



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2006-2010





Sommaire

1 Le salarié
et son parcours professionnelP6

2 RSE, gouvernance d'entreprise
et développement durable : vers
un nouveau mode de croissance.....P31

3 La place de l'État
et l'intervention publiqueP38

4 L'avenir du syndicalisme
.....P45

5 Conclusion
.....P62

Rapport financier
.....P67

La Résolution adoptée au congrès de Grenoble en juin 2006 pour conduire l'action et l'engagement de la CFDT avait tracé des orientations fortes autour de quatre objectifs principaux.

- Sécuriser les parcours professionnels par l'obtention et la mise en œuvre de nouvelles garanties pour les salariés. Faire en sorte que le salarié soit davantage protégé, qu'il ait les moyens de maîtriser son parcours professionnel dans un monde en pleine mutation, où il fait face dans son travail à des évolutions accélérées, choisies ou pas.
- Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques dans la perspective du développement durable. Permettre par le progrès social, un nouveau mode de gouvernance de l'entreprise conjuguant dialogue social, compétitivité de l'entreprise, nouveaux modes de production et de partage des richesses soucieux de protéger l'environnement, notamment de lutter contre le réchauffement climatique.
- Agir pour une intervention publique efficace et garante de la cohésion sociale. Renforcer le rôle et la responsabilité des pouvoirs publics dans leurs missions d'intérêt général et de régulation de l'économie, capables de relancer une nouvelle dynamique de construction européenne.
- Donner un avenir au syndicalisme qui renforce la démocratie sociale. Affirmer la place et la légitimité du dialogue social en progressant dans l'efficacité de la négociation et de ses résultats. Opter pour de nouvelles règles de représentativité qui donnent aux salariés le pouvoir de choisir les syndicats qui les représentent, négocient et s'engagent en leur nom.

La CFDT a fait de ces quatre axes, les repères de son action dans un monde percuté par des mutations profondes, difficiles à décrypter et dépourvues de vision globale de long terme.

Alors qu'elles peuvent être porteuses de nombreuses opportunités individuelles et collectives, ces mutations génèrent cependant dans le même temps accroissement des inégalités et exclusion. Rarement débattues avec ceux qu'elles concernent, ces transformations peu préparées, mal maîtrisées, sont au final souvent perçues, même lorsqu'elles sont nécessaires, comme négatives suscitant crainte et rejet global du changement.

Dans ce constat global, sévère mais lucide, qui vaut à l'échelle mondiale et européenne comme au niveau national, la France accuse ses propres difficultés : faiblesse structurelle, manque d'investissement public et privé, État surendetté, protection sociale en manque de financement, creusement des inégalités, difficultés du dialogue social, concurrence entre démocratie politique et démocratie sociale...

Durant les quatre années de ce mandat, l'action de la CFDT s'est développée dans un environnement particulièrement mouvant.

- L'accélération des mutations économiques et la fuite en avant du capitalisme financier débouchant sur une crise de grande ampleur.
- La prise de conscience des enjeux climatiques sur l'avenir de la planète.
- L'élection d'un nouveau président de la République imposant sa conception directive de l'exercice du pouvoir.
- Une opposition affaiblie, peinant à sortir de ses divisions, à offrir une analyse et des perspectives crédibles.
- Le pilotage tortueux par le gouvernement. Tout en reconnaissant ses interlocuteurs en fonction des intérêts particuliers du moment, il pratique la géométrie variable dans le respect de certains de ses engagements, notamment sur le dialogue social et sur les retraites.
- Le patronat englué dans ses divisions internes. Après le grand round de négociations sur la modernisation du marché du travail et la représentativité, il peine à dégager les mandats nécessaires aux nouvelles négociations. Il est resté quasiment muet pendant la crise et n'apporte pas de vision pour promouvoir une sortie positive de la crise.
- Les craintes sociales s'enracinent avec l'accroissement des inégalités et la montée préoccupante de la pauvreté au sein du salariat.
- L'attente des salariés reste forte à l'égard des syndicats dans lesquels ils fondent leurs espoirs face à un gouvernement qui déçoit et une opposition qui se cherche.
- Les nouvelles règles de la représentativité contraignent toutes les organisations au changement et bouleversent les relations intersyndicales, allant jusqu'à susciter tentatives de fusion et rapprochements.

