendrai.

Depuis les origines, la caisse de grève a diversifié son champ d'action et ce congrès est l'occasion d'améliorer encore l'aide que la Cnas peut apporter aux syndicats. Le dernier congrès confédéral à Marseille avait déjà été l'occasion de modifier les prestations de la Cnas. En augmentant substantiellement la prestation grève, en prenant en charge le coût du dispositif Réponses à la Carte ou en créant la prestation Actions de proximité en remplacement de l'ancienne prestation Action. Malgré tout, n'oublions pas qu'à l'origine la Cnas est une caisse de grève.

L'actualité sociale récente a montré l'importance d'avoir une caisse de grève solide et transparente. Transparente sur ses comptes bien sûr - ils sont présentés à chaque congrès et sont rendus publics depuis l'an 2000, c'est-à-dire avant l'obligation légale, dans le cadre de la transparence financière de la Confédération. Mais transparente aussi sur son fonctionnement et sur les critères d'attribution de ses prestations. Un mot sur ces critères d'attributions, ils ont toujours été établis sur une base forfaitaire : chaque adhérent participant à un mouvement de grève, initié par son syndicat, touche la même indemnité, quel que soit son salaire, alors que ce droit lui est ouvert par sa cotisation qui doit être basée sur la règle du 0,75 % des revenus. Cette règle, c'est la solidarité interne à notre organisation en action.

Pour pouvoir garantir le versement de la prestation grève lors de pics de conflictualité, il faut une capacité de résistance importante. Cette capacité de résistance c'est la réserve grève qui est aujourd'hui de 126 millions d'euros. Cette réserve qui éveille la jalousie d'autres organisations ne s'est pas constituée en un jour. C'est 45 ans d'histoire qui nous ont permis, petit à petit, d'afficher cette capacité de résistance. Un effort qui n'a pas été simple. On vous a remis dans votre sacoche de congressiste un fascicule sur l'histoire de la Cnas. Vous y verrez que plusieurs fois il a fallu instituer des mesures de sauvegarde pour garantir la prestation grève. Puis il a fallu une volonté politique de garantir cette prestation par la constitution d'une réserve. Cette volonté politique s'est traduite par les dispositions adoptées au congrès de Paris en 1992 : garantir 10 jours de prestation grève à l'ensemble des adhérents de la CFDT. Il a fallu aussi l'effort constant de nos prédécesseurs pour développer la CFDT et faire respecter le taux de cotisation : je le répète, quitte à avoir l'air d'insister, le 0,75 % c'est l'outil de notre solidarité interne !

TENIR COMPTE DES ÉVOLUTIONS

La revalorisation de la prestation grève lors de notre précédent congrès de Marseille, désormais payée à l'heure, peut être saluée comme une amélioration importante. Mais le passage à Marseille d'une prestation de 19 € par jour à 7 € de l'heure a mécaniquement presque doublé le montant de l'objectif fixé pour la réserve grève.

Pour autant, la conflictualité en 2018 n'est pas celle des débuts de la Cnas, même avec le pic que nous connaissons avec les conflits sociaux comme celui de la SNCF. Le nombre de jours de grève en France a chuté de manière importante entre les années 80 et aujourd'hui. Pour mémoire l'objectif de garantir 10 jours de grève pour tous les adhérents était

basé à l'origine sur l'effet des grèves de la fonction publique qui ont eu lieu dans les années 50!

Aujourd'hui, nous vous proposons de redéfinir notre objectif politique sur la réserve grève en tenant compte de ces évolutions qui entraînent une moindre nécessité de faire croître cette réserve. C'est pourquoi la résolution vous propose de définir comme objectif la garantie de pouvoir indemniser 35 heures de grève pour tous nos adhérents. Cela amène à un objectif théorique d'une réserve de 148 millions. Si vous regardez les comptes de la Cnas vous verrez que nous y sommes presque.

AIDES FINANCIÈRES POUR LES DOSSIERS JURIDIQUES

Que se passera-t-il ensuite : les statuts de la Cnas prévoient qu'à partir du moment où l'objectif de la réserve grève est atteint à 100%, les excédents seraient alors reversés au fonds d'organisation et de syndicalisation de la Confédération. Des fonds, à destination des organisations fédération et URI pour leur permettre de mener des projets pour leur structuration et leur développement, le plus souvent aux bénéfices de leurs syndicats.

Mais si la grève est la prestation historique de la Cnas, elle n'est plus la part principale de son activité. C'est aujourd'hui l'aide financière apportée aux syndicats pour supporter les frais liés à leurs actions juridiques qui représente la part principale des dépenses annuelles de la Cnas.

Sur ces dossiers, en cours de mandature, le Comité de gestion de la Cnas a fait évoluer ses règles internes pour prendre en compte certaines évolutions. Il s'agit de la prise en compte des mesures alternatives au règlement des conflits (je parle des médiations, qu'elles soient conventionnelles ou imposées par le juge), il s'agit aussi de la suppression de l'abattement de 20% sur les références tarifaires en cas d'appel, par exemple.



■ Thierry Cadart, trésorier confédéral

Des modifications du règlement intérieur de la Cnas ont été proposées au CNC qui en a la maîtrise. Par exemple, pour la prise en charge de travailleurs non-salariés. Mais d'autres évolutions, plus importantes, nécessitent d'être inscrites dans les statuts de la Cnas et donc doivent être discutées en congrès.

C'est le cas de la prise en compte du parajudiciaire : Jusqu'à présent, la Cnas n'intervenait dans les dossiers juridiques que s'il y avait un jugement prononcé par une juridiction. Pour rappel, les dossiers juridiques de syndicats sont des actions menées soit en défense du droit syndical, soit pour défendre l'intérêt général ou collectif d'un collectif de salariés. Ce type d'action, éventuellement avec l'aide d'un avocat, se déroule parfois dans des instances qui ne sont pas des juridictions : des commissions arbitrales, des conseils de discipline ou des commissions consultatives par exemple. Fort logiquement, la résolution vous propose d'élargir la prise en charge des actions parajudiciaires dans le cadre des dossiers juridiques.

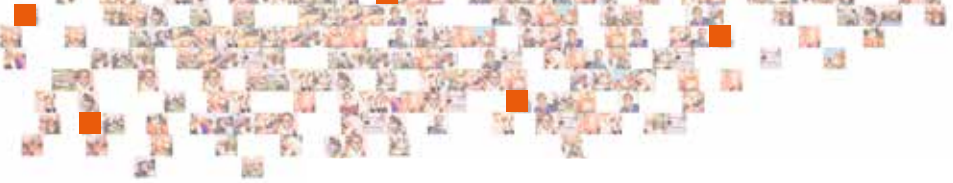
Autre sujet qui concerne les dossiers juridiques : la présence du syndicat est

obligatoire dans les procédures présentant un intérêt tactique car c'est lui, le syndicat, qui porte l'intérêt général ou collectif aux côtés des salariés qu'il défend. Cette obligation n'existait pas dans nos textes pour les affaires de droit syndical. Ce point fait l'objet d'un amendement mis au débat. Nous y reviendrons donc en détail.

Caisse de grève et dossiers juridiques n'épuisent pas l'action de la Cnas. L'environnement économique et social a beaucoup évolué en matière législative et réglementaire. Cela concerne les règles de représentativité, de possibilité d'engagement sur un accord, ou de droit d'opposition, la possibilité de conclure des accords atypiques ou d'adopter des mesures de maintien dans l'emploi, la mise en place des CSE etc. L'environnement du dialogue social devient particulièrement complexe. Ces situations nécessitent parfois d'avoir recours à l'aide d'avocats ou d'experts.

La résolution Cnas propose de créer une nouvelle prestation Conseil & Expertise, calquée sur celle des dossiers juridiques. Le règlement intérieur de la Cnas qui sera adopté lors du prochain CNC devra en fixer les contours, les règles de constitution des dossiers et les barèmes de prise en charge. Il ne s'agit pas d'abandonner les choix politiques ou le pouvoir de négociation aux avocats ou aux experts mais bien de favoriser une assistance et un conseil aux équipes syndicales. Chaque syndicat doit garder la plénitude de ses prérogatives et de ses choix politiques. Il faudra donc apprécier la pertinence des missions de conseils ou d'expertise demandées. L'avis des structures confédérées sera demandé dans le cadre de l'instruction de ces dossiers.

Autre action de la Cnas : le soutien à l'adhérent. La création des dossiers de soutien à l'adhérent et des retro-adhérents n'est plus une expérimentation. Nous en avons tiré les leçons. Nous avons donc changé nos textes en conséquence. On



ne parle plus de rétro-adhérent. La CFDT prend en charge ses adhérents dès le premier jour de leur adhésion. Mais les modalités de prise en charge diffèrent selon l'ancienneté de l'acte d'adhésion. C'est vrai pour le recours à un défenseur ou un avocat pour le juridique, c'est vrai aussi pour la prestation grève où le nouvel adhérent ne perçoit qu'une demi-prestation.

Pour la prise en charge dans le cadre d'une défense gratuite avec un défenseur syndical, il nous faut renforcer notre réseau de défense. Celui-ci doit être irréprochable sur les règles absolues de gratuité de la défense militante. C'est la condition pour maintenir le statut que la loi accorde désormais aux défenseurs devant la juridiction prud'homale. Les défenseurs syndicaux devant les juridictions de droit public devraient aussi être reconnus et avoir un statut similaire. Nous ne l'oublions pas, c'est une revendication que nous continuerons à porter.

Renforcer notre réseau de défense, c'est aussi le former. Un effort a été fait depuis Marseille. Chaque année, la Cnas a aidé, avec des conventions de financement, les fédérations et les URI pour les sessions de formation qu'elles organisent. Rappelons aussi le rassemblement national des défenseurs en février de cette année ou le film « prud'hommes » que la Cnas a cofinancé et diffusé.

Les nouvelles dispositions judiciaires ne permettent pas toujours de suivre un dossier en appel avec un défenseur. C'est le cas en particulier devant la juridiction administrative. Dans certains cas, il faut donc permettre de déroger à nos règles et permettre le recours à un avocat en appel pour des nouveaux adhérents qui ne justifient pas de six mois d'adhésion avant le fait générateur du conflit. Cela va avoir des incidences financières et le Comité de gestion devra veiller à ce que cette disposition, que nous proposons dans notre résolution, ne déséquilibre pas le budget statutaire de la Cnas ; de la rigueur donc, mais tout en faisant preuve de souplesse pour prendre en charge les demandes motivées.

Enfin, dernier type d'activités : les actions de proximité. Le dernier congrès a été aussi l'occasion de lancer la nouvelle prestation actions de proximité en

remplacement de l'ancienne prestation action pour des négociations innovantes qui n'avait pas tenu ses promesses. Les actions de proximité visent à aller à la rencontre des salariés ou des agents éloignés du syndicalisme. Cela prend deux formes : l'aide à la négociation de protocoles électoraux et l'animation de lieux de rencontre.

AIDES À LA CONQUÊTE DE NOUVELLES IMPLANTATIONS

Les projets d'aide à la négociation de protocoles électoraux dans les entreprises dépourvues de présence CFDT ont répondu à une attente. Aller dans une entreprise où l'on n'est pas présent pour négocier les élections, cela demande des énergies militantes, du temps et des déplacements. L'aide de la Cnas a permis aux syndicats d'avoir une stratégie de conquête de nouvelles implantations. Depuis le lancement de cette action, ce sont plus de 1800 accords qui ont été négociés dans des entreprises où nous étions absents. Des projets ont été également adoptés par la Cnas pour décliner le dispositif dans le cadre des élections dans le secteur public. La résolution modifie le seuil de prise en charge pour s'adapter aux nouvelles dispositions légales concernant les élections, et ce sont désormais les entreprises de moins de 300 salariés qui sont concernées.

Les projets concernant l'animation de lieux de rencontre des salariés éloignés du syndicalisme ont pris plus de temps pour démarrer. Ce sont des projets plus lourds à construire. Plus coûteux aussi. Il y a une vraie stratégie syndicale à construire. Le dispositif n'a pris son plein essor que sur cette dernière année. Le Comité de gestion a ajusté la prise en charge de ces dossiers au fil de l'eau pour tenir compte de la particularité de chacun d'entre eux. Le cadre budgétaire pour ces actions est de 10% des ressources de la Cnas. Il ne peut être dépassé. Le Comité de gestion devra rester vigilant sur l'évolution de ce dispositif. Il conviendrait de mieux définir le périmètre de ces actions qui doivent être de nature différente des plans de développement ou des plans électoraux. Par exemple, un non-adhérent n'est pas nécessairement un salarié éloigné du syndicalisme. Le

public visé par les actions de proximité de la Cnas est spécifique. Un bilan sera réalisé en lien avec les politiques de développement de la Confédération pour mieux cibler ce dispositif dans le cadre du règlement intérieur de la Cnas qui doit être révisé lors d'un prochain CNC. Sur ce sujet, la résolution propose également un élargissement de la procédure d'activation du dispositif : aujourd'hui, cette aide ne peut être sollicitée que par un ou des syndicats ; demain, si vous adoptez cette résolution, le dossier pourra être déposé par une fédération ou une URI, en cas de groupement de syndicat.

POLITIQUE FINANCIÈRE DE LA CNAS

Un mot pour finir sur la politique financière de la Cnas. Le budget de la Cnas est alimenté par une part des cotisations, 8,6% pour les actifs et 3% pour les retraités. Deux réserves ont été constituées avec les excédents d'exploitation au fil des années, la réserve grève et la réserve de fonctionnement. Il est impératif qu'il y ait des réserves, mais l'objectif n'est pas d'accumuler les réserves, il faut au contraire, à partir des fonds propres, développer des services permanents aux syndicats. C'est le fondement même de la Cnas et c'est l'ambition de cette résolution présentée au congrès.

Les réserves Cnas sont bâties autour de deux grands concepts. Le premier est la capacité de résistance de l'organisation. La réserve grève vise à pouvoir faire face à des charges exceptionnelles, essentiellement des conflits longs et largement suivis. Comme je vous l'ai indiqué, nous proposons de revoir cet objectif pour le fixer à une réserve de 35 heures d'indemnisation. L'autre concept est celui de la réserve de fonctionnement. Nous nous interdisons de toucher au capital mais nous en utilisons les produits financiers pour financer le fonctionnement de la Cnas. Aujourd'hui, cette réserve est entièrement constituée et n'est plus alimentée. Elle finance les frais de fonctionnement de la Cnas (salaires, locaux, informatique...). En conséquence, les ressources issues des cotisations sont entièrement dévolues aux prestations pour les syndicats. C'est là un élément majeur de la politique financière de la

Cnas dont pouvons être collectivement fiers.

Je voudrais conclure en disant que la Cnas est un outil qui a fait les preuves de son efficacité et que l'on nous envie. Cet outil confédéré est géré par un comité de gestion élu par le CNC, constitué pour moitié par des représentants de régions et pour moitié par des représentants de fédérations. Avec son autonomie de gestion et son obligation de neutralité, la Cnas a su évoluer en permanence, depuis des décennies et garantir ses services. Par exemple, pour réfléchir à ses évolutions nous avons mis en place durant cette mandature un groupe des usagers, formé de syndicats tirés au sort, pour nous aider à mieux définir la communication et la définition des prestations de la Cnas. Outil mutualisé des syndicats, la Cnas a su aussi se rapprocher de ceux-ci pour accélérer et simplifier ses services. La mise en ligne de la nouvelle Appli Cnas va nous permettre d'améliorer encore ce service avec les outils numériques actuels.

La Cnas, c'est donc une longue histoire dont nous pouvons être fiers. Aujourd'hui, nous vous proposons d'écrire une nouvelle page de cette histoire en votant massivement pour la résolution qui est soumise à vos suffrages. ■

2. AMENDEMENT EN DÉBAT

DÉBAT PRÉSENCE DU SYNDICAT DANS LES PROCÉDURES



■ Fabienne Duranton et Brigitte Granena

POUR L'AMENDEMENT FABIENNE DURANTON Syndicat Isalpin

La proposition du syndicat Isalpin a pour objectif de continuer à défendre les intérêts de nos militantes et militants en laissant le choix au syndicat d'être présent ou non dans les dossiers de droit syndical. Ce serait mettre en péril la santé financière de nos syndicats que de rendre obligatoire ce dispositif. Il faut laisser l'opportunité à chaque syndicat de mener sa politique juridique en fonction de ses spécificités locales. Notre amendement permettra de continuer à soutenir les militants au travers d'un axe politique majeur engageant les syndicats, les militants concernés, dans ces affaires juridiques.

CONTRE L'AMENDEMENT BRIGITTE GRANENA Métallurgie Midi Toulousain

La résolution fait le constat d'une réalité. Les mobilités ne sont pas seulement subies. Qu'elles le soient ou non, les salariés doivent bénéficier des mêmes droits. C'est l'objet de négociations dans la métallurgie. Dans le cadre de la sécurisation des parcours, un droit au retour pour le salarié ayant quitté son entreprise a été négocié.

L'autonomie est souvent voulue par les salariés et revendiquée par la CFDT. Elle permet aux individus d'évoluer, contribue

à l'émancipation et à la reconnaissance des compétences.

Les nouvelles technologies laissent peu de place à l'erreur, sans être une généralité. L'action syndicale doit s'interroger sur les conséquences de leur utilisation sur le temps et la charge de travail, et s'assurer de la régulation collective.

Les contraintes de la mondialisation ouvrent un champ revendicatif. L'amendement ne porte un regard que négatif sur le monde du travail.

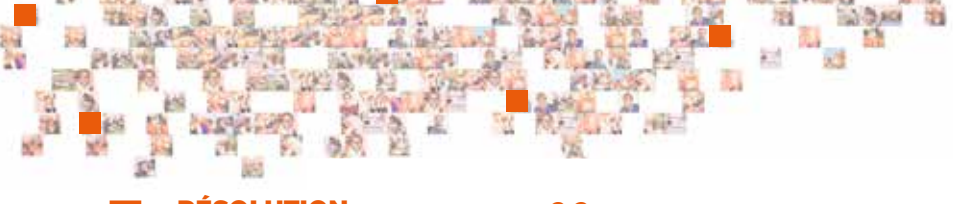
RAPPORTEUR THIERRY CADART Secrétaire national

Le syndicat Isalpin propose de laisser la présence du syndicat facultative sachant que cette présence dans la procédure existait dans l'ancien fond tactique. Cette obligation indiquait que le syndicat portait l'intérêt général ou collectif d'une profession, une branche ou d'un collectif de salariés. C'est un choix qui relève de la politique juridique et revendicative du syndicat. Cette obligation n'existe pas pour les dossiers de droit syndical et la question se pose lorsqu'il s'agit d'un élu ou mandaté. Le syndicat doit montrer son engagement auprès des militants en particulier vers l'extérieur. Mais il peut refuser de s'engager s'il estime que le lien avec l'exercice d'un mandat est non avéré. Mais, s'il estime que c'est bien le droit syndical qui est en cause il doit porter le dossier en apparaissant aux côtés des militants dans la procédure. La présence du syndicat devrait aller de soi.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	34 654
Retirés	29 215
Exprimés	26 656
Pour	6 764 25,38%
Contre	19 892 74,62%
Nuls et blancs	2 559

AMENDEMENT REJETÉ



3. RÉOLUTION SUR LA CNAS

1. LA CFDT AIDE ET SOUTIENT SES SYNDICATS ET LEURS ADHÉRENTS

1.1.

La Cnas, Caisse nationale d'action syndicale, a été créée au congrès de Nantes en 1973 pour apporter une aide aux syndicats de la CFDT dans le cadre de leur action syndicale.

1.2.

Les aides de la Cnas permettent aux syndicats d'apporter un soutien à leurs adhérents notamment en cas de grève ou de conflit dans le cadre de leur activité professionnelle.

1.3.

Dès son adhésion à la CFDT, l'adhérent peut solliciter son syndicat qui aura la possibilité de lui faire bénéficier d'une aide de la Cnas.

1.4.

Les modalités de prise en charge de la Cnas peuvent être différentes selon que l'adhérent justifie, ou non, de six mois de présence effective à la CFDT avant le fait générateur (grève, conflit du travail...).

1.5.

Pour bénéficier du recours à la Cnas, le syndicat doit être à jour de ses cotisations auprès du SCPVC.

2. AIDE FINANCIÈRE AUX ADHÉRENTS EN CAS DE GRÈVE

2.1.

Les adhérents qui ne justifient pas de six mois de cotisations au démarrage d'un conflit indemnisé par la Cnas peuvent prétendre à une demi-prestation dès lors qu'ils ont souscrit un PAC et que leur adhésion est antérieure au début du conflit (date de création au FNA faisant foi).

2.2.

L'indemnisation de la Cnas est versée dès lors que la durée correspondant à la retenue sur salaire d'un adhérent excède 7 heures pour un salarié à temps plein (au prorata pour un salarié à temps partiel).

2.3.

Le montant de l'indemnisation ne peut dépasser les pertes réelles de salaire.

3. LE SOUTIEN ET LES AIDES FINANCIÈRES DANS LES PROCÉDURES JUDICIAIRES ET PARAJUDICIAIRES DU SYNDICAT

3.1.

Les dossiers relevant du droit syndical ou de l'intérêt général ou collectif sont des dossiers portés par les syndicats.

3.2.

Ces dossiers concernent les actions engagées devant une juridiction ou une instance parajudiciaire (commission arbitrale, conseil de discipline, commission consultative paritaire départementale – CCPD, etc.) dont la liste est arrêtée par le Comité de gestion.

3.3.

C'est la présence du syndicat dans la procédure qui atteste que celui-ci est porteur de l'intérêt général ou collectif ou que celui-ci est aux côtés de ses militants pour faire respecter le droit syndical.

3.4.

Sauf impossibilité, la présence du syndicat est obligatoire dans les dossiers relevant du droit syndical ou de l'intérêt général ou collectif.

3.5.

Les condamnations civiles perdues seront prises en charge à 90 %.

3.6.

Les condamnations civiles gagnées seront défalquées de l'aide versée par la Cnas.

4. LE SOUTIEN ET LES AIDES FINANCIÈRES AU TITRE DU SOUTIEN À L'ADHÉRENT

4.1.

Les dossiers déposés au titre du soutien à l'adhérent sont une aide aux syndicats pour leurs adhérents engagés dans un conflit individuel du travail ou de la protection sociale. Ces dossiers relèvent de la responsabilité des syndicats.

4.2.

Les adhérents ne justifiant pas de six mois d'adhésion à la CFDT avant le fait générateur du conflit (date de création au FNA faisant foi), peuvent être défendus par un défenseur syndical agréé Cnas. La structure de défense ayant mandaté le défenseur est responsable du suivi du dossier que le syndicat lui a confié.

4.3.

La défense par un défenseur agréé Cnas est une défense militante gratuite. Aucune contrepartie ne peut être demandée à l'adhérent défendu.

4.4.

Les adhérents justifiant d'au moins six mois d'adhésion à la CFDT avant le fait générateur du conflit (date de création au FNA faisant foi), peuvent être défendus par un défenseur syndical agréé Cnas ou avoir recours à un avocat.

4.5.

Dans le cas d'adhérents ne justifiant pas de six mois d'adhésion, dont la procédure nécessiterait d'aller en cour d'appel, voire de se pourvoir en cassation et demanderait au regard de la complexité ou de l'enjeu politique du dossier de se faire assister par un avocat, la Cnas après avis du Comité de gestion pourrait participer financièrement aux frais d'avocat dans la limite des aides financières prévues.

4.6.

En cas de décès de l'adhérent, le conjoint, concubin, partenaire pacsé, ainsi que les enfants et ascendants directs de l'adhérent peuvent être pris en charge par un défenseur syndical agréé Cnas ou avoir recours à un avocat lorsqu'une procédure pourrait être engagée pour les droits de l'adhérent décédé.

4.7.

Dans les dossiers défendus par un défenseur syndical Cnas, la Cnas versera un forfait défenseur à la structure de défense.

4.8.

Dans les dossiers défendus par un avocat, la Cnas versera un forfait avocat au syndicat sans que ce versement excède les honoraires engagés.

4.9.

Dans le cadre de sa propre politique budgétaire et juridique, le syndicat pourra éventuellement compléter l'aide versée par la Cnas en soutien à son adhérent.

4.10.

Les condamnations civiles perdues seront prises en charge à 90%.

5. AIDE FINANCIÈRE AUX SYNDICATS POUR SE RAPPROCHER DES SALARIÉS LES PLUS ÉLOIGNÉS DU SYNDICALISME

5.1.

L'aide financière aux syndicats pour favoriser la négociation de protocoles d'accords pré-électoraux dans les entreprises et collectivités sans présence CFDT est maintenue.

5.2.

En raison des nouvelles dispositions légales et réglementaires sur la mise en place d'instances représentatives du personnel, cette aide est désormais destinée à favoriser la négociation de protocoles d'accord pré-électoraux dans les entreprises et collectivités de moins de 300 salariés sans présence de la CFDT.

5.3.

À la fin de chaque dossier déposé par un syndicat, un bilan sera fait en commun avec le DOF pour évaluer le déroulement du projet et son impact en termes d'implantations nouvelles et de développement.

5.4.

À la suite de l'évaluation faite avec le secteur DOF, le syndicat pourra déposer un nouveau dossier concernant cette action de proximité selon des modalités que le comité de gestion de la Cnas adoptera.

5.5.

Les modalités concernant les entreprises de moins de 300 salariés sans présence CFDT seront adaptées par le Comité de gestion pour les élections dans les collectivités des différentes fonctions publiques.

5.6.