Dans ce contexte complexe et tendu d'une société fragilisée et déroutée, la CFDT a maintenu son cap. Elle a porté sans faiblir son ambition d'une transformation sociale au service de la justice, de l'égalité et de la solidarité.

Elle a poursuivi ses objectifs dans tous les domaines, par la négociation entre syndicats et patronat, dans son interpellation des politiques et des pouvoirs publics, que ce soit lors de la campagne présidentielle, lors de la préparation du G20 avec la Confédération syndicale internationale (CSI) ou encore lors de l'élaboration des normes législatives, qu'elles viennent du gouvernement ou du parlement.

La CFDT est exigeante et sa conception du syndicalisme dérange. Elle refuse tout accord de connivence masquant des intérêts particuliers comme elle refuse la facilité des postures antigouvernementales dans lesquelles certains se réfugient.

S'engager est pour elle une responsabilité devant les salariés, pas une position de principe. S'engager c'est savoir dire non au patronat sur la médecine du travail quand le projet est insuffisant au regard des enjeux de santé des salariés, c'est pouvoir dire oui, même seule, sur l'assurance chômage quand il s'agit d'améliorer la situation de milliers de demandeurs d'emploi.

Nos constats, nos orientations, nos propositions ont acquis de la visibilité, et pris un sens plus fort encore lorsque la crise financière a éclaté à l'automne 2008 provoquant une onde de choc économique et sociale dont l'impact total n'est pas encore mesurable.

- Notre démarche de sécurisation des parcours professionnels a vu sa pertinence validée et sa cohérence reconnue à l'épreuve des faits. Après l'impulsion donnée par l'accord sur la modernisation du marché du travail, puis ceux sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'accord sur l'assurance chômage en début 2009 est venu apporter de nouveaux droits aux salariés précaires, les premiers touchés par la crise. Dans le même sens, lors des sommets sociaux organisés pour faire face à la crise, la CFDT a pu mettre en avant sa démarche « former plutôt que licencier », notamment au bénéfice des salariés en chômage partiel.
- L'écho positif dans l'opinion du Grenelle de l'environnement, dans lequel la CFDT s'est beaucoup impliquée, a permis une prise de conscience collective sur la nécessité de changer nos modes de production comme nos comportements individuels de consommation. De même, la crise portant au grand jour les conséquences de la gestion court-termiste des entreprises à seule fin financière, a permis à la CFDT de faire avancer sa conception de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Un nouveau mode de gouvernance doit s'instaurer dans les entreprises, où les lieux, les termes et les processus de dialogue et de négociation permettent d'aboutir à de nouveaux équilibres entre enjeux sociaux, économiques et environnementaux.
- Face au discours décriant la « trop grande place » de l'État, prônant le recul de l'intervention publique, la crise est venue relégitimer son rôle et le modèle social français. Bien qu'imparfait, ce dernier a protégé les salariés en difficulté et freiné le risque de nouvelles exclusions. Il a montré l'importance et la portée de l'intervention de l'État dans la régulation financière, dans la cohésion sociale et la lutte contre l'exclusion à travers la mobilisation des moyens publics.
- Enfin, consciente des enjeux de l'avenir du syndicalisme, la CFDT a su allier la nécessité de promouvoir un autre mode de représentativité qui, certes, exacerbe la concurrence entre les organisations syndicales mais renforce la légitimité de leur action et l'exigence, face à la crise, d'une démarche d'unité syndicale soutenue par les salariés, reconnue et valorisée par les résultats qu'elle a pu leur apporter.

Les quatre grands axes de la résolution de Grenoble ont structuré le plan de travail confédéral et l'ensemble de l'action de la CFDT durant cette mandature : de l'actualisation de nos diagnostics à l'approfondissement de nos analyses, de la réflexion collective à l'élaboration participative de nos propositions, de la construction du rapport de force à l'engagement dans la négociation pour engager des résultats.

À travers la mise en œuvre de ces lignes directrices et la force qu'elles ont prises dans notre action durant cette dernière période, le rapport d'activité va rendre compte des engagements du congrès de Grenoble.

LE SALARIÉ ET SON PARCOURS PROFESSIONNEL

1.1 L'accord Modernisation du marché du travail : socle de la sécurisation des parcours professionnels	9
1.2 L'accord GPEC ou anticiper pour sécuriser	11
1.3 L'accord Assurance chômage : un accès simplifié, des droits étendus	11
1.4 Le paritarisme questionné	14
1.5 L'accord Formation professionnelle, déterminant du parcours professionnel	14
1.6 La réforme attendue du Service public de l'emploi : nos ambitions et le réel	16
1.7 Un premier cycle de négociations pour la sécurisation des parcours professionnels dans les fonctions publiques	17
1.8 La crise : urgence des mesures conjoncturelles et nécessité de préparer l'avenir	17

1.9 Notre exigence : rendre effectifs les nouveaux droits acquis durant cette période	18
1.10 Salaires et pouvoir d'achat : des préoccupations constantes	19
1.11 Le travail à la peine	21
• L'accord ATMP	21
• La transposition de l'accord européen sur le stress	22
• Refus de la CFDT sur la médecine du travail	22
1.12 Nos autres avancées, certaines à nuancer	22
• La création du RSA	23
• Des avancées pour les jeunes	23
• Une autre vision des seniors	23
• Contre toutes les discriminations	24
1.13 Une forte activité revendicative, mais aussi des « bémols » malgré notre mobilisation	25
• Face à l'offensive du gouvernement sur le temps de travail	25
• Le rendez-vous de 2008 sur les retraites	28
• L'échec sur la pénibilité	30

1

LE SALARIÉ ET SON PARCOURS PROFESSIONNEL

La sécurisation des parcours professionnels, enjeu majeur pour les salariés, a franchi au cours de ces quatre années une étape significative. Cette avancée est le fruit d'un important travail en interne (« 40 débats ») mené en amont de l'ouverture des négociations qui ont débouché sur plusieurs accords créateurs de nouvelles garanties. Des garanties qui ont pu être complétées par des dispositifs spécifiques pour faire face à la crise grâce à la mobilisation syndicale.

En 2006, la France connaît une baisse du chômage depuis plusieurs mois. Mais cette baisse ne peut occulter que depuis des décennies, le chômage de masse frappe les salariés, engendrant un accroissement des inégalités et des injustices insupportables. La précarité s'est développée pour une partie des salariés, souvent des femmes et des jeunes, qui vivent des parcours professionnels de plus en plus hachés. Les gouvernements successifs, au coup par coup, empilent les mesures visant à lutter contre le chômage. Mais les modifications apportées au Code du travail et les politiques d'emploi successives font la démonstration d'une efficacité très limitée, voire contreproductive, en accroissant parfois les inégalités. C'est en particulier le cas avec la multiplication des contrats (dont le CNE, contrat nouvelle embauche) ou les politiques de baisse des charges sociales centrées sur les bas salaires. De leur côté, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure des négociations interprofessionnelles permettant d'adapter l'organisation du marché du travail à ce nouveau contexte.

Ces évolutions multiples touchent l'économie, l'organisation des entreprises, la société, et se traduisent pour nombre de salariés par des mobilités de plus en plus fréquentes. Ces mobilités peuvent constituer de réels leviers d'émancipation sociale pour certains. Mais pour beaucoup d'autres, dans un contexte de chômage massif, elles deviennent synonymes d'insuffisante effectivité des droits et de carence de notre système de formation initiale et continue. Cela se traduit par davantage de précarité, de grandes difficultés à s'insérer et à se maintenir dans de bonnes conditions sur le marché du travail.