L'aide financière aux syndicats pour favoriser les initiatives et lieux de rencontre des salariés éloignés du syndicalisme est maintenue.

5.7.

Cette aide vise à aider les syndicats pour des initiatives ponctuelles ou à aider au démarrage de projets. Il ne s'agit donc pas d'une aide pérenne.

5.8.

Afin d'aider des initiatives ou des projets impliquant plusieurs syndicats, ces dossiers pourront être déposés par une URI ou une fédération. Dans ce cas, le Comité de gestion veillera à ce que les projets s'inscrivent dans une démarche d'aide aux syndicats partie prenante du projet et non à un financement de fonctionnement.

6. CRÉATION D'UNE PRESTATION D'AIDE AUX ACTIONS DE CONSEIL ET À D'EXPERTISE

6.1.

L'action syndicale requiert parfois une expertise accrue dans des domaines spécifiques, en particulier dans le domaine juridique.

6.2.

Ce recours à une assistance juridique dans le cas de négociations particulières ne doit pas aller au-delà d'une activité de conseil. Elle ne doit pas déposséder l'organisation syndicale de son rôle de négociation et d'arbitrage politique.

6.3.

L'action syndicale peut nécessiter le recours à d'autres missions d'expertise particulières concernant des sujets comme les fusions-absorptions, la santé au travail, la mise en œuvre de nouvelles technologies etc.

6.4.

Ce besoin d'expertise peut concerner l'action syndicale au niveau des entreprises, des bassins d'emploi ou des branches professionnelles.

6.5.

L'aide financière de la Cnas ne pourra être sollicitée que lorsque les dispositions légales ou conventionnelles ne permettent pas d'en assurer le financement.

6.6.

Pour permettre à la Cnas de prendre en charge ces besoins, une nouvelle prestation « conseil et expertise » est créée.

6.7.

Cette nouvelle prestation se substitue à l'expérimentation de constitution de « pré-dossiers » créée lors du congrès de Marseille en 2014.

6.8.

Cette prestation fait l'objet d'une nouvelle branche statutaire de la Cnas financée par 5% du budget statutaire alloué aux prestations.

6.9.

Les dossiers relevant de cette nouvelle prestation feront l'objet d'une demande d'avis auprès du service confédéral concerné (en particulier le service juridique) ainsi qu'auprès de l'union régionale et la fédération dont relève le syndicat.

6.10.

Les règles de prise en charge financière seront définies par le Comité de gestion.

7. LES MOYENS FINANCIERS DE LA CNAS

7.1.

Le congrès de Marseille en 2014 a modifié la prestation grève qui n'est plus servie par jour mais par heure d'arrêt de travail non payé.

7.2.

Entre 1992 et 2018 la conflictualité et le nombre de journées individuelles non travaillées ont évolué. La réserve grève garantit la capacité de résistance de l'organisation. La diminution tendancielle importante du nombre de jours d'arrêt de travail est statistiquement constatée.

7.3.

En conséquence, pour assurer la capacité de résistance de la CFDT, le congrès décide que la réserve grève doit permettre de couvrir 35 heures de prestation grève à chaque adhérent.

7.4.

Lorsque la réserve grève atteint les 100 % de l'objectif fixé, les excédents sont reversés au fonds d'organisation et de syndicalisation selon les modalités définies au règlement intérieur de la Cnas.

8. BUDGET DE LA CNAS

8.1.

Le montant des recettes (cotisations et produits financiers) disponibles après déduction des frais de gestion est réparti selon six branches budgétaires de la façon suivante :

- 15 % à la branche « Grève » ;
- 45 % à la branche « Juridique » ;
- 13 % à la branche « Services aux adhérents » ;
- 10 % à la branche « Actions de proximité » ;
- 5 % à la branche « Conseils & expertises » ;
- 12 % à la branche « Autres actions ».

8.2.

Le Conseil national peut modifier cette répartition entre deux congrès si la montée en charge des modifications décidées par le congrès fait apparaître des

déséquilibres entre les prévisions et les dépenses réalisées au sein des différentes branches.

8.3.

Le Comité de gestion adopte annuellement la répartition budgétaire au sein de chaque branche et il en rend compte au CNC annuellement, entre les différentes prestations et services.

9. MODIFICATIONS STATUTAIRES

9.1.

La mise en œuvre des décisions arrêtées ci-avant nécessite la modification des statuts de la Cnas.

9.2. ARTICLE 2

9.2.1.

Dans la liste des soutiens assurés par la Cnas, modifier le premier item comme suit : « - aux adhérents engagés dans un conflit du travail ou de la protection sociale, »

9.2.2.

Dans la liste des soutiens assurés par la Cnas, modifier le deuxième item comme suit : « - aux syndicats engagés dans des actions juridiques ou parajudiciaires pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents, »

9.2.3.

Dans la liste des soutiens assurés par la Cnas, ajouter après le deuxième item un nouvel item rédigé comme suit : « - aux syndicats engagés dans le recours à des actions d'expertise ou de conseil pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents, »

9.3. ARTICLE 3

9.3.1.

Remplacer la première phrase comme suit : « Pour certaines prises en charge et aides financières prévues à l'article 4 ci-après, les adhérents devront justifier de l'affiliation et du paiement de 6 mois de cotisations continus à la CFDT, l'inscription au fichier SCPVC faisant foi, ou la preuve tangible que la personne a bien payé ses cotisations pendant cette période. »

9.4. ARTICLE 4

9.4.1.

Remplacer la première phrase comme suit : « La Cnas assure six catégories de soutiens financiers. »

9.4.2.

L'alinéa b) « branche action : » est remplacé par « Branche actions de proximité »

9.4.3.

Un nouvel alinéa d) est rédigé comme suit :

« d) Branche expertises et conseils : Participation financière aux frais occasionnés par :

- une assistance juridique pour la rédaction et la sécurisation d'accords syndicaux revêtant une complexité particulière avérée ;
- une assistance juridique pour une action syndicale précontentieuse ;
- une mission d'expertise relative à une action syndicale qui ne peut être assurée dans le cadre des instances représentatives du personnel. »

9.4.4.

L'ancien alinéa d) devient le nouvel alinéa e)

9.4.5.

L'ancien paragraphe commençant par « De plus, la Cnas : » est remplacé par un nouvel alinéa f) rédigé comme suit :

« f) Branche actions diverses.

Dans le cadre de cette branche, la Cnas :

- assure un soutien aux victimes de la répression anti-syndicale ;
- assure un soutien au repositionnement professionnel des responsables de syndicat ayant occupé longuement leurs responsabilités ;
- garantit certains risques liés à l'action syndicale (risques physiques et défaut de la défense juridique) ;
- assure auprès d'un tiers les adhérents lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles ;
- contribue à l'animation et la formation des défenseurs ;
- assure la couverture juridique des défenseurs. »

9.5. ARTICLE 7

9.5.1.

L'article est désormais rédigé comme suit : « Le budget de la Cnas adopté par le Conseil National entre deux congrès répartit les recettes affectées aux différentes branches.

Les affectations au sein de chaque branche sont fixées par le Comité de Gestion selon les critères, conditions et formes définis au règlement intérieur. »

9.6.

Le Conseil national confédéral a mandat pour modifier le règlement intérieur de la Cnas de façon à rendre l'ensemble des dispositions de cette résolution applicable. ■

4. RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉOLUTION DE LA CNAS

RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉOLUTION DE LA CNAS

Inscrits	35 654
Retirés	29 215
Exprimés	26 836
Pour	25 646 95,57%
Contre	1 190 4,43%
Nuls et blancs	2 379

RÉSOLUTION DE LA CNAS ADOPTÉE

5. STATUTS DE LA CNAS MODIFIÉS AU 49^e CONGRÈS DE RENNES

1. CONSTITUTION ET PRÉAMBULE

Article 1

Il est créé au sein de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), qui en détient la personnalité juridique, une Caisse nationale d'action syndicale, communément dénommée Cnas.

Cette caisse résulte de la fusion du Fas (Fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndicale) et de la Cnap. (Caisse nationale d'action professionnelle et de défense syndicale).

Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des syndicats affiliés à la CFDT.

2. BUTS

Article 2

Cette caisse a pour but, par une solidarité entre tous, d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant notamment un soutien :

- aux adhérents engagés dans un conflit du travail ou de la protection sociale,
- aux syndicats engagés dans des actions juridiques ou parajudiciaires pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents,
- aux syndicats engagés dans le recours à des actions d'expertise ou de conseil pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents,
- aux militants victimes de répression anti-syndicale,
- aux syndicats pour mener des actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme,
- aux services rendus aux adhérents dans le cadre de leur situation de travail, de leur parcours professionnel et de l'accès à leurs droits sociaux.

3. DROITS AUX PRESTATIONS

Article 3

Pour certaines prises en charge et aides financières prévues à l'article 4 ci-après, les adhérents devront justifier de l'affiliation et du paiement de 6 mois de cotisations continus à la CFDT, l'inscription au fichier SCPVC faisant foi, ou la preuve tangible que la personne a bien payé ses cotisations pendant cette période.

Tout membre en retard de six mois de cotisations au moment de l'intervention de la Cnas perd, de ce fait, les droits acquis. Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction ainsi que pendant les actions ou recours soutenus par la Cnas.

En cas d'interruption du contrat de travail entraînant une perte des revenus antérieurs supérieure à 50 %, le paiement des cotisations est suspendu et les prestations sont maintenues.

Tout syndicat ne respectant pas les règles de la charte financière ou qui est en retard dans le paiement de ses cotisations doit régulariser sa situation à l'égard du SCPVC avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des aides financières prévues.

4. AIDES FINANCIÈRES

Article 4

La Cnas assure six catégories de soutiens financiers :

a) Branche grève :

Versement d'une aide financière aux adhérents en cas de grève ou de lock-out ;

b) Branche actions de proximité :

Contribution au financement d'actions visant la proximité et l'organisation collective des salariés les plus éloignés du syndicalisme.

c) Branche juridique :

Participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques ou parajudiciaires y compris pré-contentieuses engagées pour :

- la défense du droit syndical ou son extension,

- la défense des adhérents,
- l'application des dispositions réglementaires législatives et conventionnelles du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans la branche ou l'entreprise concernée.

La Cnas participe également aux conséquences financières civiles, pénales et réglementaires de jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux.

d) Branche conseils et expertises :

Participation financière aux frais occasionnés par :

- une assistance juridique pour la rédaction et la sécurisation d'accords syndicaux revêtant une complexité particulière avérée ;
- une assistance juridique pour une action syndicale précontentieuse ;
- une mission d'expertise relative à une action syndicale qui ne peut être assurée dans le cadre des instances représentatives du personnel.

e) Branche service aux adhérents :

Prise en charge financière des outils mis en place pour apporter une aide aux adhérents face aux problèmes rencontrés dans leur situation de travail et leur parcours professionnel.

f) Branche actions diverses :

Dans le cadre de cette branche, la Cnas :

- assure un soutien aux victimes de la répression anti-syndicale ;
- garantit certains risques liés à l'action syndicale (risques physiques et défaut de la défense juridique) ;
- assure auprès d'un tiers les adhérents lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles ;
- contribue à l'animation et la formation des défenseurs ;
- assure la couverture juridique des défenseurs.

Les règles, modalités et montant des interventions sont fixés au règlement intérieur.

Article 5

L'ouverture du droit aux aides financières est subordonnée à l'envoi d'une demande correspondant à l'intervention sollicitée et s'exerce dès l'accord du Comité de gestion.

Le syndicat est responsable financièrement à l'égard de la Cnas des indemnités ou participations financières qui auraient été décomptées ou payées en dehors des règles prévues par les statuts et le règlement intérieur.

5. BRANCHE GRÈVE

Article 6

Se trouvent exclues de toute intervention de la Cnas les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral. En cas de grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels, le Comité de gestion appréciera, en fonction des disponibilités, le montant des aides financières à verser. En tout état de cause, la Cnas n'est pas tenue de verser les indemnités prévues par les statuts et le règlement intérieur au-delà de ses ressources.

6. AFFECTATION DES RESSOURCES

Article 7

Le budget de la Cnas adopté par le Conseil national entre deux congrès répartit les recettes affectées aux différentes branches.

Les affectations à l'intérieur de chaque branche sont fixées par le Comité de gestion selon les critères, conditions et formes définis au règlement intérieur.

7. GESTION

Article 8

La Caisse nationale d'action syndicale est gérée par un Comité de gestion de onze membres :

- 10 membres élus par le Conseil national ;
- le trésorier confédéral.

Le permanent responsable du service siège au Comité de gestion avec voix consultative.

Le Comité de gestion est élu par le Conseil national qui suit chaque congrès.

Article 9

Le Comité de gestion élit en son sein :

- un président,
 - un trésorier,
- qui disposent des prérogatives attachées habituellement à ces responsabilités.

Article 10

Le Comité de gestion se réunit en session ordinaire huit fois par an et exceptionnellement sur demande de la moitié au moins de ses membres ou sur convocation du président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Tout membre absent, sans motif, de deux réunions consécutives est considéré comme démissionnaire du Comité de gestion. Il est alors procédé à une élection complémentaire lors d'une session du Conseil national de la CFDT. Il en est de même lorsque le retrait est volontaire.

Article 11

Le Comité de gestion est responsable devant le Conseil national de la CFDT auquel il présente chaque année un compte rendu de gestion et d'activités.

Le Comité de gestion publie au moins tous les ans les indicateurs des différentes branches d'activité, selon les modalités fixées par le règlement intérieur.

Article 12

Le Comité de gestion a pour attribution :

- de suivre la situation financière de la Cnas ;
- d'arrêter les comptes de chaque exercice et de dresser le bilan annuel ;
- d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil national ;
- de prendre toutes les décisions financières ou administratives prévues par les statuts et définies par le règlement intérieur concourant au bon fonctionnement de la Caisse ;
- de proposer au Conseil national les modifications au règlement intérieur jugées nécessaires, ainsi que celles concernant les statuts qui seraient soumises, après

étude, pour décision au congrès confédéral ;

- d'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ;
- de présenter les rapports de gestion et d'activités au Conseil national et au congrès confédéral de la CFDT.

Le Comité de gestion s'interdit toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir. Il n'aura, en aucun cas, à donner son accord préalable pour le financement des actions décidées par les organisations affiliées, qui gardent la liberté totale de leurs décisions.

Article 13

Une commission de vérification des comptes, de quatre membres, est également élue pour trois ans par le Conseil national qui suit le congrès confédéral de la CFDT. La commission procède chaque année à la vérification des opérations comptables, elle dresse un procès-verbal attestant de l'exactitude des comptes et de la régularité des écritures. Elle rend compte au Conseil national.

Article 14

L'administration de la Cnas est assurée par les services de la Confédération. Les frais réels engagés sont à couvrir sur les recettes. Une fois par an, le Bureau national confédéral est informé sur l'activité et les comptes de la Cnas.

8. ATTRIBUTIONS DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Article 15

La Caisse nationale d'action syndicale étant l'expression de la solidarité de tous les adhérents de la CFDT, le congrès confédéral est saisi pour décision :

- des propositions de modification aux présents statuts ;
- du rapport d'activité ;
- de la dissolution de la Cnas.

9. ATTRIBUTIONS DU CONSEIL NATIONAL

Article 16

Le Conseil national de la CFDT, dans la première session qui suit le congrès confédéral :

- adopte le règlement intérieur ;
- élit le Comité de gestion et la Commission de vérification des comptes ;
- fixe la répartition budgétaire entre les différentes branches de la Cnas.

Par ailleurs, il doit prendre connaissance annuellement du rapport de gestion et du procès-verbal de la commission de vérification des comptes qui comprendra l'état des réserves dont le volume des engagements.

Sur proposition du Comité de gestion, il décide des modifications à apporter au règlement intérieur ou à soumettre au congrès concernant les statuts.

Il peut également être amené à examiner les recours aux décisions d'intervention prises par le Comité de Gestion et contestées par les syndicats.

10. APPLICATION DES STATUTS

Article 17

Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement de la Caisse est soumis en appel au Conseil national et en dernier ressort au congrès confédéral.

11. DISSOLUTION

Article 18

La dissolution de la Caisse nationale d'action syndicale ne peut être prononcée que par le congrès confédéral en un vote par mandat et acquise par la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

Article 19

En cas de dissolution, l'avoir de la Caisse nationale d'action syndicale ne pourra être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été créée.

En conséquence, cet avoir sera utilisé pour continuer le versement des aides financières reprises à l'article 4 des présents statuts ou dévolu à un organisme CFDT qui, éventuellement, se constituerait afin de poursuivre des objectifs identiques à ceux de la caisse dissoute. ■



MODIFICATIONS **STATUTAIRES**

1. Présentation des propositions de modifications statutaires 100
2. Statuts confédéraux modifiés 104

1. PRÉSENTATION DES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES **PAR LAURENT BERGER**

Bonjour à toutes et à tous,

Lors du congrès de Marseille, il y a quatre ans, vous avez adopté les propositions de modifications du préambule et de l'article 1^{er} de nos statuts.

50 ans après le congrès de transformation de la CFTC en CFDT, le Bureau national avait considéré, et le congrès l'a approuvé, que le moment était venu dans un contexte apaisé de faire évoluer ce qui constitue la colonne vertébrale de notre organisation et ce qui fonde l'existence et l'activité de l'organisation. Nous avons décidé collectivement de réécrire le texte du préambule et de l'article 1^{er} en l'adaptant aux évolutions de la société depuis 50 ans. Et en y intégrant ce qui - au fil des années, dans les débats, les réflexions, les pratiques des générations de militants qui ont fait la CFDT - constitue aujourd'hui notre identité.

En actualisant le préambule et l'article 1^{er} de nos statuts, pour les ancrer davantage dans la réalité contemporaine, nous voulions affirmer notre ambition de nous ouvrir à tous les travailleurs.

Alors pourquoi, en 2018, lors ce congrès, avoir un débat sur les statuts de la Confédération ?

Disons le tranquillement : au sortir du congrès de Marseille, nous n'avions pas prévu de débattre de nouveau, quatre ans plus tard, de nouvelles évolutions statutaires, d'autant plus que les statuts qui règlent nos modes de fonctionnement et de décision, on ne les modifie pas sans raison.

Mais parfois, le contexte en décide autrement et nous amène à poursuivre notre réflexion et à nous interroger sur notre fonctionnement.



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ Laurent Berger, secrétaire général

En l'occurrence, le fait déclencheur des modifications qui vous sont proposées est le passage de 22 régions métropolitaines à 13 régions.

Face à cette situation nouvelle, le Bureau national a décidé, dès mars 2015, de maintenir et d'appliquer le principe qui prévaut actuellement au sein de la CFDT : pour chaque région administrative, une union régionale interprofessionnelle.

À partir de cette décision, le processus de création des nouvelles URI a débuté avec pour objectif que fin 2017, toutes les nouvelles URI soient créées. C'est chose faite et la CFDT est maintenant organisée territorialement avec 13 URI.

Mais, bien sûr, une telle évolution n'est pas neutre. Elle a des incidences sur notre fonctionnement mais aussi sur nos instances de pilotage politique.

En ce qui concerne le Conseil national, la création des nouvelles unions régionales a entraîné une baisse du nombre de délégués pour 4 des nouvelles URI (Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Grand Est et Occitanie).

En effet, les statuts actuels ne prévoient pas le cas de regroupement de régions alors que le Règlement intérieur confédéral le prévoit pour les fédérations. Ainsi, l'article 29 stipule : « *dans le cadre d'un*

regroupement de fédérations, pendant une période transitoire s'écoulant entre son congrès constitutif et son congrès suivant, la nouvelle fédération aura droit à autant de représentants qu'en aurait eu l'ensemble des fédérations qui constituent la nouvelle fédération de par l'application de l'article 16 des statuts confédéraux ». Cette règle n'est pas prévue pour les URI. Par ailleurs, l'augmentation de la taille des nouvelles régions s'accompagne d'une augmentation du nombre de départements couverts. Or nos statuts actuels prévoient le cas d'URI couvrant au moins 5 départements, pour lesquelles il existe la possibilité d'avoir un délégué supplémentaire au Conseil national. Cela concerne 3 des nouvelles URI (Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France et Normandie). Par contre, rien n'est prévu pour les régions qui couvrent au moins 10 départements, comme c'est le cas pour 4 des nouvelles URI (Grand Est, Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie). Il était nécessaire de prendre en compte cette nouvelle réalité.

L'autre instance impactée par la réduction du nombre de régions est le Bureau national.

Nos statuts actuels prévoient que les collèges des fédérations et des unions régionales sont composés chacun de 14 membres au maximum. Avec 22 régions et 15 fédérations, il n'y avait pas la possibilité d'avoir au Bureau national des membres issus de toutes les régions ou de toutes les fédérations.

Avec 13 unions régionales, il devient possible qu'il y ait au Bureau national des membres issus de chacune d'elles. Mais ce n'est toujours pas possible pour le collège des fédérations. Il fallait remédier à ce déséquilibre.

Le Bureau national a donc décidé d'engager une réflexion sur ce sujet.

Et l'ouverture de cette réflexion a été l'occasion d'élargir la focale et de nous interroger sur nos fonctionnements, sur la place des femmes dans notre organisation, sur la place des retraités, sur l'articulation entre nos instances démocratiques sans pour autant chambouler notre structuration.

Avant de présenter les modifications statutaires que le Bureau national vous propose, il me semble utile de faire un rapide retour en arrière.

Les statuts confédéraux qui organisent le fonctionnement démocratique de la CFDT ont 48 ans et ont subi peu de modifications majeures.

Ainsi, les instances politiques actuelles de la CFDT (Bureau national, Conseil national, Commission exécutive) sont toutes issues du 35^e congrès de la CFDT réuni du 6 au 10 mai 1970 à Issy les Moulineaux. Les modifications qui interviendront ensuite découlent de cette réforme de 1970.

Dans le rapport qu'il a présenté au 35^e congrès confédéral, Edmond Maire proposait une réforme des structures confédérales, et tenait à expliquer pourquoi et comment ce projet de réforme avait vu le jour, aboutissement de plusieurs années de réflexion.

Il s'agissait d'une part de clarifier les fonctions et d'alléger les structures de l'organisation confédérale, et d'autre part d'établir un meilleur équilibre entre le professionnel et l'interprofessionnel donc entre les fédérations et les unions régionales.

À l'époque, le projet de réforme a fait l'objet de nombreux amendements. Au final, la réforme des structures a été adoptée par 68,9 % des suffrages exprimés. Cette réforme de 1970 est fondatrice pour plusieurs raisons :

- C'est en 1970 que les URI ont pris la place des UD au Conseil national, précédemment Comité national.
- C'est en 1970 qu'a été décidée l'élection du Bureau national par le congrès confédéral.
- C'est en 1970 qu'a été créée la Commission exécutive, élue par le Bureau national.
- C'est en 1970 qu'a été créé le 4^e collège, celui de l'Union confédérale des cadres.
- C'est en 1970 qu'il a été décidé qu'entre deux congrès, le Conseil national pouvait procéder au remplacement ou au comblement de poste vacant au Bureau national.

Depuis 48 ans, ces règles sont toujours en vigueur. Elles ont prouvé leur pertinence et leur solidité, et on peut dire que les artisans de la réforme de 1970 ont permis à l'organisation d'avoir un fonctionnement démocratique réel et efficient.

Mais, si ces fondamentaux n'ont pas bougé, cela ne veut pas dire qu'il n'y a eu aucune évolution.

Ainsi, la périodicité entre deux congrès est passée de trois à quatre ans au congrès

de Nantes en 2002.

Mais surtout, les statuts ont été modifiés pour avancer sur la question de la mixité et de la participation des « travailleuses » à la vie des instances. Plusieurs dates sont à retenir :

- en 1982, dans le cadre de la mixité des instances, le nombre de membres issus des collèges des URI et des fédérations au Bureau national est passé de 10 à 14 avec pour chacun de ces collèges, au moins 4 femmes ;
- au congrès de 1985, la Commission exécutive est passée de 10 à 12 membres avec au moins 3 femmes. Il s'agissait d'une expérimentation. Et il y a eu l'introduction d'un minimum de femmes dans les délégations au CNC ;
- en 2002, toujours dans le cadre de la mixité des instances, le congrès de Nantes a décidé de passer à 9 hommes maximum pour 5 femmes minimum dans les collèges des URI et des fédérations avec possibilité de double candidature pour atteindre cet objectif (20 ans pour 1 femme en plus dans chaque collège!!!) ;
- s'agissant du Conseil national, il a été décidé la parité immédiate pour les organisations comptant 50 % d'adhérentes et plus.

S'agissant des retraités, il y a deux dates importantes :

- en 1982 a été décidée la participation des retraités au congrès confédéral ;
 - et 20 ans plus tard, a été votée l'organisation des retraités en syndicats à part entière avec la création des UTR.
- Ce rappel historique m'a paru utile et nécessaire afin de mettre en exergue ce sur quoi nous vous proposons de modifier les statuts (composition des instances, mixité, retraités au Bureau national) et afin de montrer le chemin parcouru depuis 1970. Disons le franchement, sur la question de la mixité dans nos structures et dans nos lieux de décisions, nous avons souvent été timorés avec à chaque fois l'utilisation des termes « au moins » ou « au minimum ». Comme vous le voyez et parce que nous sommes à la CFDT, à partir d'une loi réorganisant le découpage territorial des régions, nous avons élargi notre réflexion à la place des femmes dans nos instances, à celle des retraités mais également à la prise en compte de la dimension territoriale dans l'instance de contrôle du Bureau national qu'est le Conseil national.