Pour la CFDT, la sécurisation des parcours professionnels doit aboutir à rendre les mobilités positives, qu'elles soient choisies ou qu'elles résultent des aléas de la vie des entreprises, comme l'a rappelé la résolution du congrès de Grenoble :

« 6.16.1 Restructurations, plans de sauvegarde de l'emploi, dépôts de bilan, fermetures d'entreprises, contraignent beaucoup de salariés à devoir accepter des mobilités professionnelles ou géographiques qu'ils n'ont pas choisies. D'autres salariés sont en difficulté pour mettre en œuvre un projet professionnel qui entraînerait la perte de droits ou de garanties qu'ils avaient acquis. »

6.16.2 Les salariés doivent conserver une partie des droits acquis dans leurs entreprises et disposer de moyens les aidant dans ces mobilités... »



Ces quatre années ont été caractérisées par une forte activité contractuelle au niveau interprofessionnel et l'émergence de nouveaux processus dans la démarche de négociation.

La volonté de la CFDT de partir des réalités, d'un diagnostic partagé pour aborder les questions à résoudre, les pistes à explorer, les propositions à construire et les compromis à trouver, s'est progressivement ancrée dans la pratique des partenaires sociaux (délibération sociale).

Durant cette période, malgré des échecs, des refus de signature clairement assumés par la CFDT, 14 négociations interprofessionnelles ont été menées et 12 accords ont été signés par la CFDT dont la position commune sur la représentativité. Parmi ceux-ci, celui sur l'assurance chômage où elle est seule signataire du côté syndical.



1.1 L'accord Modernisation du marché du travail : socle de la sécurisation des parcours professionnels

En octobre 2006, les partenaires sociaux décident d'entreprendre un état des lieux sur l'assurance chômage (nécessité affirmée par l'accord Assurance chômage de fin 2005), le contrat de travail et la sécurisation des parcours professionnels. La CFDT s'y implique avec trois idées directrices :

- le contrat de travail est un élément déterminant dans la sécurisation des parcours professionnels. Il est essentiel de remettre en cause le CNE et de sortir par le haut du projet de « contrat unique » lancé par le nouveau président de la République ;
- la montée en qualification des salariés. Il est urgent de remédier au retard important qu'accuse la France en matière de qualification freinant la progression des salariés et le développement des entreprises ;

- la lutte contre les précarités et les inégalités qui progressent et se concentrent le plus souvent sur les mêmes salariés : les jeunes et les femmes.

Sur la base de ces travaux, les partenaires sociaux ouvrent le 19 juin 2007 une négociation « Modernisation du marché du travail », sur l'ensemble de la problématique.

Pour la CFDT, cette négociation est l'occasion de s'attaquer globalement aux questions actuelles du marché du travail. À partir de ses orientations de congrès, et des propositions débattues lors d'une nouvelle série de « 40 débats » avec ses unions régionales et ses fédérations, elle élabore vingt propositions organisées autour de cinq axes :

- améliorer l'accès à un emploi stable ;
- obtenir des droits pour tous les salariés en cas de rupture et de fin de contrat ;
- permettre l'accès de tous à une formation qualifiante ;
- renforcer l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- créer des droits conservés par le salarié tout au long de sa carrière.

La CFDT popularise ses propositions sous forme d'un 4-pages « La CFDT veut sécuriser les parcours professionnels » largement diffusé à l'occasion d'une semaine d'action, du 8 au 12 octobre 2007.

Un fil rouge guide la démarche CFDT pendant tout ce cycle de négociations, la réduction des inégalités : inégalités de droits pour les jeunes (stages, CDD...), inégalités d'accès à la formation pour les moins qualifiés, inégalités d'accès à l'indemnisation pour les plus précaires.