Alors quelles modifications statutaires le Bureau national propose-t-il ?

Je commence par le Conseil national.

Nous nous sommes posé deux questions :

- Faut-il revoir les tranches de nombre d'adhérents déterminant le nombre de délégués par organisation au CNC ?
- Faut-il revoir le dispositif lié au nombre de départements couverts ?

Je l'ai dit, le changement de périmètre des régions a provoqué une baisse du nombre de délégués au Conseil national pour certaines URI.

Nous proposons d'y remédier en aménageant les tranches de nombre d'adhérents.

Afin d'éviter tout débat polémique sur cette question (un syndicat avait déposé un avis sur ce point), je précise que les modifications concernent potentiellement toutes les organisations fédératives (URI, fédérations et UCR).

Les statuts actuels prévoient 4 tranches d'adhérents, ce qui ne correspond plus à la réalité des organisations (aujourd'hui, il y a le même nombre de délégués au CNC pour une organisation qui a 27 000 adhérents que pour une organisation qui en a 63 000).

Il est donc proposé la création de 8 tranches d'adhérents.

Cette proposition ne diminue pas le nombre de délégués pour les organisations les plus petites (URI Corse ou Fédération des Finances) mais permet à d'autres d'obtenir un ou deux délégués supplémentaires et corrige en partie l'effet fusion des URI. Le nombre de délégués au titre du nombre d'adhérents passerait pour les fédérations (avec l'UCR) de 68 délégués à 79 délégués et pour les URI de 75 délégués à 83 délégués. On reste donc dans le même étiage.

Pour ce qui est du dispositif lié au nombre de départements couverts, afin d'avoir des délégations représentatives de leur diversité régionale, il est proposé d'introduire une nouvelle disposition dans les statuts donnant la possibilité aux URI couvrant au moins 10 départements d'avoir deux délégués supplémentaires. Pour celles regroupant au moins 5 départements, il n'y a rien de changé.

Le nombre de délégués pour les URI passerait au total (effet cumulé nouvelles tranches et régions de plus de 10 départements) de 75 délégués à 87 délégués.

Ces modifications entraînent une augmentation du nombre total de délégués au Conseil national : de 152 actuellement à 170. Cette augmentation du nombre de délégués et le passage de 4 à 8 tranches d'adhérents doivent permettre une meilleure prise en compte de la mixité.

Aujourd'hui, sur 148 délégués, il n'y a que 49 femmes soit 33,10 %. Les propositions relatives aux nouvelles tranches d'adhérents tiennent compte bien évidemment de la réalité des organisations et notamment des fédérations (de 15 % d'adhérentes à la FNCB à 78 % pour Santé Sociaux). Pour autant, il n'a pas semblé utile de faire une règle différente entre les URI et les fédérations.

Si vous votez cette modification, le nombre de délégués « femmes » augmentera significativement :

- Fédérations : sur 79 délégués, 36 femmes au moins, soit 45,6 % minimum.
- URI : sur 87 délégués, 38 femmes au moins, soit 43,7 % minimum.
- Au total : sur 166 délégués, 74 femmes au moins soit 44,6 % soit un gain minimal de 10 %.

J'en viens maintenant aux modifications proposées pour le Bureau national.

Le Bureau national de juin 2017 a décidé très majoritairement de valider les propositions d'évolution du Bureau national et ce sont ces évolutions qui entraînent des modifications proposées de l'article 19 des statuts.

Les membres du Bureau national ont rappelé le rôle d'organe directeur et décisionnel de cette instance et ont estimé que, pour renforcer ce rôle et consolider le portage et le partage des décisions, elle devait représenter le maximum d'identités professionnelles et territoriales.

C'est pourquoi il est proposé d'augmenter la taille du Bureau national dans les deux collèges représentant les fédérations et les URI, et de passer de 14 à 15 sièges par collège. Il est également proposé de faire entrer l'Union confédérale des retraités (UCR) dans un collège spécifique. Le Bureau national passerait donc de 4 à 5 collèges (CE, URI, fédérations, UCC, UCR) et de 39 sièges maximum actuellement à 42 sièges maximum.

Cette augmentation doit s'accompagner d'une meilleure prise en compte de la mixité. La CFDT se doit d'être volontariste sur le sujet si elle veut être en adéquation

avec les valeurs qu'elle porte. Il est donc proposé une parité intégrale pour les membres de la Commission exécutive et une parité adaptée pour les collèges des fédérations et des URI. J'y reviendrai plus loin.

La composition du Bureau national serait la suivante, sans modification des règles relatives à son élection :

- 10 sièges maximum avec parité intégrale pour la Commission exécutive.
- 15 sièges pour le collège des fédérations dont au plus 8 hommes ou 8 femmes.
- 15 sièges pour le collège des unions régionales dont au plus 8 hommes ou 8 femmes.
- 1 siège pour l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.
- 1 siège pour l'Union confédérale des retraités.

L'augmentation de la taille du Bureau national donnerait ainsi la possibilité, si le congrès le décide et suivant le résultat de l'élection, à toutes les organisations d'être présentes (13 régions et 15 fédérations). À terme, cela permettrait :

- d'avoir une assise plus large ;
- de développer plus de participatif au sein de l'organisation ;
- de mieux diffuser les décisions et informations au sein de l'organisation ;
- de favoriser un meilleur sentiment d'appartenance à la CFDT.

L'augmentation de la taille du Bureau national, assortie de règles de parité, est apparue comme la meilleure solution. Elle n'en comporte pas moins des risques si les organisations ne « jouent pas le jeu » de la mixité. La règle de la parité sera compliquée à mettre en œuvre, mais elle n'est pas impossible. Il s'agit avant tout d'impulser un mouvement.

Sur ce point, je crois qu'il faut nous rappeler collectivement quelques réalités qui font mal.

La CFDT compte 49,7 % d'adhérentes et parmi les délégués au congrès, 45 % sont des femmes, c'est mieux qu'à Marseille mais il y a encore des efforts à faire et l'URI Bretagne a joué le jeu de la parité pour les bénévoles puisque plus de 1 sur 2 est une femme. Jusqu'ici, ça va !

Mais lorsque l'on aborde la question de la prise de responsabilité, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- sur 1028 syndicats, il y a seulement 31 % de femmes secrétaires générales

(ce nombre est supérieur à 50% dans seulement deux champs fédéraux);

- sur 13 URI, il y a seulement 2 femmes secrétaires générales;

- sur 15 fédérations, il y a seulement 4 femmes secrétaires générales;

- et actuellement, au Bureau national, il y a seulement 14 femmes (dont 5 à la commission exécutive) sur 37 membres.

On est donc très loin de la parité souhaitée. Alors, si les organisations s'engagent sur la voie de la parité, on peut potentiellement augmenter le taux de féminisation du Bureau national à plus de 45%. Ce qui ferait passer le nombre de femmes à 19 au minimum, sur un collège de 42 personnes. Le Bureau national doit montrer l'exemple sur la parité dans la prise de responsabilité.

Afin de répondre à cette exigence de mixité, un des risques est l'absence de certains secrétaires généraux au Bureau national. Oui, sans doute ! Et des fédérations l'ont totalement assumé.

Mais comme vous avez pu le constater dans les candidatures proposées à l'élection du Bureau national, nous ne sommes pas allés au bout puisque dans le collège des URI, il n'y a que 6 femmes candidates alors que le minimum possible est de 7.

Oui, seulement 6 femmes sur 15 places à pourvoir !

Et elles sont issues de 4 URI seulement sur 13.

Seulement 6 femmes candidates grâce à l'URI Bourgogne-Franche-Comté, aux doubles candidatures féminines de deux URI et à une double candidature mixte d'une URI, l'Île-de-France, qui a fait ce pari positif.

Ainsi, alors qu'il est proposé que le nombre de membres dans le collège des URI (comme pour les fédérations) passe de 14 à 15, le nombre de candidatures féminines est le même qu'à Marseille.

Comme vous le voyez entre l'intention et l'action, il y a encore un grand pas à parcourir. Mais ce pas, je vous propose de le franchir collectivement en décidant que l'organe directeur de la Confédération soit exemplaire sur la parité de ses responsables.

Enfin, un mot sur la mixité à la Commission exécutive.

Lors du dernier congrès, nous avons fait le choix d'avoir une Commission exécutive composée de 5 femmes et de 5 hommes.

Le Bureau national vous propose que ce choix devienne la règle et que la CE soit à parité intégrale.

Je clos cette partie de mon intervention consacrée aux modifications de la composition du Bureau national, avec la proposition d'y faire entrer l'Union confédérale de retraités. Ou plus exactement de créer un 5^e collège pour un représentant de l'UCR. C'est un choix qui a pu susciter du débat en interne. Pourquoi cette proposition de la présence de l'UCR au Bureau national ? Pour le Bureau national, cette arrivée s'inscrit dans la suite logique des évolutions que j'ai évoquées tout à l'heure, et particulièrement de la structuration de l'UCR en UTR depuis 2002.

Les UTR participent au congrès confédéral et, comme les syndicats d'actifs, peuvent déposer des amendements et des avis aux textes soumis au congrès. Par ailleurs, les retraités sont présents dans les instances de certaines URI et dans des groupes spécifiques dans les fédérations.

Et puis, il nous semble que cette intégration de l'UCR au Bureau national participe de notre conception de l'intérêt général, de notre vision de la solidarité intergénérationnelle sur des sujets tels que le logement, l'autonomie, la santé et l'évolution des parcours de travail et de vie. Le Bureau national a donc décidé de créer un 5^e collège avec un seul représentant, à l'instar de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.

Pour terminer sur le Bureau national, deux autres modifications statutaires sont soumises à vos votes et concernent l'article 21 relatif aux réunions et attributions :

- Sur les réunions du Bureau national, il est proposé de remplacer « au moins une fois par mois et sur deux jours », par « au moins 7 fois par an » sans précision de la durée des réunions, ce qui correspond au fonctionnement actuel, sans compter les réunions téléphonées, voire les consultations par mail.

- Et en fin de ce paragraphe, il est proposé de supprimer la fin de la dernière phrase « notamment par *Syndicalisme Hebdo*, organe de la Confédération », ce qui ne correspond plus à la réalité. Il nous faut sans doute avancer sur la question de la mise à disposition des syndicats des conclusions des débats du Bureau national. À ce sujet, je rappelle que les procès-verbaux des réunions du Bureau

national sont envoyés aux délégations du Conseil national.

Voyons maintenant les évolutions envisagées pour la Commission exécutive.

Le Bureau national propose trois modifications de l'article 23 des statuts.

La première porte sur la mise en conformité avec l'organisation actuelle de la Commission exécutive car, depuis plus de 15 ans, les secrétaires nationaux ne sont plus chargés d'un service.

La seconde porte sur la suppression de la présidence de la Commission exécutive. Ici un petit rappel historique s'impose.

Après la mise en place des nouveaux statuts confédéraux en 1970, la fonction de Président confédéral n'était plus occupée et c'est pour des raisons d'équilibre interne à la CE en 1971, après le départ d'Eugène Descamps et l'arrivée d'Edmond Maire au poste de secrétaire général, que la Commission exécutive a décidé de confier la fonction de président confédéral à Laurent Lucas, secrétaire général adjoint de la CFTC puis de la CFDT de 1963 à 1971. Au congrès de 1973, Laurent Lucas ne s'est pas représenté au poste de président et depuis le poste n'a pas été pourvu.

Aussi, à chaque congrès confédéral, lors de la réunion du Bureau national pour élire la Commission exécutive et les diverses fonctions à la CE, la question de la présidence est à chaque fois posée et la décision est prise de ne pas procéder à cette élection. En définitive, 45 ans après le congrès de 1973, il semble d'actualité de supprimer cette fonction.

Enfin, il est proposé de supprimer de l'article 23 la partie sur la détermination du nombre de membres de la Commission exécutive par le Bureau national élu : il faut rappeler d'une part que la future Commission exécutive proposée au congrès est validée par le Bureau national sortant et que d'autre part les membres de la future Commission exécutive sont dans un collège présenté par le Bureau national sortant dont le nombre est arrêté au moment de l'élection du Bureau national lui-même.

Dernière modification qui a entraîné le plus d'avis, souvent tranchés, de la part des syndicats : l'écriture inclusive des statuts.

Certains nous reprochaient de ne pas aller au bout de la démarche, d'autres

proposant une écriture différente voire plus orthodoxe et certains demandant le statu quo. Pour être honnête avec vous, il faut préciser que le débat au Bureau national n'a pas été simple : le texte modifié intègre les débats du Bureau national.

Pourquoi une écriture inclusive ?

Pour le Bureau national, l'objectif de cette écriture est de mettre nos textes fondamentaux en conformité avec notre lutte pour combattre l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Cette proposition ne se limite qu'aux statuts confédéraux et le Bureau national ne propose pas de l'étendre à d'autres textes, comme le règlement intérieur par exemple, et n'a pas souhaité que la résolution générale soit rédigée en écriture inclusive.

Il ne s'agit pas d'alourdir inutilement le texte mais à chaque fois que possible d'écrire : salarié-e, travailleur-euse, adhérent-e, retraité-e, délégué-e, représenté-e et de mettre le terme « femme » avant le terme « homme ».

Enfin, gardons-nous de tout faux débat : la question essentielle est bien que les adhérentes et militantes de la CFDT prennent les places et les responsabilités qui leur reviennent légitimement dans la CFDT. C'est ce que nous vous proposons pour les instances politiques de la Confédération.

Comme vous le savez, les propositions de modifications statutaires étant faites par le Bureau national, les syndicats avaient la possibilité de formuler des avis sur celles-ci.

7 syndicats ont porté des avis portant principalement sur l'écriture inclusive, et aussi sur la composition du Conseil national et sur la parité dans les collèges des fédérations et des URI au Bureau national. Le Bureau national a intégré une proposition de réécriture dans l'article 1 (respectueux de l'être humain à la place de respectueux de l'homme) et n'a pas pris en compte les autres avis.

J'en ai terminé avec la présentation des modifications statutaires qui vous sont proposées.

Si vous votez ces modifications, elles s'appliqueront immédiatement pour l'élection du Bureau national.

Vous allez donc voter 5 fois :

■ d'abord pour les articles 16, 19, 21 et

23 des statuts : un vote distinct pour chaque article et pour lequel il faut la majorité simple ;

■ ensuite sur l'ensemble des statuts pour l'écriture inclusive. Et là il faudra les 2/3 des suffrages exprimés.

Le Bureau national vous appelle à voter massivement ces modifications statutaires car la CFDT doit montrer qu'elle a l'ambition d'être exemplaire dans son combat pour une meilleure prise en compte de la parité, et qu'elle veut des instances politiques et décisionnelles reflétant toutes ses réalités territoriales et professionnelles. ■

2. RÉSULTATS DES VOTES SUR LES MODIFICATIONS DES STATUTS

ARTICLE 16 - Composition du Conseil national confédéral

Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	26 816	
Pour	25 492	95,06 %
Contre	1 324	4,94 %
Nuls et blancs	2 399	

ARTICLE 16 ADOPTÉ

ARTICLE 19 - Composition du Bureau national

Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	26 590	
Pour	24 685	92,84 %
Contre	1 905	7,16 %
Nuls et blancs	2 625	

ARTICLE 19 ADOPTÉ

ARTICLE 21 - Réunions et attributions du Bureau national

Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	26 628	
Pour	25 709	96,55 %
Contre	919	3,45 %
Nuls et blancs	2 587	

ARTICLE 21 ADOPTÉ

ARTICLE 23 - Composition de la Commission exécutive

Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	25 911	
Pour	24 905	96,12 %
Contre	1 006	3,88 %
Nuls et blancs	3 304	

ARTICLE 23 ADOPTÉ

Ecriture des statuts en écriture inclusive

Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	26 773	
Pour	16 365	61,13 %
Contre	10 408	38,87 %
Nuls et blancs	2 442	

REJETÉ

3. LES STATUTS CONFÉDÉRAUX MODIFIÉS AU CONGRÈS CONFÉDÉRAL DE RENNES

1. DÉCLARATION DE PRINCIPES

Préambule

Le syndicalisme est à la fois l'héritage et l'avenir du mouvement ouvrier. Il puise sa force dans l'adhésion, le rassemblement et la diversité des femmes et des hommes qui lui donnent vie.

Le syndicalisme est pour les travailleurs et les travailleuses l'instrument de leur reconnaissance, de leur émancipation individuelle et collective, de leur participation à la construction permanente d'une société juste et démocratique.

Le plein exercice de la liberté d'opinion, d'expression et d'organisation, le dialogue social et les libertés syndicales doivent donc être favorisés et garantis partout dans le monde.

Tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Leur émancipation repose sur la démocratie qui assure la participation à l'élaboration et au contrôle des décisions publiques et des libertés fondamentales, notamment syndicales. L'égalité et la fraternité entre les personnes, le respect de leur dignité, l'accès à l'éducation, à la santé, à la culture et à la pluralité de l'information, l'indépendance du pouvoir judiciaire en sont également des composantes essentielles.

L'aliénation des personnes, les atteintes portées à leur dignité, la violation de leurs droits fondamentaux qu'elle qu'en soit la forme sont contraires aux valeurs humanistes, démocratiques et laïques, au progrès social et à l'efficacité de l'économie à long terme. Elles recouvrent des formes diverses, parfois complexes, selon le statut, le genre, le lieu et le moment, l'origine ou les croyances de chacun.

Le monde globalisé est en perpétuelle mutation. Il rapproche les êtres humains mais complexifie les lieux de pouvoir et de décision. Il produit une immensité de richesses mais perpétue ou génère

de profondes inégalités. Il permet une prise de conscience universelle tout en provoquant des crises et des conflits qui opposent les individus ou les peuples. Il peut favoriser l'émergence des démocraties, mais aussi s'accommoder de régimes autoritaires. Il repose sur un mode de développement qui provoque la dégradation de l'environnement, du climat et l'épuisement des ressources naturelles. Les exigences de justice, d'égalité, de solidarité et de paix entre les peuples telles que proclamées dans les déclarations des droits de l'Homme ainsi que dans la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne, sont impérieuses. Le respect de l'environnement et de la biodiversité sont aussi des impératifs majeurs.

Le syndicalisme est une force de proposition, d'action et de transformation. Il exerce un contre-pouvoir essentiel, constitutif de toute société démocratique face aux pouvoirs des décideurs politiques, économiques et financiers. Fidèle à ses traditions humanistes, à son histoire ancrée dans celle du mouvement ouvrier, et convaincue de la nécessité de rassembler et de fédérer les travailleurs et les travailleuses, la Confédération décide de se donner comme statuts :

Article 1^{er}

La Confédération réunit des organisations syndicales, adhérant aux présents statuts ouvertes à tous les travailleurs et travailleuses résolus, dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses, à défendre leurs intérêts communs et à agir pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité dans une société démocratique et laïque de femmes et d'hommes libres et responsables.

L'action de la Confédération est porteuse de valeurs :

- **L'émancipation individuelle et collective** : reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble.
- **La solidarité** entre les travailleurs, entre salariés et demandeurs d'emploi, entre les générations et plus largement entre les peuples.
- **L'égalité** : lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie.
- **La démocratie** : les femmes et les

hommes doivent avoir prise sur leur vie, du lieu de travail à la gouvernance mondiale.

La Confédération et ses organisations combattent toutes les formes d'abus de pouvoir, d'autoritarisme, de totalitarisme et participent à la consolidation de la démocratie. Dans une démarche d'éducation populaire et d'émancipation elle développe systématiquement la formation de ses adhérents. Elle place la justice sociale au cœur de ses revendications.

La Confédération contribue à la construction d'une société où le syndicalisme pèse sur les changements et est un acteur du progrès. La Confédération fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale dont l'action aboutit à l'acquisition de nouveaux droits individuels et collectifs.

La Confédération agit pour que chacun ait un emploi décent et un revenu lui garantissant une vie digne et la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et culturels.

La Confédération lutte pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et de revenu. Elle promeut un équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles et agit pour que femmes et hommes soient égaux en droits et en dignité dans toutes les dimensions de la vie. La Confédération revendique une redistribution juste des richesses, indispensable à la cohésion sociale de nos sociétés. La solidarité doit permettre de faire face aux situations liées au chômage, à la pauvreté, à la précarité, à la maladie ou à la vieillesse. Les politiques publiques doivent s'adapter à l'évolution des risques qui découlent des mutations de la société. La Confédération milite pour la construction d'un modèle de développement durable, respectueux de l'être humain et de l'environnement et qui garantisse un développement de l'économie, des sciences et des technologies au service de l'humanité.

L'ambition de la Confédération et de ses organisations affiliées les conduit à puiser dans toutes les formes démocratiques d'expression, de mobilisation et d'action pour atteindre leurs objectifs : expression de l'indignation, critique sociale, contestation, recours à la grève, proposition, négociation.

Elle s'appuie pour cela sur :

- un syndicalisme reposant sur des adhérents fortement implanté sur les lieux de travail et proche des salarié(e)s;
- un fonctionnement démocratique où chaque adhérent s'exprime librement et où chaque organisation participe aux délibérations et décisions confédérales. Le fédéralisme et la subsidiarité qui marquent ce fonctionnement confèrent au vote une dimension fondamentale qui donne une délégation de pouvoir et appuie la légitimité de ceux à qui des mandats sont confiés;
- une conception de la sphère sociale et publique reposant sur la laïcité et les valeurs républicaines;
- une approche constructive du dialogue social, privilégiant la confrontation des intérêts divergents et la négociation à une opposition systématique. La Confédération plaide pour une complémentarité entre démocratie politique et démocratie sociale. Elle fait de la négociation la voie privilégiée pour dépasser les conflits et du dialogue social un moyen essentiel du développement économique et social;
- une autonomie vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques. La Confédération entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'Etat, des partis, des institutions religieuses, comme de tout groupement extérieur;
- une autonomie et une transparence financières garante de son indépendance de pensée, de décision et d'action. La Confédération finance majoritairement son action par ses ressources propres. Sa mission syndicale relevant de l'intérêt général, elle s'astreint à rendre publiques les informations sur ses finances et son patrimoine.

La Confédération agit en faveur de la construction d'une Europe qui garantit la paix et la démocratie, en promouvant des politiques économiques et sociales de progrès impliquant les peuples et les citoyens.

En inscrivant son action dans le syndicalisme international, la Confédération entend contribuer aux régulations mondiales indispensables au développement économique et social et des libertés dans le monde, à la solidarité entre les peuples et à la paix.

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

Titre, forme juridique et siège social

La Confédération prend pour titre "Confédération française démocratique du travail"; en initiales: CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19^e) 4, boulevard de la Villette.

Il pourra être transféré par décision du Bureau national.

Article 3

But de la Confédération

Sur la base des principes définis à l'article 1^{er}, le but de la Confédération est:

- de regrouper les syndicats rassemblant et organisant les travailleurs et les travailleuses quels que soient leur emploi, leur âge, leur nationalité;
- de coordonner et d'organiser les actions à caractère général avec les organisations confédérées et les travailleurs, pour la défense des intérêts économiques et professionnels et des droits matériels et moraux des salariés par les moyens les plus appropriés, y compris la grève;
- de développer la solidarité internationale et d'organiser la défense des intérêts communs aux travailleurs du monde en concertant son action avec les organisations étrangères;
- de représenter et, le cas échéant, d'appuyer les organisations confédérées:
 - a) auprès des pouvoirs publics et des institutions légales;
 - b) auprès des organisations nationales patronales, notamment lors de la négociation et de la conclusion de conventions collectives nationales interprofessionnelles;
 - c) auprès des institutions et organisations d'intérêt général, nationales et internationales.

Pour parvenir à ces buts, la Confédération développe les activités jugées utiles dans le domaine de l'information et de la formation.

Elle crée les services correspondant aux besoins des organisations confédérées. Elle favorise la création de toutes institutions susceptibles de défendre les travailleurs ou leur venir en aide. Elle peut adhérer aux organisations ou

institutions internationales dont les buts correspondent aux siens.

3. CONSTITUTION

Article 4

Syndicats

Pourront faire partie de la Confédération tous les syndicats qui acceptent les présents statuts et notamment la déclaration de principes.

Article 5

Fédérations et unions régionales interprofessionnelles

L'organisation interne de la CFDT comprend:

- au plan professionnel: des fédérations nationales d'industrie ou de secteur d'activité;
- au plan interprofessionnel: des unions régionales interprofessionnelles (URI). Le champ d'activité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est établi par la Confédération, après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le Bureau national. Tout syndicat affilié entre dans les champs d'activité d'une fédération et d'une union régionale interprofessionnelle; il en est membre obligatoirement et de plein droit.

Article 5 bis

Autres regroupements

La Confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'union confédérale des retraités (UCR CFDT) regroupe les retraités organisés dans les unions territoriales de retraités CFDT (UTR). Les règles énoncées aux articles 7, 8 et 9 des présents statuts s'imposent aux Unions Territoriales de Retraités.

L'union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

Article 6

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats. Dans le cadre des présents statuts, elles jouissent de leur autonomie.

Elles tiendront la Confédération au courant des modifications de statuts envisagées ou adoptées, de la composition de leurs organismes directeurs, ainsi que de leurs décisions ou prises de position. Elles lui adressent leurs publications. En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'une union, entraînant par exemple carence des organismes directeurs, absence de réunions des instances statutaires, etc, le Bureau national peut prendre toutes mesures nécessaires et notamment convoquer le congrès ou l'assemblée générale de la fédération ou de l'union régionale interprofessionnelle en cause.

Article 7 **Adhésion des syndicats**

Les syndicats qui désirent adhérer à la CFDT en font la demande dans la forme établie par le Bureau national. Cette demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle intéressées. L'admission est prononcée par le Bureau national. Sur appel de toute organisation intéressée, la décision du Bureau national est soumise au Conseil national.

Article 8

Les syndicats adhérents conservent leur autonomie dans leur domaine propre sous réserves des statuts de la Confédération et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent. Ils tiendront la Confédération et leurs unions de syndicats au courant des modifications statutaires envisagées ou adoptées et de la composition de leurs organismes directeurs. Ils leur adressent leurs publications.

Article 8 bis

Les organisations syndicales des départements d'Outre-mer avec lesquelles la CFDT a formalisé des relations de partenariat peuvent demander l'affiliation collective de leurs syndicats à la Confédération. Cette affiliation est adaptée quant à ses conséquences et aux relations entre les syndicats concernés et la Confédération de façon à tenir compte de la part d'autonomie des organisations liée aux réalités géographiques, historiques et politiques. Le règlement intérieur fixe les modalités selon lesquelles la convention de partenariat détermine les dispositions

des présents statuts qui sont applicables et, le cas échéant, selon quelles modalités dérogatoires, ainsi que les dispositions qui ne sont pas applicables.

Article 9 **Démission et radiation des syndicats**

Les syndicats peuvent démissionner de la Confédération sur décision de leur assemblée générale ou de leur congrès, à condition d'apurer leur situation financière au jour de la notification de leur décision à la Confédération et aux unions de syndicats dont ils sont membres.

Après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle intéressées, le Bureau national peut décider la radiation de tout syndicat en cas de manquement grave aux présents statuts. La décision du Bureau national peut être soumise en appel au Conseil national à l'initiative de toute organisation intéressée. Les syndicats démissionnaires ou radiés perdent tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la Confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

4. FONCTIONNEMENT

Article 10 **Principes et instances confédérales**

La direction de la Confédération appartient aux syndicats confédérés qui l'exercent démocratiquement par :

- le congrès confédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les syndicats ;
- le Conseil national, assemblée des fédérations et unions régionales interprofessionnelles ;
- le Bureau national, élu par le congrès ;
- la Commission exécutive, élue par le Bureau national.

Le fonctionnement régulier des instances confédérales statutaires, comme de celles des organisations confédérées, est le moyen nécessaire de la démocratie syndicale.

Celle-ci exige cependant, pour être effective, un effort d'information réciproque, de consultations, qui ne peut résulter des seules dispositions statutaires, mais requiert, en outre, un effort constant de tous.

Les diverses instances doivent prendre toutes les mesures propres à favoriser la réalisation de cet objectif.

CONGRÈS

Article 11 **Composition**

Le congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents à la Confédération. Seuls les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 membres, ou fraction de 25 membres. Le règlement intérieur détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat.

Les retraités sont représentés au congrès par des délégués régulièrement désignés par les unions territoriales de retraités. Seules les unions territoriales de retraités ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Les nombres de voix et de délégués attribués à chaque union territoriale de retraités sont déterminés selon les modalités définies pour les syndicats.

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des retraités et l'union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions, mais n'ont pas droit de vote, sauf s'ils sont par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats ou unions territoriales de retraités.

Les membres du Bureau national sont délégués au congrès.

Les syndicats et unions territoriales de retraités qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'union territoriale de retraités, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'union confédérale des retraités, de l'union confédérale des ingénieurs et cadres, membre du Bureau national).

Article 12

Attributions

Le congrès confédéral a tous pouvoirs, et notamment :

- il entend le rapport d'activité du Bureau national,
- il en débat et se prononce sur le rapport lors d'un vote spécifique qui intervient avant l'examen du ou des textes d'orientation,
- il détermine l'orientation générale de la Confédération dans tous les domaines.
- il peut modifier les statuts de la Confédération dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution dans les conditions prévues aux articles 28 et 29 des statuts,
- il élit le Bureau national.

Article 13

Tenue du congrès

Le congrès ordinaire se réunit tous les quatre ans, sur convocation du Bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour.

Le règlement intérieur établi par le Conseil national et complété par un règlement du congrès émanant du Bureau national, détermine les conditions d'établissement des mandats, les conditions dans lesquelles l'ordre du jour peut être modifié à l'initiative des organisations affiliées, le déroulement des débats et des votes, la préparation et la discussion des motions et résolutions.

Les décisions du congrès sont prises à la majorité des suffrages exprimés (total des voix pour et contre) à l'exception de :

- la modification du titre, du préambule et de l'article 1^{er} des statuts régie par l'article 28 des statuts;
- la procédure de dissolution, régie par l'article 29 des statuts.

Article 14

Congrès extraordinaire

Le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national, convoquer un congrès extraordinaire.

Les délais prévus à l'article 13 peuvent alors être réduits en raison de l'urgence. Le Conseil national peut également prendre l'initiative de la convocation d'un congrès extraordinaire à la majorité de 50 % du total des mandats établis, retirés ou non.

Article 15

Assemblée générale

Entre deux congrès, le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national, convoquer une assemblée générale des syndicats, afin de procéder à d'éventuels ajustements, adaptations ou déclinaisons d'objectifs politiques fixés par le congrès.

Les modalités de cette assemblée générale sont définies par le règlement intérieur de la Confédération.

CONSEIL NATIONAL

Article 16

Composition

Le Conseil national est composé : de représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles à raison de :

- 2 représentants pour les organisations comptant moins de 10 000 adhérents dont au moins 1 femme si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus ;
- 3 représentants pour les organisations ayant entre 10 000 et 25 000 adhérents dont au moins 1 femme (au moins 2 femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus) ;
- 4 représentants dont au moins 1 femme pour les organisations ayant entre 25 000 et 45 000 adhérents (au moins 2 femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus) ;
- 5 représentants dont au moins 2 femmes pour les organisations ayant entre 45 000 et 65 000 adhérents (au moins 3 femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus) ;
- 6 représentants dont au moins 2 femmes pour les organisations ayant entre 65 000 et 85 000 adhérents (au moins 3 femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus) ;
- 7 représentants dont au moins 3 femmes pour les organisations ayant entre 85 000 et 105 000 adhérents (au moins 4 femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus) ;
- 8 représentants dont au moins 3 femmes pour les organisations ayant plus de 105 000 adhérents (au moins 4 femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus) ;

Les unions régionales interprofessionnelles qui couvrent cinq départements ou plus peuvent désigner un représentant supplémentaire, et celles qui couvrent 10 départements ou plus peuvent désigner deux représentants supplémentaires (dont au moins 1 femme et 1 homme).

De l'Union confédérale des retraités qui participe au Conseil national dans les mêmes conditions avec voix délibérative. De deux représentants avec voix consultative pour l'union des ingénieurs et cadres (UCC)

De deux représentants avec voix consultative pour l'union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA),

Des membres du Bureau national

Les membres du Conseil national autres que les membres du Bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

Article 17

Réunions - attributions

Le Conseil national tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du Bureau national.

Dans le cadre des orientations du congrès confédéral, le Conseil national délibère de tous les grands problèmes intéressant la Confédération.

Il contrôle l'activité du Bureau national.

En outre :

- il établit et modifie le règlement intérieur ;
- il favorise la mise en œuvre des règles de la charte de la cotisation syndicale et de la charte nominative des adhérents établies par le congrès ;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du Bureau national ;
- il approuve les comptes arrêtés par le Bureau national ;
- il détermine, avant le congrès, l'ordre de la liste des candidats présentés au Bureau national par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

L'ordre du jour des sessions du Conseil national est établi par le Bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du Conseil national.

Article 18**Délibérations**

Les votes au Conseil national s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1000 adhérents ou fraction de 1000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations, unions régionales interprofessionnelles et union confédérale des retraités).

Les votes à main levée sont admis, sauf si au moins deux organisations réclament un vote par mandat.

Le vote pour l'établissement des listes de présentation des candidats au Bureau national a lieu au scrutin secret.

BUREAU NATIONAL**Article 19****Institution**

La direction et l'administration de la Confédération sont assurées par le Bureau national, dans le cadre des présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du Conseil national.

Il est élu à raison de :

- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations ;
- 15 membres dont au plus 8 femmes ou 8 hommes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles ;
- 8 membres au moins et 10 membres au plus sur une liste de candidats présentée par le Bureau national sortant avec une parité intégrale ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres ;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des retraités.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 15 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du Bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté, doit se considérer

comme un dirigeant de la Confédération, elle-même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Article 20**Élections**

Le Bureau national est élu par le congrès. Dans l'intervalle de deux congrès, le Conseil national pourvoit aux postes vacants du Bureau national.

Le règlement intérieur fixe :

- les conditions à remplir pour être candidat dans chacune des catégories composant le Bureau national et notamment la nature et la durée des mandats syndicaux qui doivent avoir été remplis antérieurement ;
- les modalités de présentation des candidats par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des ingénieurs et cadres, l'union confédérale des retraités et le Bureau national ;
- les modalités d'élection par le congrès, au scrutin majoritaire, et, pour les candidats des fédérations et unions régionales interprofessionnelles, sur des listes établies dans un ordre déterminé par un vote du Conseil national ;
- les modalités de remplacement des membres du Bureau national par le Conseil national.

Article 21**Réunions et attributions**

Le Bureau national se réunit sur convocation de la Commission exécutive, au moins sept fois par an. Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la Commission exécutive, mais le Bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le Bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la Confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la Commission exécutive. Il établit le budget confédéral et arrête les comptes présentés par la Commission exécutive. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux.

Article 22**Commissions**

Le Bureau national constitue des commissions, permanentes ou non permanentes, chargées d'étudier et de suivre les questions de son ressort ou l'activité des services du secrétariat confédéral. Ces commissions peuvent comprendre des membres n'appartenant pas au Bureau national. Avant la désignation des commissions permanentes, un appel à candidatures sera adressé aux organisations affiliées.

Le Bureau national détermine, dans le cadre du règlement intérieur, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions.

COMMISSION EXÉCUTIVE**Article 23**

L'activité courante de la Confédération est assurée collectivement par la Commission exécutive, élue par le Bureau national en son sein et responsable devant lui.

Elle comprend un Secrétaire général, un Secrétaire général adjoint, un trésorier. Les autres membres de la Commission exécutive ont le titre de secrétaires nationaux.

Le Bureau national procède à l'élection de la Commission exécutive au cours du congrès, du Secrétaire général, du Secrétaire général adjoint, du trésorier et vote sur la répartition aux différentes responsabilités politiques.

La Commission exécutive rend compte de son activité et de celle du secrétariat et des services confédéraux au Bureau national.

Le secrétariat et les services de la Confédération sont dirigés par la Commission exécutive représentée par le Secrétaire général et, dans le cadre des responsabilités propres que leur a attribuées le Bureau national, par les autres membres de la Commission exécutive.

5. FINANCEMENT**Article 24**

La cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents est fixée par application de la charte de la cotisation syndicale de l'organisation établie par



le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la Confédération, de tout envoi de documents et d'informations ;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

6. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 25

Représentation juridique

Pour l'exercice de sa personnalité civile, la Confédération est représentée dans tous les actes de la vie juridique par le Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint.

Elle peut également être représentée par le Trésorier pour tous les actes ressortissant de ses fonctions, ou par un ou plusieurs membres du Bureau national désignés spécialement à cet effet.

Les décisions d'administration courante sont prises par la Commission exécutive. Les décisions et dispositions de biens sont prises par le Bureau national, compte tenu éventuellement des positions du congrès confédéral ou du Conseil national.

En cas de nécessité, les membres de la Commission exécutive peuvent engager toute procédure ou prendre toute mesure utile à condition de les soumettre à la ratification de la prochaine réunion de la Commission exécutive ou du Bureau national.

Article 26

Conflits entre organisations

Le Bureau national est, de droit, arbitre de tout conflit pouvant survenir entre les organisations confédérées.

Il peut être fait appel de sa décision devant le Conseil national.

La procédure de règlement des conflits est prévue par le règlement intérieur.

Article 27

Règlement intérieur

Un règlement intérieur, établi par le Conseil national sur proposition du Bureau national, déterminera en tant que de besoin les modalités d'application des présents statuts.

Article 28

Révision des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le congrès confédéral dans toutes leurs dispositions sans aucune réserve, ni restriction.

L'initiative des modifications appartient au Bureau national et aux organisations affiliées.

Les propositions de modifications émanant des organisations affiliées doivent parvenir six mois avant l'ouverture du congrès, pour étude par le Bureau national. Toutes les propositions de modifications sont portées à la connaissance des organisations affiliées en même temps que l'ordre du jour du congrès.

Les organisations disposent de deux mois pour faire connaître leur avis au Bureau national.

Le Bureau national pourra ensuite, avant de les soumettre au vote du congrès et compte tenu des avis recueillis et des positions exprimées lors de la discussion au congrès, apporter des modifications aux textes proposés. Il peut charger de cette tâche une commission désignée à cet effet.

Les décisions du congrès en matière de révision des statuts sont prises à la majorité des suffrages exprimés, sauf pour les modifications du titre de la Confédération, du préambule et de l'article 1er des statuts qui sont acquises dans les conditions suivantes :

- pour les votes préparatoires et les votes sur les amendements : à la majorité des suffrages exprimés ;
- pour les votes sur l'ensemble : à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

Article 29

Dissolution

La dissolution de la Confédération pourra être proposée à un congrès confédéral spécialement convoqué à cet effet par le Bureau national et sur avis du Conseil national.

La dissolution est prononcée par le congrès confédéral à la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

En cas de dissolution, le congrès détermine souverainement l'emploi de l'actif de la Confédération. ■

MODIFICATIONS DE LA **CHARTRE CONFÉDÉRÉE** DES INFORMATIONS NOMINATIVES

1. Rapport de la Commission de suivi des chartes de la mandature 2014/2018 . . 111
2. Présentation des modifications de la charte confédérée des informations nominatives 112
3. La charte confédérée des informations nominatives 115

1. RAPPORT DE LA COMMISSION DE SUIVI DES CHARTES DE LA MANDATURE 2014/2018 PAR JOËLLE BARBIEUX

Qu'est-ce que la Commission de suivi des chartes ?

Nous sommes dix membres issus de fédérations, URI, syndicats privés et publics de plus et moins de 500 adhérents. Cette diversité nous permet d'obtenir des regards croisés s'appuyant sur les expériences et vécus divers et variés.

Cette commission est pilotée par Alain André, secrétaire confédéral du DOF sous la responsabilité et la présence de Thierry Cadart, secrétaire national à l'organisation. Nous avons également la présence d'un représentant du SCPVC (Service confédéral de prélèvement et de ventilation des cotisations) et de la SSI (Service des systèmes d'informations). Au cours du mandat, nous avons intégré et associé aux travaux de la commission Valmène Salmon, correspondante Informatique et libertés.

Le rôle et les missions de la commission tels que définis dans nos textes sont les suivants : il s'agit de contrôler l'application des règles déontologiques liées aux chartes nominatives et financières.

Pour cela, nous nous réunissons en moyenne trois fois par an une journée.

Le bilan de notre mandature

En ce qui concerne la cotisation supérieure à 0,75 % de certains syndicats : comme vous le savez, depuis le 1^{er} janvier 1982, la charte de la cotisation syndicale demande à chaque adhérent de cotiser

à hauteur de 0,75 % de son salaire.

Il existe néanmoins des syndicats ayant un taux de cotisations supérieur à 0,75 % et il arrive qu'avec le système de répartition, ceux-ci perçoivent le minimum garanti.

La commission a effectué un repérage de ces syndicats et un courrier leur a été adressé en son nom pour les interroger sur cette situation particulière.

Après analyse des réponses apportées, il s'avère que la plupart du temps, la cause de cette situation de reversement de solidarité est l'absence de revalorisation des cotisations.

Le minimum garanti doit bénéficier prioritairement aux syndicats aux faibles cotisations du fait d'adhérents à faibles revenus.

Des réponses ciblées et des visites de ces syndicats ont permis une prise de conscience de la nécessité de l'évolution nécessaire et solidaire de la revalorisation annuelle des cotisations ou à défaut du taux annuel de revalorisation minimum voté en octobre par le CNC (Conseil national confédéral)

Nous avons également rendu visite à des syndicats. Comme dans les mandatures précédentes, nous avons rendu visite à un certain nombre de syndicats pour lesquels un repérage avait montré des situations particulières (exemples : taux bas de ressources, cotisations identiques pour les adhérents, difficulté de gestion). Les délégations de la commission ont toujours reçu un accueil de qualité de la part des syndicats, ces derniers ayant bien intégré notre volonté de les aider.

À l'issue d'échanges constructifs, des préconisations ont été transmises aux syndicats concernés, souvent suivies d'effets. Il faut noter que ces visites demandent un investissement important des membres de la commission en termes de disponibilité et de déplacements.

Précisons que les membres ne vont jamais visiter des syndicats de leur champ géographique ou professionnel.

Une évolution des outils est en cours : le guide pratique qui sert de base aux visites a été revu afin de mieux répondre au fonctionnement des syndicats. Un espace collaboratif a été créé la dernière année du mandat, pas encore assez utilisé par les membres de la commission. Il devrait permettre aux futurs membres d'échanger et de continuer le travail entre deux réunions. Dans le même esprit, mais cette fois tourné vers l'ensemble des structures, le principe et l'idée d'un espace dédié avec des fiches de bonnes pratiques ont été actés. Il s'agit maintenant de le faire vivre. Ce sera un des rôles des futurs commissaires.

Nous sommes également une commission qui s'ouvre sur les différents services de la Confédération. Au cours de la mandature, nous avons eu la volonté de rencontrer les divers acteurs de la Confédération qui ont un lien avec les données nominatives ou financières de par leurs fonctions ou les outils mis en place.

C'est ainsi que nous ont été présentés : Maîtrise d'ouvrage, Gfosyel, correspondante Informatique et libertés, Réponses à la carte, tous les ans le SCPVC pour la clôture...

Nous avons ainsi pu intégrer les éléments de réflexions ou d'évolutions au regard de ces divers chantiers.

Dans nos missions, nous étudions les délibérations et conventions du Bureau national ou des instances fédératives. À chaque fois que le BN ou les instances fédératives utilisent nos fichiers et bases de données, la commission doit en être obligatoirement informée.

Autant cela est un réflexe au niveau confédéral, autant il y a encore une marge de progression à avoir pour les instances fédératives.

Néanmoins, lorsque nous en avons reçues, nous les avons étudiées.

De même, nous avons été informés et avons étudié les conventions mises en place lors de l'affiliation de nouveaux syndicats avec dérogation par rapport à la charte de la cotisation syndicale.

Nous avons étudié les propositions du Bureau national sur l'accueil et l'accompagnement de ces syndicats.



■ Joëlle Barbieux, membre de la Commission de suivi des chartes

En ce qui concerne la charte nominative :

- la confrontation du texte de la charte des informations nominatives avec les textes officiels existants,
- les demandes et besoins des structures,
- la réalité de nos applications nous a incité à revisiter la charte des informations nominatives pour en faire un texte mieux partagé par les diverses structures. Pour :
 - répondre au mieux à leurs attentes et besoins,
 - être plus en phase avec les applications existantes,
 - être en adéquation avec la réglementation concernant les données nominatives.

Les congressistes se positionneront sur le résultat de notre travail, nous avons souhaité rester fidèle à l'esprit initial en faisant évoluer la lettre.

Cette mandature a permis un travail concret qui trace des pistes pour la prochaine :

- avec un travail collaboratif des membres de la commission en transversalité avec d'autres acteurs confédéraux,
- les échanges et la mise en commun d'outils entre structures confédérées,
- la poursuite des visites et la montée en charge de l'accompagnement des syndicats pour qu'ils s'approprient les chartes (nominatives et financières).

La commission devra prendre en compte et travailler sur la question des travailleurs atypiques (Uber par exemple) et

des salariés en situation de précarité. En effet, comment les intégrer en prenant en compte leurs spécificités tout en respectant la charte liée à nos valeurs ? Beaucoup d'entre nous laissent leur place pour ce nouveau mandat. Nous souhaitons aux candidats et candidates qui seront élus de prendre autant de plaisir que nous en avons pris dans la prochaine mandature. Merci de votre écoute.

2. PRÉSENTATION DES MODIFICATIONS DE LA CHARTE CONFÉDÉRÉE DES INFORMATIONS NOMINATIVES PAR INÈS MININ

Merci à **Joëlle Barbieux** pour l'engagement qu'elle a mis au service de son mandat de rapporteur de l'activité de la commission de suivi des chartes. Rôle qu'elle a accepté d'assumer à la suite de **Stéphane Bonnetain** qui a passé le relais au congrès de Marseille.

Chacun à son tour, ils ont su vous rendre compte du travail précieux effectué par la commission et ses membres. Et ce sous la présidence de **Jean Louis Malys** jusqu'au congrès de Marseille puis de **Thierry Cadart**.

Un travail précieux pour la CFDT, en effet, puisque la commission a en charge de vérifier, d'enregistrer et de suivre l'utilisation et le traitement des informations nominatives de nos adhérents. La commission accompagne également les syndicats sur le respect de la charte financière.

Un travail précieux et important pour toute la CFDT car il garantit la confiance et le sérieux dans l'utilisation des informations personnelles que nous confient les adhérents de la CFDT.

À une époque où l'essor des technologies de l'information, des plateformes numériques, la question de la sécurisation des données personnelles des usagers devient un enjeu fort et important.

Les récents scandales sur les failles des systèmes de sécurité de certaines grandes entreprises de l'économie du numérique renforcent l'enjeu de notre outil commun qu'est la charte des informations nominatives des adhérents. C'est bien dans ce sens que travaille la

© Virginie DEGALZAIN

Commission confédérée de suivi des chartes afin de renforcer celles-ci par des propositions d'évolution régulière. Dans le cadre de la préparation du congrès, de nouvelles propositions d'évolution de la charte d'information nominative des adhérents vous ont été soumises.

Celles-ci sont un nouveau palier que nous vous proposons d'inscrire dans nos textes pour construire une véritable politique de la donnée à la CFDT. Cette politique doit être un outil de plus au service de notre fonctionnement interne mais surtout de la proximité à renforcer avec nos adhérents. Enjeu que nous avons inscrit comme une priorité depuis le congrès de Tours en 2010.

PISTES DE TRAVAIL POUR LA PROCHAINE MANDATURE

La nouvelle Commission de suivi des chartes aura la charge de poursuivre ce travail et de l'approfondir au travers des pistes suivantes :

1^{re} piste

Renforcer l'accompagnement des organisations dans l'intégration des syndicats qui se sont récemment affiliés à la CFDT, renforcer le travail sur l'accueil de syndicats qui souhaitent intégrer la CFDT. C'est un enjeu à part entière puisque nous l'avons inscrit dans la résolution votée lors du congrès de Tours :

«...le besoin de faire appel aux moyens d'intervention d'une Confédération représentative conduit des syndicats non affiliés à la CFDT à la rejoindre. La CFDT se veut accueillante à ces demandes, ce qui implique de respecter l'identité et l'histoire des organisations intéressées... pour favoriser un tel accueil, les organisations CFDT recherchent donc les adaptations et souplesses nécessaires dans le cadre d'expérimentations et de transitions conduites sous la responsabilité du Bureau national... ».

Les derniers résultats de la représentativité des organisations syndicales renforcent l'enjeu d'améliorer notre capacité à les accueillir et surtout à les intégrer le plus rapidement possible.

Ce travail, nous veillerons à le renforcer pour améliorer l'intégration de ces syndicats afin de leur permettre, dans un délai

plus rapide, d'acquiescer et de s'approprier ce qui fait notre identité, nos pratiques, nos modes d'organisations et nos règles internes.

Pour cela, un soutien renforcé auprès des organisations CFDT qui sont dans cette démarche sera mis en œuvre dans la prochaine mandature.

2^e piste

Continuer à être vigilant sur l'usage que nous faisons des informations personnelles des adhérents et des personnes suivies en lien avec la RGPD.

Le nouveau Règlement général européen sur la protection des données, le fameux RGPD, est entré en vigueur le 25 mai dernier et il impose à toutes les organisations (à toute la CFDT au sens large – Confédération, structures fédératives et syndicats) traitant des données en quantité importantes à caractère personnel des citoyens européens de mettre plusieurs grands principes en œuvre :

- Principe de loyauté : les données personnelles doivent être traitées de manière loyale, licite et transparente. **Obligation d'information renforcée et consentement des personnes nécessaire.**
- Principe de proportionnalité : **les données personnelles ne peuvent être collectées que pour une finalité précise, expresse et légale.**
- Principe de minimisation : **seules les données strictement nécessaires seront collectées.**
- Principe de réactivité : **les données personnelles conservées doivent être exactes, précises et actuelles.** Ce qui nécessite, donc, de les tenir à jour et de prévenir les personnes en cas de violation de leurs données personnelles.
- Principe de sécurité : **mise en place de dispositifs et de procédures de sécurité.**
- Principe de conservation limitée : **la durée de conservation doit être justifiée par la finalité du traitement.** Les données qui ne sont plus utilisées doivent être supprimées.
- Principe d'information : **les personnes dont les données personnelles ont été collectées disposent de droits spécifiques : accès à l'information, rectification, effacement...** Elles peuvent les faire valoir à tout moment.



© Virginie DEGALZAIN

■ Inès Minin, secrétaire nationale

Pour la CFDT, se conformer au RGPD impliquera des changements techniques, juridiques ou opérationnels. En effet, il est indispensable que nous adaptions nos pratiques, pour être en conformité avec ce nouveau règlement.

Soyons rassurés car nous ne partons pas de zéro.

La CFDT en faisant le choix **dès 1973** de se doter d'une charte financière (lors de son 36^e congrès) puis en 1995 d'enrichir celle-ci de dispositions assurant aux adhérents un usage réglementé et sécurisé de leurs informations personnelles, a déjà une bonne base de départ.

La Commission de suivi des chartes et le nouveau schéma directeur des systèmes d'information seront des outils centraux dans la manière dont nous mènerons ces changements dans nos pratiques et surtout dans la manière dont nous accompagnerons les organisations CFDT.

Dans le délai de deux ans de tolérance qui sera laissé par la Cnil, un travail de réflexion et d'expérimentation sur la mise en œuvre des préconisations du RGPD, permettra de proposer des solutions et d'accompagner les structures CFDT dans l'adaptation de leurs pratiques.

Ce nouveau règlement implique une co-responsabilité plus forte au sein de la CFDT entre la Confédération et les organisations. Ce qui nous obligera à inscrire plus fortement l'appropriation de

ces outils que sont nos chartes internes dans nos missions d'accompagnement. Et surtout à renforcer le réflexe de sollicitation plus régulier de la Commission de suivi des chartes.

Très rapidement, un certain nombre d'informations seront mises à votre disposition dans les différents médias internes de la CFDT. Et vous pourrez vous informer auprès des référents qui seront prochainement désignés dans les structures fédératives.

Les évolutions que nous vous proposons de voter lors de ce congrès répondent aux premières recommandations du RGPD. C'est ce que je vous présenterai à la fin de mon intervention.

3^e et dernière piste

Faire vivre cette charte confédérée des informations nominatives comme un outil au service de toute la CFDT

Comme le disait Jean Louis Malys lors du congrès de Marseille: « *les militants pour la plupart, savent que nous disposons de statuts et d'un règlement intérieur, beaucoup connaissent la Cnas... mais par contre le fait qu'il existe deux chartes confédérales dont le suivi est assuré par des militants élus directement par le congrès est moins connu* ».

Le travail de la commission participe fortement à faire connaître les chartes. En effet, l'accompagnement pédagogique réalisé par la commission de suivi et de ses membres, est très apprécié par les syndicats. Il leur permet de s'emparer véritablement des enjeux de l'utilisation que nous devons faire des informations dont nous disposons sur nos adhérents et du respect de la charte financière pour garantir le rôle de chacun dans la solidarité interne.

C'est pourquoi régulièrement des évolutions vous sont proposées par la commission de suivi afin de garantir que nos chartes soient des outils qui vivent au service du développement de la CFDT et de son efficacité d'action.

LES MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LE BUREAU NATIONAL

Une nouvelle fois, le travail important et riche réalisé par la commission de suivi, que vous a présenté **Jôelle Barbieux**, a abouti à de nouvelles propositions d'évolution mais comme au congrès de Mar-

seille, elle ne concerne que **la charte des informations nominatives des adhérents**.

Trois objectifs sous-tendent les modifications de la charte proposées par le Bureau national au vote:

■ **le premier objectif: les textes réglementaires (Cnil, directives européennes) ont évolué: il est donc nécessaire d'intégrer ces modifications dans notre charte.** Et d'y inclure la décision prise par la Confédération de nommer dans un premier temps un délégué à la protection des données et bientôt des référents dans les organisations pour répondre aux préconisations du RGPD.

■ **Le deuxième objectif: faire de cette charte un outil mieux partagé par l'ensemble des structures CFDT.** C'est en ce sens que nous proposons de modifier le titre, en ajoutant le qualificatif de « confédérée ». **Et de compléter la charte par un espace numérique dédié incluant textes de références et fiches de bonnes pratiques.**

■ **Le troisième objectif:** l'application Gasel s'est considérablement améliorée et offre aux structures CFDT de nombreuses et nouvelles fonctionnalités. Des applications numériques (Opéra, GFoSyEL) se sont greffées à l'application Gasel, d'autres sont à l'étude. Les attentes et les demandes des structures CFDT ont parallèlement évolué: il faut à la fois acter ces évolutions dans la charte, en permettre éventuellement d'autres sans remettre en cause les règles de la Cnil, l'esprit de la charte et les règles de notre fédéralisme.

S'ajoutent à ces modifications quelques changements lexicaux (art. 1.12., art 1.14.) et la prise en compte de données personnelles nouvelles (réseaux sociaux) ou déjà existante qui pourraient être rendues accessibles à d'autres structures (tableau art. 1.17.)

Ces propositions de modifications vous ont été transmises avec les explications adoptées par le Bureau national.

Cinq syndicats ont réagi à ces propositions par huit remarques ou propositions d'amendements.

La commission des résolutions puis le Bureau national ont examiné ces remarques et propositions d'amendements.

Tout d'abord les amendements intégrés:

Un amendement propose la visibilité du téléphone mobile par la Cnas au même titre que le téléphone personnel ce qui semble cohérent. L'amendement a été intégré.

Un amendement intégré partiellement dans l'esprit proposait de créer un préambule rappelant **qu'aucune donnée ne peut être utilisée sans le consentement libre et averti de l'adhérent ou la personne suivie.**

Un ajout dans un paragraphe du 1.2. permet d'intégrer cette demande. Ce qui nous permet également d'amorcer la mise en œuvre des préconisations du RGPD.

En ce qui concerne les amendements rejetés:

■ Un syndicat proposait la **suppression** du passage du § 1.2. qui précise « *qu'à l'occasion d'évènements d'actions ou d'évènements d'ampleur et après délibération de l'organisme directeur et avis de la commission de suivi des chartes, les structures fédératives peuvent s'adresser aux adhérents ou personnes suivies.* »

La proposition du BN est bien de réserver ce traitement à des occasions exceptionnelles et d'ampleur **après débat et décision de l'organe directeur et avec information aux syndicats.** Nous ne remettons pas en cause notre fédéralisme et la place des syndicats. Au contraire, nous proposons de le renforcer pour répondre à ce besoin d'être plus proche de nos adhérents au travers de cette évolution.

■ Un syndicat proposait l'ajout, dans le § 1.2., d'une phrase confiant à la seule Confédération la charge technique, financière et de formation pour les responsables de structures.

Le sujet de la sécurisation des données à tous les niveaux de l'organisation est un des trois objectifs qui sous-tendent les modifications proposées par le BN. C'est pourquoi nous avons rejeté cet amendement.

■ Un syndicat proposait également l'ajout dans le paragraphe 1.9. de l'envoi des cartes d'adhérents directement par la Confédération.

Le Bureau national a estimé que l'envoi, la transmission des cartes d'adhérents peut être un moment privilégié de contact entre syndicat/sections/adhérents, c'est parfois le seul! Il nous a semblé au contraire que c'est une dispo-

sition sur laquelle il n'est pas pertinent de revenir pour le moment.

- Enfin un syndicat proposait la suppression de la visibilité du numéro de téléphone personnel par les autres structures parce que c'est une donnée personnelle.

Le Bureau national a estimé que dans la mesure où le consentement a été donné par l'adhérent, l'argument du syndicat perd de son sens.

CONCLUSION

Les propositions de modifications que nous soumettons à votre vote sont un atout supplémentaire pour continuer à faire un usage sérieux et co-responsable des données personnelles collectées auprès de nos adhérents.

Aux travers de ces évolutions, l'objectif est bien d'être encore plus efficace et de répondre au mieux aux attentes des adhérents, des personnes suivies et des structures. Mais également aux besoins de souplesse et d'efficacité de notre fonctionnement interne.

Cela dans le respect de la réglementation en vigueur et de notre fédéralisme.

Les chartes et la commission de suivi de celles-ci sont des outils confédérés qui accompagnent les évolutions nécessaires pour réussir à faire de la CFDT une organisation plus proche, plus efficace et plus attractive.

Pour cela, il nous faut accepter de mettre en œuvre toutes les dimensions de notre fédéralisme et surtout en le rendant plus opérationnel. C'est ce qui structure notre organisation et cette charte dans son esprit et dans sa lettre en est un exemple concret.

C'est pourquoi, au nom du Bureau national, je vous appelle à approuver massivement les modifications de la charte des informations nominative des adhérents pour lui permettre de devenir **la charte confédérée des informations nominatives des adhérents de la CFDT**.

Il vous est proposé de voter l'ensemble de ces évolutions en une seule fois. ■

3. RÉSULTAT DU VOTE SUR LA CHARTER CONFÉDÉRÉE DES INFORMATIONS NOMINATIVES

RÉSULTAT DU VOTE SUR LA CHARTER CONFÉDÉRÉE DES INFORMATIONS NOMINATIVES

Inscrits	34 654	
Retirés	29 215	
Exprimés	24 403	
Pour	22 787	93,38 %
Contre	1 616	6,62 %
Nuls et blancs	4 812	

CHARTER CONFÉDÉRÉE DES INFORMATIONS NOMINATIVES ADOPTÉE

4. LA CHARTER CONFÉDÉRÉE DES INFORMATIONS NOMINATIVES

1. TRAITEMENT DES INFORMATIONS NOMINATIVES DES ADHÉRENTS

1.1.

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés a dispensé les organisations syndicales de déclaration préalable de traitement de ses fichiers d'adhérents et contacts réguliers auprès de la Cnil, tout en ne les exonérant pas de leurs responsabilités face aux obligations en matière de protection des données personnelles en référence à la loi précitée et au nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles qui entrera en vigueur en 2018. Dans le contexte du fédéralisme propre à la CFDT et compte tenu du développement des systèmes d'information au sein des organisations qui la composent, la CFDT souhaite mettre en place des règles conformes à l'esprit et au contenu de ces lois.

1.2.

Dans ce but les organisations s'engagent à respecter les principes clés de la protection des données personnelles lors de la collecte, du traitement et de la conservation

des informations nominatives contenues dans les fichiers concernant les adhérents et les personnes suivies, que sont :

- la finalité ou objectif du fichier,
- la pertinence des données recueillies en veillant à ne pas collecter de données dites « sensibles », (Informations concernant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, la santé ou la vie sexuelle),
- la durée de conservation,
- le respect des droits des personnes : le droit à l'information, le recueil du consentement, libre, préalable et éclairé, le droit d'opposition, le droit d'accès et de rectification,
- la sécurité des données : à chaque niveau de l'organisation, les responsables des structures CFDT sont garants de la sécurité des données.

Tout adhérent CFDT ou toute personne suivie a droit à :

- une information claire et complète sur les règles d'utilisation des données le concernant ;
- un droit d'accès aux données le ou la concernant ;
- un droit de contestation et de rectification de ses données ;
- un droit « à l'oubli » en cas de démission.

Toute organisation CFDT s'engage à :

- respecter l'objectif du fichier pour lequel ces traitements ont été demandés ;
- indiquer les mécanismes et procédures internes permettant de démontrer le respect des règles relatives à la protection des données.

À cette fin, l'information au droit d'accès aux données concernant l'adhérent ou la personne suivie lui sera précisée sur tous les supports papier ou numérique proposant l'adhésion.

Afin de suivre les évolutions dans ces domaines, il est mis en place une commission de suivi dans les conditions définies à l'article 2.

À l'occasion d'actions ou d'événements d'ampleur, après délibération de leur organe directeur et après avoir saisi pour avis la commission de suivi des chartes, l'URI, la fédération, les unions ou la Confédération pourront s'adresser directement aux adhérents ou personnes suivies. Les syndicats seront informés de cette délibération.

1.3.

La Confédération a accrédité des correspondants Cnil confédéraux; dans la continuité, des actions et des outils de formation et d'information seront initiés en direction des structures CFDT.

1.4.

Les structures CFDT, de la section syndicale à la Confédération, s'interdisent formellement de communiquer à l'extérieur de la CFDT leurs fichiers de données nominatives, sous quelle que forme que ce soit, au titre de prestation de services d'une opération commerciale, publicitaire ou de toute autre nature.

1.5.

Dès lors qu'une organisation CFDT confie un fichier nominatif à un prestataire de service ou sous-traitant (routeur, banque...) le contrat de service devra formaliser les règles relatives à la protection de la confidentialité des données nominatives confiées à un tiers.

En annexe, le contrat type proposé par la Cnil à adapter à une situation concrète CFDT.

1.6.

Toute demande d'informations dans le cadre d'une enquête ou d'une étude devra permettre à la structure de vérifier la validité scientifique du travail projeté. L'organisation concernée devra faire adopter le principe de communication d'informations par son instance politique. En cas d'accord, seules pourront être communiquées des données statistiques anonymes.

1.7.

La communication de fichier nominatif entre structures CFDT s'effectue sous réserve de l'accord écrit de la structure dont émane le fichier.

Cette délibération précisera entre autres:

- la finalité ou objectif du fichier;
- sa durée de conservation;
- les dispositions prises pour assurer la sécurité des données transmises.

Concernant les adhérents, les structures CFDT ne peuvent communiquer que les informations autorisées à l'article 1.17.

1.8.

Toute utilisation des fichiers nominatifs par les structures doit s'inscrire dans le fonctionnement habituel dans les domaines suivants: l'information, l'action, la consultation et la gestion des cotisations.

1.9.

Tout envoi de document s'appuyant sur des informations nominatives autre que bulletins et journaux à caractère général ou catégoriel, doit faire l'objet d'une décision de l'instance politique, conservée en archive au niveau de la structure CFDT. Cette délibération est transmise à la commission de suivi des chartes.

1.10.

L'utilisation des fichiers en vue de la consultation des adhérents devra se conformer à la décision prise par l'instance politique concernée (ex: syndical). La délibération est transmise à la commission.

1.11.

La gestion des cotisations individuelles des adhérents est du ressort du syndicat ou UTR. Les informations utilisables par les structures fédérales régionales et les confédérales ne peuvent porter que sur des moyennes.

1.12.

Les syndicats ou UTR peuvent collecter sans formalité les informations détaillées dans la grille définie à l'article 1.17. Toute autre information doit donner lieu à l'accord préalable de la commission.

1.13.

Toute structure autre que le syndicat ou UTR souhaitant exploiter une information non prévue dans la grille, doit la soumettre à l'approbation de son congrès sous forme d'une annexe à la présente charte que la structure se sera appropriée. Cette annexe est soumise préalablement à la commission. L'avis de celle-ci doit être porté à la connaissance du congrès de la structure.

1.14.

Les structures doivent veiller attentivement à mettre « en sommeil » les noms des anciens adhérents. Les informations

les concernant ne doivent plus être diffusées. La suppression complète des éléments les concernant doit intervenir de façon automatique au plus tard à l'issue de la période préconisée par la Cnil après leur démission (5 ans au 1^{er} janvier 2010).

1.15.

Au regard de leurs missions de gestion ou fonctionnelles, des services confédéraux sont amenés à avoir un accès contrôlé aux données nominatives des divers niveaux de structures CFDT.

1.16.

Toutes les organisations CFDT s'engagent à respecter les dispositions contenues dans la présente charte.

1.17. Voir page 118.

2. SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CHARTE

2.1.

Le suivi technique et les propositions concernant l'évolution des règles de la charte des informations nominatives des adhérents est du ressort de la commission de suivi. Celle-ci a également compétence pour la charte traitant de la cotisation syndicale.

2.2.

Le contrôle de l'application des règles déontologiques liées à la charte des informations nominatives des adhérents est confié à la commission de suivi.

2.3.

La commission est élue par le congrès confédéral.

Afin d'assurer une diversité de la commission de suivi, le Bureau national proposera à l'élection du congrès une liste de 10 membres:

- 6 membres représentant les syndicats ou UTR;
- 2 membres représentant les fédérations;
- 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

Les propositions du Bureau national concernant la composition de la com-

mission soumise à l'élection du congrès tiendront compte des critères suivants :

- les membres de la commission au titre des collèges des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations devront être issus d'organisations différentes ;
- les membres de la commission au titre du collège des syndicats ou UTR devront :
 - être issus de syndicats ou UTR différents ;
 - représenter des syndicats ou UTR de plus et de moins de 500 adhérents ;
 - être issus d'organisations différentes ;
 - représenter des syndicats du secteur privé, public, mixte.

Le secrétaire national chargé de l'organisation est membre de droit de la commission.

2.4.

La commission de suivi a les attributions suivantes :

- elle prend connaissance des délibérations des organisations concernant l'utilisation de leurs fichiers ;
- elle est chargée de vérifier le respect des règles de sécurité dans l'utilisation et la protection des fichiers ;
- elle instruit les plaintes des adhérents relatives au respect des règles contenues dans la charte des informations nominatives des adhérents ;
- elle examine les demandes des structures souhaitant élargir la nature des informations contenues dans leurs fichiers ;
- d'une manière générale, en cas de contestation d'une décision de la commission, il peut être fait appel au Bureau national qui statue en dernière instance.

2.5.

En cas de démission ou de défection de membres de la commission en cours de mandat et afin de les remplacer, le Bureau national pourra proposer à l'élection du Conseil national confédéral des candidatures respectant les critères définis ci-dessus.

Annexe

Modèle de clauses de confidentialité pouvant être utilisées notamment en cas de sous-traitance (réf. Cnil)

Les supports informatiques et documents fournis par la structure CFDT à la société Y restent la propriété de la structure CFDT.

Les données contenues dans ces supports et documents sont strictement couvertes par le secret professionnel (article 226-13 du Code pénal), il en va de même pour toutes les données dont Y prend connaissance à l'occasion de l'exécution du présent contrat.

Conformément à l'article 34 de la loi informatique et libertés modifiée, Y s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

La société Y s'engage donc à respecter les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel :

- ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations qui lui sont confiés, à l'exception de celles nécessaires à l'exécution de la présente prestation prévue au contrat, l'accord préalable du maître du fichier est nécessaire ;
- ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées au présent contrat ;
- ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
- prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
- prendre toutes mesures de sécurité, notamment matérielles, pour assurer la conservation et l'intégrité des documents et informations traités pendant la durée du présent contrat ;
- et en fin de contrat, à procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies.

À ce titre, la société Y ne pourra sous-traiter l'exécution des prestations à une autre société, ni procéder à une cession de marché sans l'accord préalable de la structure CFDT.

La structure CFDT se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect des obligations précitées par Y.

En cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du titulaire peut également être engagée sur la base des dispositions des articles 226-5 et 226-17 du nouveau Code pénal.

La structure CFDT pourra prononcer la résiliation immédiate du contrat, sans indemnité en faveur du titulaire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées. ■

1.17 Grille des informations collectées par le syndicat et communiquées aux structures

Quelles informations nominatives concernant les adhérents le syndicat peut-il collecter ?	À quelles structures peuvent-elles être communiquées ?				
	Syndicat ou UTR	Cnas/SCPVC	URI	Fédération, UCC, UCR	Confédération
1^{re} rubrique Identification personnelle					
Nom	*	*	*	*	*
Prénom	*	*	*	*	*
Adresse postale et mail	*	*	*	*	*
N° personnel d'adhérent	*	*	*	*	*
Date de naissance	*	*	*	*	*
Sexe	*	*	*	*	*
Téléphone personnel	*	*	*	*	*
Téléphone mobile	*	*	*	*	*
Réseaux sociaux	*		*	*	*
2^e rubrique Identification professionnelle					
Section	*	*	*	*	*
Entreprise	*		*	*	*
Branche	*		*	*	*
Catégorie fonction publique	*		*	*	*
Statut d'activité	*		*	*	*
Grade	*		*	*	*
Métier	*		*	*	*
Qualification	*		*	*	
Adresse entreprise	*		*	*	
Téléphone entreprise	*		*	*	*
3^e rubrique Fonction syndicale					
Trésorier de syndicat ou UTR	*	*	*	*	*
Secrétaire de section	*		*	*	*
Secrétaire de syndicat ou UTR	*	*	*	*	*
Correspondant de presse	*		*	*	*
Permanent syndical	*		*	*	*
Membre d'organe direction URI/Fédération	*		*	*	*
Mandats nationaux	*		*	*	*
Autres responsabilité :	*		*	*	*
■ dans l'entreprise	*		*	*	*
■ dans l'administration	*		*	*	*
■ dans un syndicat ou UTR	*		*	*	*
■ dans le professionnel	*		*	*	*
Mandats professionnels	*		*	*	*
Suivi de formation	*		*	*	*
Collecteur	*				
Diffuseur	*				
Contact SCPVC	*	*			

Quelles informations nominatives concernant les adhérents le syndicat peut-il collecter ?	À quelles structures peuvent-elles être communiquées ?				
	Syndicat ou UTR	Cnas/SCPVC	URI	Fédération, UCC, UCR	Confédération
4^e rubrique Informations liées à la cotisation					
PAC	*	*	*	*	*
RIB (4)	*	*	*	*	*
Date d'adhésion/démission	*	*	*	*	*
Taux Cnas	*	*			
Périodicité PAC	*	*			
Banque du syndicat ou de l'UTR	*	*			
Cotisation mensuelle	*	*			
Type de cotisation	*	*	*	*	*
Date de paiement de la dernière cotisation syndicale	*	*	*	*	*

TABLES RONDES

ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION

La CFDT a toujours adapté son fonctionnement aux évolutions de son environnement en maintenant sa capacité à agir pour plus de justice, de solidarité et la conquête de nouveaux droits pour les salariés. Depuis le congrès de Tours, nous avons collectivement expérimenté à tous les niveaux de l'organisation, avec en ligne de mire des propositions qui ont été inscrites depuis dans notre fonctionnement.

Lors du congrès de Marseille de 2014, Laurent Berger a répondu « *Chiche !* » aux syndicats qui demandaient une accélération dans le changement de notre fonctionnement interne, nous engageant depuis dans la construction d'une nouvelle étape. Les chantiers, travaux et réflexions importants qui ont été engagés pendant la mandature se sont ainsi traduits par des propositions dans les différents textes de congrès soumis aux syndicats, du rapport d'activité au projet de résolution générale, en passant par le projet de résolution Cnas ou la charte des informations nominatives des adhérents.

Ce temps d'échanges a présenté le chemin qui a été parcouru entre le congrès de Marseille et celui de Rennes autour de l'évolution de l'organisation. Différents acteurs issus des syndicats ou organisations ont ainsi témoigné de leur expérience. Aurélie Flisar du collectif Decathlon nous a parlé de l'atelier relais de la plateforme participative qui a permis à son collectif d'expérimenter une méthode de prise de décision. Bernard François du syndicat S3C Isalpin est revenu sur les travaux du « groupe miroir syndicats » qui a été interrogé tout au long du processus en amont des propositions faites au congrès. Isabelle Mercier, de l'URI des Pays de la Loire, a témoigné des travaux engagés sur la proximité avec les syndicats de sa région. Luc Mathieu, de la Fédération banques et



© Virginie DEGALZAIN

assurances, a de son côté expliqué les enjeux auxquels la CFDT devait se préparer autour des systèmes d'information. Thierry Cadart, secrétaire national en charge de l'organisation ces quatre dernières années, a introduit et conclu cette séquence animée par Isabelle Perrin.

ÉLECTIONS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Le 6 décembre 2018, cinq millions d'agents publics, titulaires et contractuels, voteront pour leurs représentants dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière). Il s'agit de plusieurs milliers d'élections de proximité. Et c'est à partir des résultats cumulés que sera déterminée la représentativité des organisations syndicales dans l'ensemble des fonctions publiques.

Ces élections sont un vrai défi pour la CFDT, notamment depuis qu'elle est devenue première organisation syndicale dans le secteur privé en mars 2017. Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale en charge des fonctions publiques, a ouvert cette séquence en rappelant que seulement 20 000 voix supplémentaires permettraient d'accéder à la première marche du podium, secteurs public et privé confondus.

La table ronde a permis de mettre en lumière des initiatives innovantes qui reposent sur l'écoute des agents, sur une proximité qui peut les mener à l'adhésion et au vote CFDT.

Céline Fortier, secrétaire de l'Union départementale de la Sarthe, a raconté avoir organisé avec la section de la Ville du Mans des réunions de présentation de l'enquête Parlons travail, avec l'objectif de faire s'exprimer les agents sur leur vécu au quotidien.

Christophe Cuquenel, du syndicat Santé-sociaux 35, a détaillé la mise en œuvre d'un coaching auprès de cinq sections du département, dans le cadre de l'opération « Faire adhérer pour gagner » impulsée par la Confédération. Cette opération a abouti à une centaine d'adhésions en trois mois.

Mathieu Scheidbach, du syndicat francilien des établissements de la Défense, a lui insisté sur l'importance des entretiens individuels avec les agents : « *L'entretien est un outil puissant ; on commence par les questionner sur ce qui va bien dans leur travail ou ce qui se passe moins bien, et très vite, ils confient leurs difficultés et leurs attentes. Ils nous sont reconnaissants d'avoir eu la possibilité de s'exprimer.* »

Après que Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, a rappelé l'ensemble des outils à la disposition des militants, Jocelyne Cabanal a conclu ce temps d'échanges en appelant chacun à mettre toute l'énergie militante pour gagner : « *être 1^{er} tout court, c'est à portée de main, il faut y aller !* » ■



© Virginie DEGALZAIN

LAURÉATS DU CHALLENGE DÉVELOPPEMENT



- Les équipes gagnantes ont reçu un chèque cadeau de 2000 euros à valoir au catalogue CFDT.



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

La troisième journée du congrès s'est terminée avec les lauréats du Challenge développement.

En surfant sur la vague de la première place dans le privé, le Challenge développement, premier du genre lancé par la Confédération, a commencé en mai 2017 et s'est achevé en mai 2018. Au total, 89 sections et 74 syndicats ont choisi de relever le défi dans six catégories.

Inès Minin, secrétaire nationale, a rappelé l'origine du projet : « *Le but du challenge était de mettre en valeur les équipes qui font du développement, qui se questionnent sur leurs pratiques, qui prennent du plaisir et donnent envie à d'autres de rejoindre la CFDT.* »

L'objectif est réussi à la vue des sept équipes, arrivées en tête de leur catégorie respective. Présentes à la tribune du congrès, Laurent Berger et Inès Minin leur ont remis un trophée et un bon d'achat dans le catalogue CFDT. Elles

ont été largement ovationnées pour leur résultat et pour leur dynamisme communicatif.

La section de la mairie de Lille a réalisé plus de 160 adhésions en un an. Hamila nous a livré leur recette en trois ingrédients : « *Un secrétaire de section qui nous fait confiance, avoir un syndicalisme décomplexé, assumé et croire aux valeurs CFDT et enfin assurer une présence sur la même amplitude horaire que les agents soit de 5h30 à 19h. C'est comme ça qu'on touche le terrain, qu'ils nous reconnaissent et adhèrent.* »

Le Sgen de Lorraine a présenté une autre expérience intéressante avec une campagne originale. « *Le jeu d'Émile* » imaginé par trois militants a permis de réaliser des adhésions à l'École supérieure du professorat et de l'éducation, où la CFDT avait du mal à s'implanter. Le principe : un jeu de questions-réponses, pendant trois minutes, à l'heure du déjeuner, avec une mise en scène ludique, des questions pour faire connaître la

CFDT et un stylo en guise de micro !

Les syndicats en ont profité pour souligner l'importance de travailler avec les fédérations et l'interprofessionnel, que ce soit pour les coups de main, la motivation ou encore le réseau. Cette collaboration est d'autant plus importante quand il s'agit de faire vivre le dialogue social dans les petites entreprises comme les maisons familiales rurales ou la restauration.

Ce moment était très mobilisateur pour le développement. Encore bravo à toutes les équipes et à tous les acteurs qui permettent à toujours plus de travailleurs de rejoindre la CFDT.

Retrouvez le palmarès complet sur le site de la CFDT. ■



INVITÉS ET INTERNATIONAUX

1. Intervention de Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI) 122
2. Intervention de Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) 123
3. Autres interventions 125
4. Ils étaient à Rennes 127

1. INTERVENTION DE SHARAN BURROW, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

Notre monde est fracturé et même ici, en France, votre lutte pour les droits, pour les accords collectifs forts, pour les services publics vitaux est représentatif d'une lutte plus large qui se déroule dans le monde entier. Les syndicats se battent pour un monde juste, pour la paix, la démocratie, les droits de l'Homme et du travail, les salaires, la protection sociale et l'égalité des sexes. Ils luttent contre le racisme et la xénophobie, contre la privatisation aveugle et, dans de nombreux endroits, la reconstruction des démocraties. Votre solidarité avec les syndicats engagés dans de telles luttes est légendaire et je vous remercie.

Délégués, la main-d'œuvre mondiale est en difficulté. Le modèle actuel de la mondialisation a échoué pour les travailleurs et, malgré la richesse mondiale trois fois plus grande qu'il y a 30 ans, les 1% ont capturé le butin. C'est un modèle d'inégalité par sa conception.

Le pouvoir sans entraves des entreprises est maintenant rejoint par les entreprises numériques qui mettent à mal l'emploi direct - même ici en Europe. Et ce n'est pas seulement Uber ou Deliveroo et leurs semblables. Quand un journaliste en Europe peut gagner aussi peu que 15 à 60 euros par jour - le prix d'un article - nous devons changer les règles pour réglementer ces nouvelles entreprises. Tragiquement, le modèle économique d'exploitation de la mondialisation d'aujourd'hui a été soutenu par une majorité de gouvernements qui ont activement promu, ou ignoré passivement les attaques contre les droits de l'Homme et du travail ainsi que la suppression des salaires. 84% des habitants du monde

déclarent que le salaire minimum dans leur pays n'est pas suffisant pour vivre et 85% souhaitent que les règles de l'économie mondiale soient réécrites.

C'est urgent lorsque moins de 60% des travailleurs ont un contrat formel, la majorité d'entre eux étant confrontés à un travail précaire ou non sécurisé et souvent dangereux, souvent sans protection sociale. 40% de nos frères et sœurs luttent pour survivre dans l'économie informelle sans droits, sans salaire minimum et sans protection sociale. Et le fait que jusqu'à 45 millions de personnes soient dans l'esclavage moderne souligne davantage le scandale de l'exploitation dans un monde captivé par la cupidité des entreprises.

"CRÉER UN MONDE JUSTE OÙ LES GENS COMPTENT AVANT LE PROFIT"

Là où le contrat social est en place, le dialogue social et la négociation collective sont la base de la négociation de solutions; là où la protection sociale, le salaire minimum vital, la négociation collective, les services publics vitaux, la politique industrielle et une fiscalité équitable sont en place, la paix et la cohésion sociale sont possibles.

Mais pour créer un monde juste où les gens comptent avant le profit, nous devons changer les règles.

Le socle social de l'UE est un bon début et un symbole pour le reste du monde, mais il doit maintenant devenir un protocole sur les droits sociaux avec des droits législatifs pour tous les travailleurs. Ceci est important pour les travailleurs européens mais l'Europe sociale est un ancrage critique pour la réforme de l'économie mondiale. Là où les travailleurs ne voient pas d'avenir sûr, nous assistons à la montée des partis de droite populistes. Dans ce contexte, la CSI a trois campagnes de première ligne.

■ Éliminer l'esclavage et je peux vous remercier pour votre soutien aux

travailleurs migrants au Qatar. Nous avons maintenant un accord qui libérera 2 millions de travailleurs migrants et un centre mondial des droits sportifs qui, avec l'OIT, l'ONU, les syndicats et la société civile, examineront toutes les offres sportives majeures contre les droits de l'Homme et du travail. Et le protocole de l'OIT sur le travail forcé a été ratifié par plus de 25 pays - nous avons besoin de beaucoup plus.

■ L'approvisionnement du pouvoir des entreprises a donné lieu à des campagnes contre des entreprises comme Samsung, qui utilise des produits chimiques qui tuent les travailleurs et où les syndicats sont interdits. Avant le congrès de la CSI, nous allons exposer les grandes entreprises « *trop grandes pour être atteintes* ». Elles exploitent leurs ouvriers et détruisent les économies des pays en voie de développement. Nos gouvernements doivent les réguler. Nous avons développé une campagne internationale sur les salaires et la protection sociale universelle.

■ La justice climatique exige des mesures de transition juste et nous avons maintenant un centre de transition juste pour aider le travail à la table avec les gouvernements, les entreprises, les villes et les communautés. Nous adopterons la déclaration de Katowice sur la transition juste et les emplois décents à la conférence sur le climat de décembre, qui inclurait un rôle pour le travail dans la négociation des changements économiques.

■ Droits humains et syndicaux. Cela doit être une priorité pour tous les travailleurs. À l'occasion du 70^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'espace démocratique a été fermé dans 54 pays l'année dernière et les arrestations syndicales ont augmenté dans tous les continents. Il y a plus de 50 conflits dans le monde et une dépense militaire qui est plus importante aujourd'hui;

La cinquantième année d'occupation de la Palestine témoigne de l'impuissance politique de la gouvernance mondiale. Cela doit finir. Votre propre soutien à de nombreux syndicats dans les pays à risque est très apprécié et l'ASI, notre membre au Venezuela qui s'est toujours vu refuser son affiliation, toujours sans un compte bancaire légal afin qu'il puisse



■ Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI

© Virginie DEGALZAIN

Cela nécessite un nouveau modèle économique et un contrat social pour le monde. Les syndicats sont là pour rester. Nous nous battons pour un monde juste et nous gagnerons.

Alors laissez-moi vous remercier pour tout ce que vous faites. Délégués, vous, vous êtes tous si importants pour la force de notre mouvement mondial. Solidarité! ■

2. INTERVENTION DE **LUCA VISENTINI**, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

percevoir des cotisations, est un exemple de cette solidarité.

Ensuite, il y a la montée de la misogynie et de la violence contre les femmes. Le racisme et la xénophobie sont de nouveau en hausse et les victimes sont nos frères et sœurs. Le silence ne peut jamais être une condition d'emploi. Vous connaissez les solutions. Nous devons ensemble nous organiser pour permettre aux travailleurs d'avoir le pouvoir.

Il existe une feuille de route - En 2015, nous avons vu les dirigeants du monde se mettre d'accord sur les objectifs de développement durable et l'accord de Paris sur le climat. Les syndicats ont été au centre de ces deux réalisations avec une influence significative sur les engagements à relancer contre l'inégalité, pour les droits fondamentaux et le travail décent, l'égalité des sexes et la transition juste. Cela nous a donné l'espoir d'une voie vers un monde sans pauvreté, zéro carbone. Mais cela ne peut être réalisé sans mettre fin à la cupidité des entreprises et sans gagner la bataille pour les droits et libertés démocratiques.

Nous ne pouvons pas ignorer le défi de la convergence du climat, de la numérisation, de l'automatisation et de l'avenir de la production. Les syndicats se battent pour que le plein emploi et le travail décent restent les fondements de toute économie.

J'aimerais adresser mes remerciements à Laurent Berger et aux responsables de la CFDT pour leur engagement dans la CES. La CFDT apporte une contribution précieuse pour que nous soyons en mesure de protéger les travailleurs partout en Europe. Merci pour ce que vous faites et ferez à l'avenir.

Nous sommes à un moment crucial pour l'Europe et le mouvement syndical européen. Nous aurons l'année prochaine, dans la même semaine, les élections européennes et le congrès de la CES. Nous devons faire en sorte que cette année nous permette de faire advenir l'Europe sociale que nous appelons de nos vœux. Nous avons vu dans les résultats des élections récentes, dans différents pays européens, y compris dans mon pays l'Italie, une montée du populisme, de la xénophobie, des sentiments anti-européens. Malheureusement, ce sont des tendances qui sont également présentes parmi les travailleurs. Nous sommes mis au défi dans notre capacité à mettre en place une Europe plus sociale. Nous ne voulons pas commettre d'erreur. L'erreur consisterait à considérer que les travailleurs européens sont soudainement devenus racistes, xénophobes, anti-européens, simplement parce qu'ils ont voté pour certains partis. Ce n'est pas la raison pour laquelle ils ont voté de la sorte. Ils l'ont fait simplement parce qu'ils ont peur, ils ont peur pour

leur avenir, pour l'avenir de leur famille, pour leur avenir professionnel. Si vous regardez les résultats du référendum sur le Brexit, vous constaterez que les régions qui ont voté pour le Brexit ne sont pas celles qui ont le plus de migrants, mais celles où les gens souffrent le plus du chômage, de la pauvreté, de l'exclusion sociale, les plus impactées par les crises et la mondialisation. Si nous voulons défendre les démocraties et l'Europe sociale, nous devons traiter ces problématiques. Il s'agit là de notre première responsabilité en tant que mouvement syndical européen. Nous avons connu des faiblesses dans notre stratégie au cours des cinq dernières années. Deux en particulier : la première est que nous n'avons pas véritablement réussi à défendre les travailleurs face à la crise et à la mondialisation. La deuxième est que nous n'avons pas réussi à être en lien avec la jeune génération dans l'économie numérique. Nous n'avons pas réussi à prévenir la montée du travail précaire dans ce marché de l'emploi. Nous devons absolument réduire ce fossé, mettre un terme à l'austérité, à la crise, et représenter ces travailleurs précaires dans ces nouveaux secteurs.

Voilà ce que signifie le renouvellement syndical : nous savons qu'au sein de la CFTD vous allez discuter en profondeur de ce qu'implique pour votre organisation le renouvellement syndical. Je sais que vous allez faire des propositions importantes pour les syndicats pour que nous puissions relever les défis de l'avenir et pour construire une Europe sociale. Et, là encore, j'aimerais vous remercier par avance pour vos efforts pour le résultat de vos débats qui bien sûr contribueront aux débats de la CES, notamment au cours de notre congrès à Vienne en 2019.

"CONSTRUIRE UNE UNION ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE PLUS INCLUSIVE ET PLUS DURABLE"

Nous avons défini cinq priorités pour notre congrès. Premièrement, nous voulons changer le paradigme économique, pour passer de l'austérité et du néolibéralisme à un modèle économique plus progressiste. Pour protéger les travailleurs et leurs intérêts. C'est le seul moyen de réaliser une croissance durable, de lutter contre le chômage et de créer des



■ Luca Visentini, secrétaire général de la CES

emplois de qualité. Toutes les institutions financières internationales, y compris la Commission européenne, reconnaissent que l'ancien modèle a échoué à faire face à la crise, mais elles ne prennent pas de mesures concrètes pour en établir un nouveau.

Il est temps de stimuler l'investissement public et privé pour créer des emplois de qualité. Et pour renforcer la demande, il faut lutter contre les inégalités et soutenir une croissance durable. C'est également essentiel pour construire une Union économique et monétaire plus inclusive et plus durable. Le mouvement syndical européen doit être en première ligne dans cette bataille pour un modèle macroéconomique plus inclusif.

Nous voulons aussi une hausse des salaires. Nous faisons face à une chute spectaculaire des salaires depuis une décennie, à cause de l'austérité et des attaques contre le pouvoir syndical et les conventions collectives. Cela n'a pas contribué à plus de productivité et de compétitivité, mais au contraire à plus de récession et de stagnation. Augmenter les salaires, c'est d'abord le meilleur moyen de stimuler la croissance par la demande et d'augmenter la productivité. C'est pourquoi nous avons lancé une campagne pour une augmentation des salaires de tous les travailleurs euro-

péens. Une augmentation des salaires est un facteur essentiel pour une croissance économique durable, pour la justice sociale et pour la lutte contre les inégalités. Nous devons traiter la fracture salariale entre les pays, que ce soit entre l'Est et l'Ouest mais aussi à l'intérieur même des pays et entre les branches. Nous devons être en contact avec les multinationales, en France, en Allemagne, en Autriche, en Suède, en Italie, au Pays-Bas, qui partent vers l'Est et qui n'appliquent pas la même politique salariale, créant un dumping social qui vient ensuite impacter les salariés d'Europe. Traiter cette problématique est l'objectif de cette campagne, en utilisant le levier des salaires pour mettre un terme à la précarité et la fragmentation du marché du travail.

Il existe des outils : un salaire minimum plus élevé et négocié et la négociation collective dans les branches et les entreprises. Là où ces outils n'existent pas ou sont faibles, nous devons créer des cadres juridiques. Et lorsqu'ils existent déjà, il faut continuer à défendre nos prérogatives, les salaires minimaux, les conventions collectives, de manière à garantir une augmentation des salaires pour l'ensemble des travailleurs européens.

La troisième priorité est la transition juste. Une transition juste vers une économie bas carbone, vers la numérisation et l'automatisation, vers une mondialisation et un commerce international plus justes. En tant que syndicats, nous ne pouvons pas simplement observer ces phénomènes, constater les dégâts, la destruction d'emplois et le démantèlement de la protection et des droits des travailleurs. Nous devons empêcher tout cela. Nous devons faire partie du processus de prise de décision, nous devons façonner l'avenir. Pour ce faire, nous avons besoin d'outils, de ressources européennes et nationales, d'investissements et de gouvernance pour mettre en place un processus de transition juste. Chaque fois que 1000 emplois sont détruits à cause du changement climatique, de la numérisation ou de l'automatisation nous, syndicats, devons être capables de créer autant d'emplois pour compenser et permettre aux ouvriers de participer au marché de l'emploi. Il s'agit d'assurer une transition juste et de modeler l'avenir du travail. Et pour combler nos faiblesses, nous devons prendre soin

© Joseph MELIN

des nouveaux travailleurs: il y a des millions de jeunes qui travaillent dans l'économie numérique, des personnes qui ne peuvent pas négocier leurs salaires, qui n'ont accès à aucune protection sociale, qui ne disposent d'aucun droit. Précaires, indépendantes, toutes ces personnes doivent être absolument intégrées dans les organisations syndicales, être aidées et protégées. C'est le plus grand des défis pour les syndicats à l'avenir et j'aimerais remercier Thiébaud Weber, votre collègue, qui est en première ligne dans cette lutte. Merci de faire partie de notre équipe à la CES.

Cela m'amène à la quatrième priorité: la nécessité de reconstruire le modèle social de l'UE, frappé par l'austérité et les réformes structurelles. Notre modèle social est au cœur d'une Europe qui protège. Le président Juncker l'a rappelé devant le Parlement européen en 2017. Nous ne voyons pas la mise en place de ce modèle social, il n'est pas sur les rails, il ne s'agit pas vraiment d'un modèle de protection. Reconstruire l'Europe sociale, cela signifie rétablir les droits et la protection des travailleurs traditionnels et étendre ces droits et cette protection aux nouveaux types de travailleurs dont je viens de parler. Nous avons obtenu de très bons résultats en établissant un socle européen de droits sociaux, principalement grâce à la CES et à sa capacité de lobbying et de négociation.

"GARANTIR QUE CE SOCLE SOCIAL SE TRADUISE PAR LES LOIS..."

Mais il est maintenant temps de se mobiliser pour le mettre en œuvre, et pour pouvoir traduire les 20 principes dans la réglementation. Il existe actuellement de nombreuses initiatives législatives déjà prises au niveau de l'UE, concernant notamment le détachement des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée... Ce sont des initiatives très importantes mais attention, il y a trop d'États membres qui cherchent à mettre à mal ces directives européennes et nous devons être en première ligne pour défendre ces initiatives et garantir que ce socle social européen se traduise par des lois protégeant les travailleurs dans les pays européens. C'est une lutte que nous

devons mener ensemble, vous avec votre gouvernement et nous avec la Commission européenne.

Enfin la cinquième priorité: il est temps également de traiter les problématiques de migrations et de mobilité. L'Europe devrait avoir honte de la manière dont elle a traité les réfugiés au cours des cinq dernières années.

Nous étions la démocratie la plus avancée du monde et nous portons atteinte aux droits humains fondamentaux, nous ne respectons pas les règles internationales de respect et de protection des migrants qui arrivent de pays où ils sont persécutés, où ils souffrent de pauvreté ou de catastrophes climatiques. Il est temps de modifier nos politiques migratoires. Et particulièrement aujourd'hui: nous arrivons à l'été 2018 et nous allons nous retrouver face aux mêmes tragédies en Méditerranée. Est-ce que les syndicats européens peuvent vraiment se contenter de regarder ce qu'il se passe sans rien faire? Non. Nous devons intervenir en tant que syndicats, nous devons nous mobiliser et mobiliser nos gouvernements pour qu'ils prennent les responsabilités qui sont les leurs.

Nous ne pouvons pas rester silencieux, nous devons mettre en œuvre une nouvelle politique migratoire et nous mobiliser pour cela, lutter pour l'intégration et le traitement égalitaire, contre le dumping. La seule façon de convaincre les membres des syndicats que les migrants ne sont pas des ennemis est de fournir à tous les migrants, un bon travail, un bon salaire, une bonne protection sociale et des droits. Nous prenons des initiatives dans ce domaine avec le Pacte européen pour l'intégration et UnionMigrantNet. Merci d'être à nos côtés pour cette lutte pour l'équité partout dans le monde.

Pour conclure, j'aimerais vous remercier, car au cours des dernières années, nous avons considérablement renforcé notre coopération interne, et particulièrement avec la CFDT. Nous avons convenu de politiques communes en surmontant les différences existantes entre l'Est et l'Ouest au sein des mouvements syndicaux européens. Nous avons créé des réseaux et des pratiques efficaces au sein de la CES pour impliquer et mobiliser nos affiliés. Et nous avons considérablement accru notre

influence auprès des institutions, tant au niveau de l'Union européenne qu'au niveau national, en apportant la voix de la CES. Nous avons réussi à imposer, au moins en partie, notre agenda. Mais ce n'est pas suffisant, nous ne sommes pas satisfaits, nous voulons plus. Nous voulons apporter des résultats concrets pour les travailleurs que nous représentons et nous voulons façonner l'avenir du monde du travail. Pour que cela se produise, nous avons besoin d'un mouvement syndical renouvelé. Les syndicats doivent pouvoir relever les défis qui se présentent à nous, anticiper les évolutions. Nous devons pouvoir influencer sur ces évolutions, nous devons être plus inclusifs envers les jeunes, les handicapés, les femmes, les migrants et envers toutes les catégories de travailleurs. Les syndicats doivent participer au renforcement de la démocratie et du progrès social en Europe. Et tous ensemble, avec votre aide, en solidarité les uns avec les autres, nous réussirons. Soyons solidaires pour l'Europe sociale et pour l'avenir du travail que nous voulons. Je suis sûr que votre congrès apportera une contribution significative à notre débat européen.

Merci beaucoup encore pour vos efforts et votre coopération. Ensemble nous réussirons, nous vaincrons! ■

3. AUTRES INTERVENTIONS (EXTRAITS)

REZA SHAHABI

Membre du Syndicat de la régie du transport de Téhéran et sa banlieue (Vahed), en Iran

Comme vous le savez, dans mon pays, les militants syndicalistes sont persécutés, harcelés et tombent sous le coup de condamnations à de longues peines de prison. Moi-même, j'ai été emprisonné pendant plus de six ans et j'ai dû supporter de dures conditions de détention, dont une de près de deux ans en isolement, ce qui m'a valu deux opérations des vertèbres cervicales et de la colonne vertébrale. Je n'ai été libéré qu'après quatre grèves de la faim, dont



© Virginie DEGALZAIN

la dernière de 50 jours mais aussi grâce à la remarquable campagne de soutien et solidarité menée par les organisations syndicales de nombreux pays et en particulier le Collectif français et votre organisation la Cfdt. (...) La conséquence des politiques économiques menées par l'État iranien est un chômage massif, une insécurité généralisée des travailleurs, un très bas niveau du pouvoir d'achat, des retards considérables de paiement des salaires. Au bout du compte, une extension à grand échelle de la pauvreté. (...) Les réponses des salariés iraniens à cette situation d'extrême précarité sont la grève et les protestations par tous les moyens et cela dans un pays où faire grève est interdit. (...) La réponse de l'État est toujours la même: la répression, les licenciements et des emprisonnements. Contre ces attaques et ces agressions par les forces étatiques, nos militants en Iran ont besoin de votre soutien et de la coopération avec vous, chers amis et camarades qui êtes organisés en syndicats libres et indépendants en France, en Europe et dans une Confédération syndicale internationale.

ILHAN YİĞİT

Secrétaire à l'organisation et à la presse de la KESK, en Turquie

En tant que fonctionnaire, dirigeant de Confédération, démocrate et citoyen, j'aimerais surtout vous parler de mon pays où la situation empire jour après jour sous le régime fasciste d'AKP. Ce parti politique est au pouvoir depuis plus de 16 ans. Il provoque la guerre au Moyen Orient et je suis au regret de vous dire qu'elle a des contacts directs avec des organisations réactionnaires et barbares comme

l'État islamique et L'Armée Syrienne libre. L'AKP adopte également ces politiques de guerre à l'intérieur comme à l'extérieur du pays.

Après la tentative de coup d'État militaire du 15 juillet 2016, AKP a déclaré « l'état d'urgence » pour trois mois. Pourtant « l'état d'urgence » continue encore depuis presque deux ans et rien n'indique qu'il prendra fin prochainement. (...) Sous le régime de l'état d'urgence, la Turquie est dépourvue de Constitution et des traités internationaux. Le pays est dirigé par les décrets lois qui ne sont pas sujet au contrôle constitutionnel et ne permettent aucun recours.

À l'heure actuelle, plus de 140 000 fonctionnaires ont été limogés sans enquête, sans procès, sans le droit de la défense et donc d'une manière illégale avec les décrets lois. Et ils ne recevront aucune aide, y compris l'aide au chômage. 57 personnes limogées se sont suicidées, dont deux sont membres de notre Confédération.

Aujourd'hui, 4 218 membres de notre Confédération KESK sont démis de leur fonction avec les décrets lois. Je veux attirer votre attention encore une fois sur le fait que nos amis ont été limogés sans aucun processus judiciaire. Notre syndicat avec une grande difficulté leur a accordé une indemnisation qui ne couvre malheureusement qu'une très petite partie de leur salaire. (...)

Nous sommes de la culture, de la tradition gauchiste, socialiste. En tant que Confédération, KESK, de notre fondation à nos jours nous nous sommes battus du côté du travail, de la démocratie, de la paix, des droits syndicaux et de la liberté. Nous en avons payé le prix, nous le payons

encore mais nous ne cesserons jamais de nous battre.

CARLOS NAVARRO

Président de la Centrale des travailleurs ASI, au Venezuela

Les rapports de l'OIT sur les perspectives d'emploi affirment que le Venezuela est aujourd'hui le pays qui perd le plus d'emplois formels dans la région, par le basculement massif des emplois dans l'informel. Les chiffres des organisations spécialisées et indépendantes affirment que plus de 4 millions de personnes ont quitté le pays. Résultat de la crise humanitaire que subit l'ensemble de notre peuple. Quand le président actuel a accédé au pouvoir le 18 avril 2013, on pouvait acheter 1 dollar pour 25 bolivars. Si aujourd'hui vous voulez acheter 1 dollar au Venezuela, il vous faudra déboursier environ 2 millions de bolivars. (...) Dans l'exercice du pouvoir de l'État au cours des deux derniers gouvernements, depuis près de 20 ans, il n'y a pas eu la volonté de réunir les travailleurs et les employeurs pour trouver les chemins communs pour l'équité, la productivité et la justice en valorisant le travail. ■



© Joseph MELIN



© Virginie DEGALZAIN

4. ILS ÉTAIENT À RENNES

Des syndicalistes français

Parmi les représentants des organisations syndicales françaises, Luc Bérille, secrétaire général de l'Unsa, conduisait une délégation de divers responsables de l'Unsa. La CGT était représentée par Servane Ravault et Pascal Bouvier, membres du bureau confédéral de la CGT et par Thierry Gourlay, secrétaire général du Comité régional Bretagne CGT. François Hommeril, président et Jean-François Foucard, secrétaire national, représentaient la CFE/CGC et Philippe Louis, la CFTC.

Parmi les organisations de jeunesse, Jimmy Losfeld, président de la Fage, menait une délégation de trois responsables. Étaient également présents: Loal Mehl, présidente de la JOC, Emelyn Weber, présidente du groupe des organisations étudiantes et des mouvements de jeunesse au Cese et Ugo Thomas, président du Syndicat général des Lycéens (SGL).

Des représentants de la société civile

Parmi ceux qui avaient répondu présents: Véronique Bustreel et Jacky Decobert de l'Association des paralysés de France (APF), Jean-Pierre Bobichon de l'Institut Jacques Delors, Jean-Dominique Simonpoli de l'association Dialogues, Thierry Beaudet de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF), Michel Wiewiorka de la Fondation de la maison des sciences de l'homme et Jean-Marie Marx, directeur général de l'Apec.

D'anciens responsables de la CFDT

Nicole Notat et Jean Kaspar, anciens secrétaires généraux de la CFDT, avaient fait le déplacement jusqu'à Rennes. Parmi les anciens membres de la Commission exécutive, étaient présents: Gaby Bonnard, Yvonne Delemotte, Jean-Louis Malys, Loïc Richard, Annie Thomas, Jean-François Trogrlic, Jacky Bontems, Patrick Pierron, Marcel Grignard, Alexis Guenego, Jean-René Masson et Pierre Héritier.

Des représentants de syndicats nouvellement affiliés à la CFDT

Le Syndicat national des cadres pénitentiaires (SNCP), l'Union nationale du

personnel navigant commercial (UNPNC), le syndicat CFDT Volley ball coach Inside, le syndicat des coachs de basket, Alternative police et le Syndicat interprofessionnel de la montagne (SIM CFDT).

Des partenaires d'Outre-mer

Amis et partenaires de la CFDT depuis près de quarante ans, de nombreux militants d'Outre-mer étaient présents à Rennes.

Du Pacifique

Yan Tu et Heifara Parker, d'Atia Imua de Polynésie, Milo Poaniewa et Véronique Chédemaille de l'Usoenc de Nouvelle-Calédonie, ainsi que Pétélo Lié et Téliésia Keletaona de l'Union interprofessionnelle CFDT de Wallis et Futuna.

De l'Atlantique

Daniel Clet de la CDTG CFDT de Guyane, Éric Picot et Marilyne Paruta de l'Union interprofessionnelle CFDT de Martinique, Henri Berthelot et Dominique Malatchoumi de l'Union interprofessionnelle CFDT de Guadeloupe, et Véronique Perrin et Marion Letournel de l'Union interprofessionnelle CFDT de Saint-Pierre-et-Miquelon.

De l'océan indien

Jean Pierre Rivière et Maryvonne Quentel de la CFDT Réunion, ainsi que Ousseni Balahachi et Zalifa Bourra de l'Union interprofessionnelle CFDT de Mayotte.

Des syndicalistes du monde entier

Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI), Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Pierre Habbard, secrétaire général de la TUAC (Trade Union Advisory Committee, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) ainsi que Cyril Cosme, directeur du bureau de Paris de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont répondu à l'invitation de la CFDT. Tout comme des représentants du Bureau international du Travail (Actrav), de la CSI Arabe, de la CSI Afrique, de Solidarnost des Balkans, de la Friedrich Ebert Stiftung d'Allemagne.

D'Europe

Près de trente organisations syndicales étaient représentées au congrès: le DGB d'Allemagne, l'ÖGB d'Autriche, la CSC (sa secrétaire générale Marie-Hélène Ska), la FGTB (son président Robert Vertenuel) et la CGSLB de Belgique, la CITUB de Bulga-

rie (son vice-président Plamen Nankov), l'UATUC de Croatie, la LO du Danemark, les Commissions Ouvrières, ELA, UGT et USO d'Espagne, la GSEE de Grèce, la CGIL, la CISL et l'UIL d'Italie, Solidarnosc de Lituanie (sa présidente Kristina Krupaviciene), le LCGB du Luxembourg (son secrétaire général Francis Lomel), la LO de Norvège, la FNV des Pays-Bas, Solidarność de Pologne, la CNSLR-Fratia de Roumanie (son président Léonard Barascu et son vice-président Florin Bercea), Nezavisnost (son président Zoran Stojjkovic) et la CATUS (son vice-président Dusko Vukovic) de Serbie, la ZSSS de Slovénie, la LO et la TCO de Suède et la KESK de Turquie.

D'Afrique

La CGATA d'Algérie (son président Rachid Malaoui), la CSA du Bénin, la CSB du Burkina Faso (son secrétaire général Olivier Guy Ouedraogo), la CSTC (son secrétaire général Sabin Kpokolo) de Centrafrique, la CISL-Dignité (son Président Dago Élie Boga) et la FESACI (son secrétaire général Koffi Kra Félix Kouame) de Cote d'Ivoire, la CTUWS d'Égypte, la CNTG de Guinée, l'UNTM du Mali, l'UMT du Maroc (son secrétaire général El Miloudi El Mokharek), la CNTS et l'UN-SAS du Sénégal et l'UGTT de Tunisie.

Du Moyen Orient

La PGFTU de Palestine, l'HISDADRUT d'Israël (son vice-président Amir Yaron) et Reza Shahabi, Razavi et Loghman Veisi d'Iran.

Des Amériques

La CUT du Brésil, la CSN et la FTQ du Canada (son secrétaire général Serge Cadieux), l'ASIC de Cuba, la CSU du Salvador (son secrétaire général Francisco Arturo Quijano Clara), la CSH (son secrétaire général Leonel Pierre) la CTH (son secrétaire général René Prévil Joseph) et la CTSP (son secrétaire général Yvel Admettre) de Haïti, l'ASI du Venezuela (sa secrétaire générale Marcela Molina et son président Carlos Navarro).

D'Asie

La CLC du Cambodge (son président Thorn Ath), la Fedina d'Inde (son président Sebastian Devaraj) et le Free Viet labour du Vietnam (son président Dinh Hung Nguyen). ■

ÉLECTIONS

1. Le Bureau national 128
2. La Commission exécutive 132
3. La Commission de suivi des chartes 136

1. LE BUREAU NATIONAL

CATÉGORIE 1 PRÉSENTÉE PAR LES FÉDÉRATIONS

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre d'électeurs inscrits/ Mandats retirés	645	29 215
Abstentions	13	529
Nombre d'émargements/ Mandats exprimés	632	28 686

NOM Prénom	Orga.	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	Résultat
MORIN Sophie (F)	FEAE	54 ans	Ingénieur en informatique	Secrétaire générale	28 516 99,40 %	ÉLUE
LAUMONT Catherine (F)	PSTE	48 ans	Chargée de communication	Secrétaire nationale	28 489 99,31 %	ÉLUE
DEBATISSE Marie-Thérèse (F)	FEP	58 ans	Enseignante	Secrétaire nationale	28 443 99,15 %	ÉLUE
GUIMBRETIERE Fabien (H)	FGA	46 ans	Ouvrier industrie de la volaille	Secrétaire général	28 396 98,98 %	ÉLU
MORIN Jérôme (H)	F3C	46 ans	Conseiller bancaire	Secrétaire général	28 373 98,90 %	ÉLU
PORTAL Rui (H)	FNCB	44 ans	Menuisier	Secrétaire général	28 270 98,54 %	ÉLU
NAVE-BEKHTI Catherine (F)	Sgen	42 ans	Professeur SES	Secrétaire générale	28 265 98,53 %	ÉLUE
BOUQUET Isabelle (F)	Finances	56 ans	Inspectrice des finances publiques	Secrétaire nationale	28 196 98,29 %	ÉLUE
GUIVARCH Olivier (H)	Services	41 ans	Libraire	Secrétaire général	27 947 97,42 %	ÉLU
LE CALONNEC Claire (F)	Interco	60 ans	Attachée territoriale	Secrétaire générale	27 921 97,33 %	ÉLUE
MATHIEU Luc (H)	FBA	58 ans	Employé de banque	Secrétaire général	27 834 97,02 %	ÉLU
RESCANIÈRES Evelyne (F)	Santé Sociaux	49 ans	Infirmière	Secrétaire générale	27 810 96,94 %	ÉLUE
BOUSQUENAUD Dominique (H)	FCE	54 ans	Agent EDF	Secrétaire général	27 627 96,30 %	ÉLU
STEMER Edgar (H)	FGTE	57 ans	Cheminot	Secrétaire général	27 013 94,16 %	ÉLU
DESTUGUES Stéphane (H)	FGMM	50 ans	Technicien qualifié	Secrétaire national	25 858 90,14 %	ÉLU

CATÉGORIE 2 PRÉSENTÉE PAR LES URI

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre d'électeurs inscrits/ Mandats retirés	645	29215
Abstentions	15	671
Nombre d'émargements/ Mandats exprimés	630	28544

NOM Prénom	Organisation	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	Résultat
MERCIER Isabelle (F)	Pays de la Loire	51 ans	Éducatrice jeunes enfants	Secrétaire générale	28298 99,13%	ÉLUE
NICOLAÏ Laure (F)	Bourgogne-Franche-Comté	47 ans	Assistante de direction	Secrétaire générale	28180 98,72%	ÉLUE
MAROT Anne-Flore (F)	Pays de la Loire	43 ans	Commerciale	Secrétaire régionale	27890 97,70%	ÉLUE
NICOL Lydie (F)	Bretagne	42 ans	Agent d'escale	Secrétaire générale adjointe	27821 97,46%	ÉLUE
SOLER Marinette (F)	Île-de-France	59 ans	Manipulatrice en électro-radiologie	Secrétaire générale adjointe	27487 96,29%	ÉLUE
LE FAUCHEUR Véronique (F)	Bretagne	57 ans	Éducatrice spécialisée	Secrétaire régionale	27372 95,89%	ÉLUE
SERNA Didier (H)	Provence-Alpes Côte d'Azur	52 ans	Contrôleur principal des finances publiques	Secrétaire général	26844 94,04%	ÉLU
BRIÈRE Bertrand (H)	Normandie	51 ans	Menuisier	Secrétaire général	26562 93,05%	ÉLU
AILLARD Pierrick (H)	Auvergne-Rhône-Alpes	43 ans	Éducateur spécialisé	Secrétaire général	26354 92,32%	ÉLU
TOUSSAINT Dominique (H)	Grand Est	56 ans	Éducateur spécialisé	Secrétaire général	25540 89,47%	ÉLU
PAROT Jean-Paul (H)	Nouvelle-Aquitaine	45 ans	Technicien	Secrétaire général	25319 88,70%	ÉLU
MARTIN Grégory (H)	Occitanie	45 ans	Agent administratif	Secrétaire général	23172 81,17%	ÉLU
LENGRAND Philippe (H)	Île-de-France	56 ans	Employé de banque	Secrétaire général	22443 78,62%	ÉLU
LORY Gilles (H)	Centre-Val de Loire	55 ans	Responsable projet	Secrétaire général	11445 40,09%	NON ÉLU
CRÉPIN Michel (H)	Hauts-de-France	60 ans	Professeur des écoles	Secrétaire général	8988 31,48%	NON ÉLU

CATÉGORIE 3 PRÉSENTÉE PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre d'électeurs inscrits/ Mandats retirés	645	29 215
Abstentions	13	565
Nombre d'émargements/ Mandats exprimés	632	28 650

NOM Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix		Résultat
PINCHAUT Catherine (F)	45 ans	Consultante en organisation	Secrétaire fédérale FCE	28 396	99,11%	ÉLUE
LESTIC Béatrice (F)	52 ans	Cadre commerciale	Secrétaire générale du Syndicat CFTD Air France	28 345	98,93%	ÉLUE
LÉON Marylise (F)	42 ans	Responsable sécurité et environnement	Secrétaire nationale	28 070	97,97%	ÉLUE
PORTIER Philippe (H)	54 ans	Scientifique	Secrétaire général FGMM	28 068	97,96%	ÉLU
RICORDEAU Yvan (H)	47 ans	Technicien de sécurité sociale	Secrétaire national	27 932	97,49%	ÉLU
SÈVE Frédéric (H)	52 ans	Professeur	Secrétaire national	27 781	96,96%	ÉLU
MININ Inès (F)	38 ans	Assistante commerciale	Secrétaire nationale	27 751	96,86%	ÉLUE
BERGER Laurent (H)	50 ans	Conseiller en insertion professionnelle	Secrétaire général	27 053	94,42%	ÉLU
CABANAL Jocelyne (F)	54 ans	Ingénieure	Secrétaire nationale	26 990	94,20%	ÉLUE
CADART Thierry (H)	58 ans	Professeur de mathématiques	Secrétaire national	26 713	93,23%	ÉLU

CATÉGORIE 4 PRÉSENTÉE PAR L'UCC

	Nbre de votants	Nombre de voix
Nombre d'électeurs inscrits/Mandats retirés	645	29 215
Nombre de votants	630	28 638
Abstentions	-	1 433
Nombre d'émargements/Mandats exprimés	-	27 782

NOM Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix		Résultat
MAHIEU Laurent (H)	60 ans	Ingénieur	Secrétaire général	POUR	26 924 96,91%	ÉLU
				CONTRE	858 3,09%	

CATÉGORIE 5 PRÉSENTÉE PAR L'UCR

	Nbre de votants	Nombre de voix
Nombre d'électeurs inscrits/Mandats retirés	645	29215
Nombre de votants	630	28620
Abstentions	-	1471
Nombre d'émargements/Mandats exprimés	-	27744

NOM Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale		Nombre de voix	Résultat
FABRE Dominique (F)	67 ans	Cadre hospitalier	Secrétaire générale	POUR	25739	92,77%
				CONTRE	2005	7,23%
						ÉLUE



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

1 AILLARD Pierrick (H)	14 LE CALONNEC Claire (F)	27 NAVE-BEKHTI Catherine (F)
2 BERGER Laurent (H)	15 LE FAUCHEUR Véronique (F)	28 NICOL Lydie (F)
3 BOUQUET Isabelle (F)	16 LENGRAND Philippe (H)	29 NICOLAÏ Laure (F)
4 BOUSQUENAUD Dominique (H)	17 LÉON Marylise (F)	30 PAROT Jean-Paul (H)
5 BRIÈRE Bertrand (H)	18 LESTIC Béatrice (F)	31 PINCHAUT Catherine (F)
6 CABANAL Jocelyne (F)	19 MAHIEU Laurent (H)	32 PORTAL Rui (H)
7 CADART Thierry (H)	20 MAROT Anne-Flore (F)	33 PORTIER Philippe (H)
8 DEBATISSE Marie-Thérèse (F)	21 MARTIN Grégory (H)	34 RESCANIÈRES Evelynne (F)
9 DESTUGUES Stéphane (H)	22 MATHIEU Luc (H)	35 RICORDEAU Yvan (H)
10 FABRE Dominique (F)	23 MERCIER Isabelle (F)	36 SERNA Didier (H)
11 GUIMBRETIERE Fabien (H)	24 MININ Inès (F)	37 SÈVE Frédéric (H)
12 GUIVARCH Olivier (H)	25 MORIN Jérôme (H)	38 SOLER Marinette (F)
13 LAUMONT Catherine (F)	26 MORIN Sophie (F)	39 STEMER Edgar (H)
		40 TOUSSAINT Dominique (H)

2. LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Le Bureau national élu par le 49^e congrès s'est réuni le 7 juin 2018. Conformément aux articles 22 des statuts et 43 du règlement intérieur de la Confédération, il a élu la Commission exécutive, le secrétaire général, le secrétaire général adjoint, le trésorier et s'est prononcé sur les responsabilités politiques des membres de la CE.

ÉLUS MEMBRES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

BERGER Laurent	39 voix
CABANAL Jocelyne	39 voix
CADART Thierry	39 voix
LÉON Marylise	39 voix
LESTIC Béatrice	39 voix
MININ Inès	39 voix
PINCHAUT Catherine	39 voix
PORTIER Philippe	39 voix
RICORDEAU Yvan	39 voix
SÈVE Frédéric	39 voix

Élu secrétaire général

BERGER Laurent 39 voix

Élue secrétaire générale adjointe

LÉON Marylise 39 voix

Élu trésorier

CADART Thierry 39 voix

La répartition des fonctions au sein de la Commission exécutive a été adoptée à l'unanimité (39 voix).



■ Laurent Berger, secrétaire général

LAURENT BERGER

Secrétaire général

- Responsable de la politique générale
- Responsable du fonctionnement des instances
- Responsable de la représentation de la CFTD
- Responsable de la politique de communication
- Responsable de la politique d'information des responsables CFTD
- Responsable des relations avec les intellectuels

Responsabilités syndicales

2012 Secrétaire général

2009 Secrétaire national

2003 Secrétaire général de l'Union régionale Pays de la Loire

1996 Permanent à l'Union locale de Saint-Nazaire

Activité professionnelle

Conseiller en insertion professionnelle

Date et lieu de naissance

27 octobre 1968

à Guérande (Loire-Atlantique)



■ Marylise Léon, secrétaire générale adjointe

MARYLISE LÉON

Secrétaire générale adjointe

- Responsable de la coordination de la politique d'action revendicative
- Responsable de la politique de l'emploi et de la sécurisation des parcours
- Responsable de la politique de lutte contre la pauvreté
- Responsable des questions liées au numérique
- Responsable des relations intersyndicales

Responsabilités syndicales

2014 Secrétaire nationale

2012 Secrétaire fédérale

à la Fédération chimie énergie

2009 Déléguée fédérale

à la Fédération chimie énergie

2003 Chargée d'études et de formations

à la Fédération chimie énergie

Activité professionnelle

Responsable Sécurité et environnement

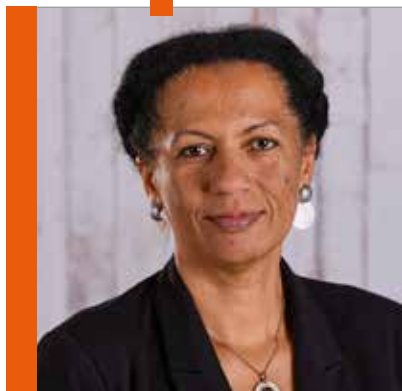
Date et lieu de naissance

23 novembre 1976

au Mans (Sarthe)



■ Thierry Cadart, trésorier confédéral



■ Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale



■ Béatrice Lestic, secrétaire nationale

© Anne BRUEL / Infocom CFDT

THIERRY CADART

Trésorier confédéral

- Responsable de la coordination au Cese
- Responsable de la politique des territoires
- Responsable de la politique du cadre de vie, du logement et de la politique de la ville
- Responsable de la politique en matière de vacances, culture, loisirs, tourisme
- Responsable de la politique sur la justice
- Responsable de la politique juridique
- Président de l'Espace Belleville

Responsabilités syndicales

- 2012** Secrétaire national
- 2007** Secrétaire général de la Fédération Sgen CFDT

Activité professionnelle

Professeur de mathématiques

Date et lieu de naissance

24 mai 1960
à Saint-Cloud (Hauts-de-Seine)

JOCELYNE CABANAL

Secrétaire nationale

- Responsable de la politique en direction des fonctions publiques, de la réforme et des évolutions de l'État et des questions de défense et de sécurité
- Responsable de la politique de la santé, de la famille et de la dépendance
- Responsable de la politique de financement de la protection sociale et de la fiscalité
- Responsable de la documentation et des archives

Responsabilités syndicales

- 2014** Secrétaire nationale
- 2012** Membre de la Commission confédérale Femmes
- 2011** Administratrice de la Caisse nationale des allocations familiales
- 2008** Secrétaire régionale de l'Union régionale Bretagne
- 2006** Mandats électifs à France Telecom SCE

Activité professionnelle

Ingénieure

Date et lieu de naissance

9 décembre 1964
à Saint-Marcelin (Isère)

BÉATRICE LESTIC

Secrétaire nationale

- Responsable de la politique de développement, de syndicalisation et des pratiques syndicales
- Responsable du service aux adhérents
- Co-responsable de l'accompagnement des militants et notamment de la mise en œuvre du chantier ARC (Accompagnement-ressources-conseil)
- Responsable de la politique en direction des femmes, en matière d'égalité professionnelle, de condition féminine et de mixité

Responsabilités syndicales

- 2015** Membre du bureau fédéral de la FGTE
- 2011** Secrétaire générale de la CFDT groupe Air France
- 2007** Secrétaire de la section Commercial France Air France, membre du secrétariat national de la CFDT groupe Air France
- 2003** Déléguée syndicale, membre du conseil syndical du Spasaf CFDT groupe Air France

Activité professionnelle

Cadre commerciale (Chargée d'affaire)

Date et lieu de naissance

2 février 1966 à Paris (Île-de-France)



■ Inès Minin, secrétaire nationale

INÈS MININ

Secrétaire nationale

- Responsable de la politique en direction des jeunes
- Responsable de la politique des garanties collectives en matière de salaire et de la politique de consommation et de pouvoir d'achat
- Responsable de la politique d'épargne salariale et d'ISR
- Responsable de la politique en direction des petites entreprises

Responsabilités syndicales

2014 Secrétaire nationale
2010 Secrétaire confédérale

Activité professionnelle

Assistante commerciale

Date et lieu de naissance

16 novembre 1980
à Paris (Île-de-France)



■ Catherine Pinchaut, secrétaire nationale

CATHERINE PINCHAUT

Secrétaire nationale

- Responsable de la politique en matière d'organisation et de vie au travail, du temps de travail, de la santé au travail et du handicap
- Responsable de la politique de formation syndicale
- Responsable de la politique de renouvellement des responsables

Responsabilités syndicales

2015 Secrétaire fédérale à la Fédération chimie énergie CFDT
2002 Déléguée fédérale à la FCE CFDT

Activité professionnelle

Consultante en organisation

Date et lieu de naissance

18 août 1973 à Douai (Nord)



■ Philippe Portier, secrétaire national

PHILIPPE PORTIER

Secrétaire national

- Responsable de la politique économique dont l'économie sociale et solidaire
- Responsable de la politique du développement durable, des politiques industrielles, de la recherche, de l'enseignement supérieur, de la coordination en matière de RSE et du suivi d'Éthique sur l'étiquette
- Responsable de l'évolution des règles du dialogue social et de la politique en direction des IRP, de la lutte contre les discriminations syndicales
- Responsable du suivi de la représentativité
- Responsable des études et de la relation avec les experts

Responsabilités syndicales

2014 Secrétaire général de la FGMM
2007 Secrétaire national de la Fédération CFDT métallurgie
2002 Secrétaire général de l'Union mines métaux Ain 2 Savoie

Activité professionnelle

Scientifique dans le domaine des matériaux

Date et lieu de naissance

30 octobre 1964
à Chamonix (Haute-Savoie)



■ Yvan Ricordeau, secrétaire national



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ Frédéric Sève, secrétaire national

YVAN RICORDEAU

Secrétaire national

- Responsable de la politique internationale et européenne et en direction de l'Outre-Mer
- Responsable de la politique organisationnelle
- Responsable de la coordination des chantiers internes DOF
- Co-responsable de l'accompagnement des militants et notamment de la mise en œuvre du chantier ARC (Accompagnement-ressources-conseil)
- Responsable de la politique de formation initiale et continue et de la GPEC
- Président de l'Institut Belleville

Responsabilités syndicales

- 2014** Secrétaire national
- 2009** Secrétaire général de l'Union régionale Pays de la Loire, membre du Conseil économique social et environnemental régional (Ceser) Pays de la Loire
- 2006** Administrateur CFDT à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
- 2002** Secrétaire général de l'Union départementale Loire-Atlantique

Activité professionnelle

Technicien de Sécurité sociale

Date et lieu de naissance

12 mai 1972 à Nantes (Loire-Atlantique)

FRÉDÉRIC SÈVE

Secrétaire national

- Responsable de la politique sur les retraites
- Responsable des systèmes d'information et coordination des chantiers SI
- Responsable de la politique de l'immigration
- Responsable de la lutte contre les discriminations et de la lutte contre le racisme
- Responsable de la politique des libertés
- Responsable de la politique éditoriale de tous les titres CFDT y compris le site
- Responsable des relations extérieures (politique et mouvement associatif)

Responsabilités syndicales

- 2016** Secrétaire national
- 2013** Membre du Bureau national confédéral CFDT
- 2012** Secrétaire général de la Fédération CFDT Éducation nationale
- 2010** Secrétaire général la CFDT Éducation nationale de l'académie de Lyon

Activité professionnelle

Professeur de Sciences économiques et sociales

Date et lieu de naissance

27 décembre 1966
à Villefranche-sur-Saône (Rhône)

3. LA COMMISSION DE SUIVI DES CHARTES

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre d'électeurs inscrits/ Mandats retirés	645	29 215
Nombre de votants	630	28 630
Abstentions	-	646
Nombre d'émargements/ Mandats exprimés	-	28 569

NOM Prénom	Organisation syndicale	Nombre de voix		Résultat
BARBIEUX Joëlle (F)	Fédération Banques et Assurances	28 212	98,75%	ÉLUE
CERTA Bruno (H)	Fédération des Services	27 959	97,86%	ÉLU
MOUCHARD Thierry (H)	URI Pays de la Loire	27 867	97,54%	ÉLU
BAFOUR Frédéric (H)	Syndicat des Travailleurs de la Métallurgie Sud Francilien	27 821	97,38%	ÉLU
STIRN Jacques (H)	Syndicat Communication Conseil Culture Lorraine	27 811	97,34%	ÉLU
FARGE Vincent (H)	Syndicat Défense Limousin	27 805	97,32%	ÉLU
LEROUX Damien (H)	Syndicat des Personnels des Administrations Centrales Economiques et Financières Franciliennes)	27 784	97,25%	ÉLU
CORDIER Thierry (H)	Syndicat des Transports de Picardie	27 657	96,80%	ÉLU
ESTEVENET Véronique (F)	URI Nouvelle Aquitaine	27 505	96,27%	ÉLUE
HAZEMANN Alain (H)	UTR Moselle	27 363	95,77%	ÉLU

DISCOURS DE CLÔTURE

Bonjour à toutes et à tous,

Voilà, nous y sommes, après cette semaine intense, c'est déjà l'heure de nous quitter. Pour qu'un congrès soit réussi, en tout cas un congrès de la CFDT, il faut qu'il permette de penser loin et large, de débattre, de se dire nos désaccords, ils sont légitimes, mais aussi de réaffirmer que ce qui nous rassemble est plus fort que ce qui nous divise. Et de ce point de vue, je pense que c'est un congrès réussi. Nous avons su tirer le bilan de notre activité, sans passer sous silence les difficultés et les échecs, mais sans non plus renoncer à être fiers de notre action !

Nous avons pu réaffirmer notre solidarité avec nos camarades de Turquie, d'Iran et du Venezuela, qui mènent dans leur pays respectif un combat héroïque pour le respect des droits des travailleurs et plus largement, pour la démocratie. Soyez fiers de votre organisation qui est reconnue au plan international pour ne jamais transiger contre les dictatures.

Nous avons su trancher nos débats et nous repartons avec une ligne claire. Et offensive. Avec une résolution votée à 87%. « *Démocratisons le travail, donnons un nouveau visage au syndicalisme* », c'est le titre de la résolution qui va nous guider ces quatre prochaines années. Je tiens à remercier tous ceux qui ont œuvré à cette feuille de route.

Les débats sur les amendements ont été de haut vol et utiles pour notre organisation. Au-delà de l'exercice démocratique remarquable, notre capacité à débattre tout en nous respectant dans nos différences, ils sont la démonstration de notre type de syndicalisme.

Un syndicalisme profondément européen, qui défend l'idée que malgré toutes ses imperfections, l'Union européenne reste le seul niveau capable de nous protéger des déséquilibres mondiaux et de garantir le progrès social.

En débattant des conséquences de la révolution numérique sur notre modèle social, nous avons montré notre capacité à partir du réel tel qu'il est, pour adapter nos revendications, toujours dans le même



■ Laurent Berger, secrétaire général

but : mieux protéger les travailleurs.

À très court terme, le débat sur les retraites nous conforte pour mener la concertation avec le gouvernement. Je dis « *aller à la concertation* », comme on dit « *aller au combat* », pour faire entendre nos revendications. Ce ne sera pas simple, mais nous sommes bien armés. Nous le serons d'autant mieux avec l'initiative Parlons retraites qui sera en ligne dès mardi. Relayez-la massivement ! Pour que nous partions du vécu et des aspirations des travailleurs lorsque nous irons aux concertations.

" PROFITER DES ESPACES QUI EXISTENT POUR NÉGOCIER ET OBTENIR DES DROITS NOUVEAUX "

Nous avons aussi, parce que nous sommes à la CFDT, parlé de questions sociétales. Sur les statistiques ethniques, sur la fin de vie, nous avons fait la preuve d'une organisation ouverte sur le monde, qui s'engage sur les sujets sociétaux.

Nous avons débattu sur la manière de réduire les écarts de rémunération et de conditionner efficacement les aides aux entreprises, sur ce qui doit nous permettre de réduire les inégalités, de progresser sur le partage de la richesse et du pouvoir dans les entreprises. Nous n'allons pas avoir de cesse de le rappeler

au gouvernement sur la loi PACTE qui est une vraie opportunité pour faire évoluer la conception de l'entreprise et pour mieux répartir la richesse.

Nous allons aussi interpellier le gouvernement et nous ne le laisserons pas faire sur les minima sociaux, sur les prestations sociales.

Sur CAP 2022 aussi, nous serons vigilants. Nous porterons une vision exigeante de l'action publique, celle portée par la résolution, une action publique se modernisant en permanence certes mais pour mieux rendre le service aux usagers en considérant ses agents, tous ceux qui contribuent au service public et à l'action publique comme une véritable richesse pour notre pays.

Ce congrès de Rennes s'est tenu dans une période particulièrement compliquée pour la CFDT. Vous l'avez souligné, les militants en bavent. La stratégie de la CFDT, vous l'avez dit aussi, n'est pas remise en cause, mais la ligne de crête qui consiste à s'opposer sans verser dans la contestation systématique, à profiter des espaces qui existent pour négocier et obtenir des droits nouveaux, à alterner de la mobilisation sectorielle et du dialogue... n'est pas toujours aisée à suivre et à comprendre.

Finalement, et vous l'avez dit dans vos interventions sur le rapport d'activité, la faiblesse de notre stratégie, ce sont les acteurs. Un patronat trop souvent archaïque mais efficace dans le lobbying, un pouvoir politique qui ne nous reconnaît pas à notre juste place. Ce pouvoir qui parfois semble chercher davantage des victoires politiques que des solutions concrètes co-construites. Et aussi des organisations syndicales, avec lesquelles nous allons continuer de discuter ; mais cela ne facilite pas la tâche quand certaines se radicalisent et s'affaiblissent. Leur responsabilité à tous dans la situation actuelle est écrasante, mais elle ne nous exonère pas de nos responsabilités, elle ne nous exonère pas d'agir.

Nous continuerons d'interpeller le patronat et notamment le Medef, qui va



© Virginie DEGALZAIN



© Virginie DEGALZAIN

■ Hervé Garnier, Véronique Descacq et Marie-Andrée Seguin ont quitté la Commission exécutive à l'issue du congrès.

élire en juillet son nouveau président. Comme je l'ai dit dans la réponse au rapport d'activité, nous allons lui proposer de co-construire, avec les autres organisations, un agenda de négociations sociales autonome.

Les sujets ne manquent pas : le travail, la transformation des activités et de l'emploi, la conciliation des temps et, pourquoi pas, la banque du temps.

Nous continuerons d'interpeller le gouvernement et le Président et de défendre nos positions sur toutes les réformes en cours et à venir. Et je demande officiellement aujourd'hui au gouvernement un rendez-vous social dès la rentrée qui réunisse les partenaires sociaux. Ce serait l'occasion d'envoyer un signal clair et de repartir sur de nouvelles bases.

Nous continuerons aussi de renforcer le pôle réformiste du syndicalisme. La fragmentation actuelle du syndicalisme est en partie responsable de son manque d'efficacité, que ce soit au niveau national, dans les branches et dans les entreprises. Je sais que ce n'est pas toujours facile dans les entreprises. Mais nous devons donner à voir beaucoup plus fortement qu'aujourd'hui que le syndicalisme français a changé de visage et qu'il existe un pôle réformiste fort.

Dis autrement, en finir avec le discours trop souvent entendu de « *la CFDT réformatrice isolée et à l'écart des mouvements sociaux* » pour passer enfin à « *la CFDT leader syndical dans le pays, autour de laquelle se structure un syndicalisme nouveau, indépendant et responsable* ».

Notre leadership, il faut maintenant l'assumer pleinement ! La CFDT doit devenir le leader du syndicalisme français et nous devons pour ça réunir autour de nous.

"FAIRE LES CHOIX INDISPENSABLES À NOTRE ÉVOLUTION"

Nous sommes première organisation syndicale ! C'est à nous de prendre des initiatives. Avec ceux avec qui nous partageons les valeurs et, globalement une même vision du syndicalisme. Il faut leur faire des propositions, en fonction des situations, de travail en commun, d'alliance, de rapprochement... et ne pas craindre d'inventer des formes nouvelles, d'expérimenter. Rien ne se fera d'en haut, rien ne se fera par les instances, entre les dirigeants. C'est dans les administrations et les entreprises, dans les territoires, dans les branches qu'il faut œuvrer.

Et puis, dernier levier d'action, et c'est sans doute le plus important car c'est celui sur lequel nous avons le plus de prise : nous-mêmes !

C'est bien que le congrès ait pris le temps de débattre et de faire connaître tout le travail abattu ces quatre dernières années. Sur le chantier évolution de l'organisation tout particulièrement, mais aussi sur la syndicalisation, avec les trophées du Challenge développement.

Le congrès nous aura permis de faire les choix indispensables à notre évolution.

■ En votant la réforme des statuts et notamment la parité du Bureau national. Il

était indispensable qu'une organisation féministe comme la nôtre se dote d'un exécutif paritaire. Je l'ai expérimenté cet exécutif paritaire. Et je ne crois pas que la Commission exécutive de ces quatre dernières années ait été une commission exécutive plus faible que lorsqu'il y avait plus d'hommes. Il faut sortir de cette situation de responsabilités exercées uniquement par des hommes. Ça ne doit pas être le cas seulement au Bureau national ou à la Commission exécutive. Il faut que ce soit le cas dans l'ensemble de nos organisations. Avec l'adoption très large de la résolution sur la Cnas, nous continuons à améliorer cet outil unique dans le syndicalisme, et indispensable pour les syndicats. Et nous élargissons encore ses prestations. Gageons aussi qu'avec l'application Cnas qui a été lancée dernièrement, le service rendu aux syndicats sera plus simple et plus rapide.

■ Les débats internes sur la résolution auront été denses et nombreux. Sept débats ont eu lieu sur notre fonctionnement interne.

Ils nous engagent à la fois à fixer la barre haut, et à nous donner les moyens ensemble de relever les nombreux défis qui nous attendent.

La question des moyens syndicaux a été très présente durant ce congrès. Je sais que vous ne jouez pas : c'est une vraie préoccupation, notamment dans le privé. Ce n'est pas de l'État qu'on doit attendre plus de ressources, au-delà de ce gouvernement, je pense que ce n'est pas le sens

de l'histoire. On doit mener la bataille avec les patrons pour négocier des moyens, mais les résultats de ce combat seront forcément hétérogènes, selon l'entreprise, sa taille, son secteur professionnel.

Au final, la seule ressource sûre et dont on maîtrise la répartition équitable et l'utilisation, ce sont les cotisations !

Il n'y a pas d'autre voie pour renforcer notre syndicalisme que d'être plus nombreux, de faire adhérer plus de travailleurs ! Alors allons-y ! Nous avons maintenant un objectif chiffré à décliner sur quatre ans. Et c'est vous qui l'avez décidé, c'est 10 %. Il faudra s'appuyer sur les expérimentations, sur ce que nous savons faire. Il n'y a pas de fatalité à ce que nous soyons si peu nombreux même si nous sommes déjà nombreux. 10 % ce n'est pas compliqué si tout le monde s'y met. La Confédération va s'y mettre dès lundi matin.

Nous avons aussi pris ensemble un engagement très fort vis-à-vis des militants d'entreprises et d'administration : celui de leur garantir un droit à l'accompagnement ! Bien sûr, cela ne se fera pas du jour au lendemain, mais ça ne pourra pas non plus prendre 10 ans ! Vous pouvez compter sur la Confédération pour donner l'impulsion, mais cela n'aboutira que si chaque syndicat, chaque organisation, tous acceptent de travailler ensemble et en complémentarité, sans renoncer à ses prérogatives, mais sans non plus s'enfermer dans la défense de son pré-carré !

Cette attitude de coopération, de mutualisation, elle est plus que jamais nécessaire pour relever le prochain grand défi qui nous attend dans quelques mois : celui des élections fonctions publiques. À 20 000 voix, nous pouvons transformer l'essai de notre victoire dans le privé et devenir premier syndicat français. 20 000 voix. C'est à la fois peu et beaucoup, parce qu'il va falloir aller les chercher une à une. C'est aussi cela qui déterminera notre poids dans les années à venir.

Alors allons-y à fond ! Oui, tous à fond pour réussir ces élections. Toute la CFDT doit en faire une priorité des mois à venir. C'est la priorité de cette fin d'année.

Beaucoup de défis à relever donc, mais je crois que nous sortons tous reboostés de ce congrès. Un congrès qui aura su ménager des temps précieux de convivialité et de fraternité. Car le syndicalisme, c'est d'abord et avant tout des femmes et des hommes qui le font vivre !

Je vous remercie pour la confiance accordée au nouveau Bureau national, très fortement renouvelé et comme je vous le disais, presque paritaire... bienvenue aux nouveaux !

Bienvenue aussi aux trois nouveaux de la Commission exécutive, Béatrice Lestic, Catherine Pinchaut et Philippe Portier ! Il y a ceux qui arrivent et ceux qui nous quittent...

Je ne vais pas dire un mot particulier pour les dix membres du BN sortants ni pour ceux qui l'ont quitté pendant le mandat, ça serait assez long. Le Bureau national est une instance éminemment importante pour notre fonctionnement démocratique, ceux qui y siègent ne représentent pas leur organisation mais sont des dirigeants de la Confédération et à ce titre, prennent les décisions importantes entre deux congrès. C'est une tâche prenante et difficile, je tenais très sincèrement à vous remercier : Alain Gatti, Elisabeth Le Gac, Jérôme Dupont, Louis Baron, Marc Besnault, Martial Garcia, Nathalie Canieux, Odile Denis, Patrick Massard et Sabine Gies. Merci pour votre engagement et les bons moments passés ensemble !

À la Commission exécutive, ce sont trois secrétaires nationaux à qui nous disons au revoir aujourd'hui : Marie-Andrée Seguin, Hervé Garnier et Véronique Descacq.

Marie-Andrée aura passé six années à la Commission exécutive et seize au Bureau national. Elle a porté avec beaucoup de constance et de détermination les dossiers dont elle a eu la responsabilité. Tout le monde ici a en mémoire des actions de terrain auprès des salariés des TPE-PME ou des rassemblements à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. C'est sous sa responsabilité qu'au cours des dernières années des évolutions majeures dans le domaine du logement ont été menées avec la CFDT comme acteur central. Et bien sûr, l'action de Marie-Andrée c'est aussi la réussite d'un renouvellement sans précédent des conseillers prud'hommes.

Dans nos débats à la Commission exécutive, elle aura toujours été celle qui nous ramène à l'ancrage sur le terrain, à ce que vivent les militants. Marie-Andrée, c'est une force tranquille, toujours d'humeur égale, qui apporte de la sérénité. C'est important dans l'équilibre d'un collectif. Je lui en suis profondément reconnaissant. Elle va maintenant pouvoir profiter d'une

retraite bien méritée. Avec le départ de Marie-Andrée et d'Hervé, ce sont les plus anciens membres du Bureau national qui partent.

Hervé achève, avec ce congrès, un assez long parcours comme responsable confédéral : au BN à partir de 2002, puis à la commission exécutive à partir de fin 2007. Quand on pense à Hervé, on pense à la qualité de vie au travail, à la santé au travail et bien sûr, à la pénibilité. Sur ce dernier sujet, il a fait preuve devant l'adversité d'une ténacité, d'une persévérance sans faille, là où beaucoup auraient sans doute abandonné le combat tant les obstacles étaient nombreux. L'autre dossier qui restera attaché au nom d'Hervé est évidemment le service aux adhérents. C'était un pari, auquel, sans doute, au début, il était un des seuls à croire. Il l'a relevé et gagné. Si Marie-Andrée est la force tranquille, Hervé ce serait plutôt la force bougonne. Pas étonnant qu'il ait choisi un métier plutôt solitaire, celui de berger.

Mais ce caractère bougon n'exclut pas une grande sensibilité. Une sensibilité qui est sans doute à la base de son engagement et qui lui a fait investir pleinement le dossier du handicap dont il avait la responsabilité. Une sensibilité qu'il a aussi exprimée à travers le dossier de la culture. Et puis, Hervé, c'est un roc sur lequel on peut s'appuyer face à l'adversité. L'adversité, la CFDT n'en a pas manqué ces quinze dernières années. Hervé fait partie de ces responsables qui ont toujours été présents pour l'affronter et la vaincre, aux côtés de François puis à mes côtés.

Véronique achève aujourd'hui un parcours militant exceptionnel qui n'a pas été un long fleuve tranquille. L'adversité, elle l'a connue au sein même de la CFDT, dans sa fédération. Elle en est venue à bout et, ce faisant, elle a puissamment contribué à la cohésion que notre organisation connaît aujourd'hui. Après la force tranquille de Marie-Andrée et la force bougonne d'Hervé, je dirais que Véronique c'est la force de frappe.

Une grande rigueur, une capacité d'analyse politique remarquable, une puissance de travail impressionnante et aussi une exigence redoutable face à ses interlocuteurs patronaux, syndicaux ou gouvernementaux... Parfois aussi face à ses camarades de la Commission exécutive. Cette rigueur et cette exigence trouvent leur source dans la grande ambition que



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ La nouvelle Commission exécutive, au terme du congrès.

Véronique porte pour la CFDT et plus globalement pour les travailleurs. Dans la coordination de l'action revendicative, comme sur les dossiers de l'emploi, de l'économie ou de la protection sociale, elle n'a eu de cesse de défendre les positions de la CFDT, d'en faire aboutir les propositions.

Des idées et des actes. Un syndicalisme intelligent et concret, voilà ce qu'incarne Véronique. Pour le Secrétaire général que je suis, vous avoir côtoyés, et avoir fait équipe avec Véronique comme secrétaire générale adjointe a été une immense chance. Je crois pouvoir dire que nous avons été un bon duo, complémentaire. J'ai beaucoup appris avec Véronique.

"UN CONGRÈS FORT, UN CONGRÈS QUI NOUS RENFORCE, UN CONGRÈS EXIGEANT"

Et enfin, je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué à la réussite de ce congrès. Merci à Louis Baron et à Isabelle Doctrinal. Merci, mille mercis à tous les militants et toutes les militantes bretons et bretonnes. Merci aux services confédéraux, en particulier au comité d'organisation du congrès, qui ont géré ce congrès avec efficacité, dynamisme, patience et dévouement. Je veux remercier particulièrement en votre nom, Isabelle, Mylène, Joël, Véronique, Sonia, Didier, Laurent, Bruno, Mariam, Blandine, Sophie, Florian, Alexandra, Patrice, Manuel, Claudia, Mélyène, Philippe, et Erick, qui part en retraite à l'issue de ce congrès, bon repos Erick! Merci aussi à Lucas, le créateur du petit

jingle très apprécié qui a rythmé nos travaux tout au long de ces 5 jours.

Et merci au grand manitou de ce congrès, François Branchu, c'est un personnage extraordinaire. Et tout cela ne serait pas possible, en ce qui me concerne, sans Cécile, Luc, Isabelle, Élise, Nadia, Anne-Rose, Nadège, Valérie et les deux Laurent. Merci à vous. Et Merci aussi à Michelle qui a réglé le pupitre pendant tout le congrès.

Merci également à tous les secrétaires confédéraux et au personnel administratif et technique, qui ont contribué, bien souvent dans l'ombre, aussi bien au fond qu'à la forme des débats. C'est aussi grâce à eux que nous avons pu, pour la troisième fois consécutive, organiser un éco-congrès. Notre bilan carbone à l'issue de ce congrès de Rennes, est de 381 tonnes équivalent CO₂. Par rapport à Marseille, nous avons fait encore mieux: 106 tonnes équivalent carbone de moins soit 22%. Ce bilan carbone s'est amélioré à tous les périmètres et en particulier sur celui du transport; vous êtes plus nombreux que d'habitude à être venu en voiture en raison des grèves SNCF, mais vous avez beaucoup pratiqué le co-voiturage, ce qui a eu un impact puissant sur le bilan carbone des transports. Il est excellent aussi sur l'édition des documents papier du congrès: moins 30%. Par ailleurs, les résultats du Quiz envoyé à près de 3000 inscrits au congrès a connu un succès inattendu, près de 1200 réponses, dont un grand nombre de suggestions et d'encouragements. Et, en plus, vos résultats étaient exacts à 80%, bravo.

Merci aussi à Frédéric Marchal, notre régisseur. Il fait un travail énorme, je ne sais pas

comment il fait. Merci à toi et tes équipes. Merci aussi à l'équipe qui a retransmis en direct ce congrès sur internet et qui a fait vivre le site du congrès. À l'équipe qui a admirablement géré les votes électroniques (malgré les petits problèmes techniques). Aux techniciens son, vidéo, lumière et décor qui ont assuré le bon déroulement de ce rassemblement, et aux artistes de la soirée festive. À l'équipe du Liberté et de Citédia, où la CFDT est première organisation. À tous les invités qui nous ont fait l'honneur de leur présence. Nous avons des vies militantes trépidantes et nous devons veiller à faire attention à notre équilibre personnel et professionnel. Je tiens à dire merci à ma famille, à ma femme et particulièrement à mes parents et à ma fille qui étaient présents aujourd'hui. Et merci à vous tous, bien sûr, délégués présents, pour avoir écrit, ici à Rennes, une nouvelle page de l'histoire de la CFDT.

C'est le moment de vraiment conclure. C'était un congrès fort, un congrès qui nous renforce, un congrès exigeant. Nous avons montré que nous sommes une organisation forte et ouverte. Nous sortons avec plus de cohérence, avec des orientations en prise avec les attentes des travailleurs, d'une organisation interne qui prendra à bras le corps les enjeux du développement, de l'accompagnement, de son leadership dans le syndicalisme français! Nous sortons aussi avec une équipe renouvelée, lucides sur nos difficultés et confiants en nos capacités. Kenavo, bon retour chez vous, bon repos ce week-end et ensuite, bon courage pour continuer votre action syndicale dans les territoires et les professions. Vive la CFDT. ■

RENNES, 3^e ÉCO-CONGRÈS

Réduire l'impact environnemental du 3^e éco-congrès de la CFDT a été possible, les efforts ont été payants et c'est l'œuvre de tous. Le résultat global du bilan carbone est de 381 tonnes équivalent CO₂; il est amélioré de 106 tonnes équivalent carbone soit **un gain de 22% par rapport à celui de Marseille.**

Il est amélioré sur tous les périmètres et en particulier sur celui du transport. Les délégués, bien que plus nombreux que d'habitude à venir en voiture, en raison des grèves SNCF, ont amélioré le taux de co-voiturage de manière significative ce qui a eu un impact puissant sur le bilan carbone des transports (trois personnes par voiture dans 80% des cas de covoiturage). Cela démontre une prise de conscience et une maturité collective des congressistes sur ce point.

Il est excellent aussi sur l'édition des documents papier du congrès, et ce, en dépit de l'édition d'un document supplémentaire: moins 30% grâce à la réduction du grammage du papier utilisé et des volumes de tirage.

Par ailleurs les résultats du Quizz envoyé à près de 3000 inscrits au congrès a connu un succès inattendu, près de 1200 réponses, riches de suggestions et d'encouragements, et un taux de réponses exactes supérieur à 80%; **bravo aux congressistes.**



© Anne BRUEL / Infocom CFDT

■ Fabriqué dans la région rennaise, le mobilier du congrès était en carton.

Dans le cadre de la solidarité climatique, une partie des émissions du congrès sera compensée en faveur de deux projets de développement:

- l'un au Cambodge, porté par le Geres, avec un projet de lutte contre la déforestation par la diffusion de foyers améliorés, labellisé Gold Standard.
- l'autre au Sénégal, porté par l'association *Les Amis de Gagna* projet de développement agricole par maraîchage en vue de favoriser l'autosuffisance alimentaire, la lutte contre la désertification avec l'entretien et le travail des terres, la protection de l'environnement avec la plantation d'arbres et arbustes, la mise en œuvre de pratiques agro-écologiques et le maintien de la population sur place.

Vous pourrez retrouver les grandes lignes du bilan carbone du congrès de Rennes sur le powerpoint accessible à tous sur **CFDT.FR/ecocongres2018**. ■



LE 3^e ÉCO-CONGRÈS EN CHIFFRES

Les 381 tonnes équivalent CO₂ du congrès ont été générées par les flux principaux suivants:

Déplacements

- 3183 congressistes
- 616 000 km d'avion
- 1500 000 km de train
- 595 000 km de trajets en voiture, dont environ **80% en covoiturage**

Repas

- 10955 repas servis le midi

Papier

- 30 tonnes de papier pour les documents de travail et communication

INSTANTANÉS

Crédit photos: Anne BRUEL/ Infocom CFDT



■ Accueil chaleureux des militants bretons !

■ Les militants se pressent à l'entrée du Liberté, sur l'esplanade Charles de Gaulle.



■ Une exposition sur Mai 68 s'est tenue sur le stand confédéral.



■ Syndicalisme Hedbo a couvert quotidiennement le congrès, à la rencontre des militants.



■ CFTD Diffusion était aussi présent.



■ Les moins de 35 ans réunis autour de Laurent Berger.



© Droits réservés

- Tous les jours, près de 3000 personnes ont déjeuné dans l'espace restauration.



- Les militants bretons en liesse, à la fin du congrès.



- L'Espace Belleville a invité des artistes rennais, peintres issus du Street-art et du graffiti, pour réaliser une grande fresque collective.



- Les militants des fonctions publiques sont prêts à se lancer dans la campagne des élections !