Le Conseil national confédéral de novembre 2007 fait de cette négociation la première priorité de l'activité revendicative de la CFDT qui constitue un enjeu majeur à double titre : *« Elle doit permettre, d'une part, d'apporter des éléments concrets de sécurisation de leur parcours professionnel aux salariés et prévoir les*

moyens à mettre en œuvre pour les rendre réellement accessibles et effectifs pour tous les salariés. [...] Elle constitue, d'autre part, une première mise en œuvre de la loi sur le dialogue social de janvier 2007. »

La négociation débouche le 11 janvier 2008 sur un texte jugé positif par la CFDT.

Il présente des avancées concrètes et immédiates pour les salariés.

- Mise en place d'un accompagnement de tout jeune de moins de 25 ans qui le souhaite par le service public de l'emploi.
- Prise en compte du stage de fin d'études dans la période d'essai en cas d'embauche dans la même période.
- Prime forfaitaire pour les jeunes de moins de 25 ans ayant déjà travaillé mais pas suffisamment pour bénéficier de l'assurance chômage.
- Ouverture des droits d'indemnisation de la maladie dès un an d'ancienneté dans l'entreprise et réduction des jours de carence à 7 jours au lieu de 11.
- Obligation de motiver tout licenciement : c'est la fin du CNE !
- Instauration d'une indemnité unique de rupture d'un montant double de l'indemnité légale de licenciement individuel, accessible dès un an de présence dans l'entreprise.
- Instauration d'un mode de « rupture conventionnelle » du contrat de travail encadrant les pratiques de gré à gré souvent préjudiciables au salarié.
- Possibilité en cas de chômage de conserver ses droits de couverture complémentaire de santé-prévoyance.
- Possibilité en cas de chômage de conserver et d'utiliser son solde de Droit individuel à la formation (Dif).

Il cherche à développer des comportements plus responsables des employeurs sans limiter les salariés dans leurs possibilités de recourir au juge.

- Encadrement renforcé du reçu pour solde de tout compte.

- Contestation possible de la rupture conventionnelle.
- Conciliation devant les prud'hommes toujours possible.

La CFDT considère que cet accord constitue une première étape structurante de la sécurisation des parcours professionnels et le Bureau national du 17 janvier 2008 décide de sa signature. Toutes les organisations syndicales signent l'accord à l'exception de la CGT.

Cet accord équilibré répond à des enjeux économiques, sociaux et sociétaux en abordant l'emploi et les parcours professionnels dans leur globalité et dans leur synergie. Ce compromis est porteur de sens et de transformation sociale, en dépit de ses limites. Il prend en compte la situation des personnes les moins qualifiées et les difficultés des jeunes à entrer sur le marché du travail. Il fait le choix du développement des compétences et de la qualification des salariés pour répondre aux défis actuels et futurs, dans des relations renouvelées entre employeurs et salariés. Il est enfin la marque d'un changement de cap dans la manière dont les partenaires sociaux abordent le marché du travail.

Les plans sociaux, très médiatisés, incarnent pour le grand public le problème des licenciements en France, alors qu'ils représentent moins d'un tiers des licenciements économiques. Et l'ensemble des licenciements économiques constitue moins de 10 % des ruptures de CDI. Vouloir un accord qui change vraiment la vie des salariés impliquait de prendre le temps du débat sur les causes des blocages du marché du travail pour réaliser un état des lieux partagé par l'ensemble des partenaires sociaux, avant de rechercher le compromis possible. Entre des règles inadaptées et contournées qui ne protègent plus vraiment les salariés et le gré à gré qui renforce l'inégalité entre les salariés les plus fragiles et les salariés les mieux « armés » sur le marché du travail, nous avons fait un pas, qui en appellera d'autres,

dans l'articulation entre cadre collectif et garanties individuelles.

L'accord Modernisation du marché du travail, en amorçant la construction effective et globale de la sécurisation des parcours professionnels, pose également les jalons des futures étapes et va permettre d'ouvrir un cycle de négociations porteuses de nouveaux résultats sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'assurance chômage et la formation professionnelle.



1.2 L'accord GPEC ou anticiper pour sécuriser

Dans le prolongement de l'accord sur la modernisation du marché du travail, une négociation nationale interprofessionnelle est engagée pour la première fois sur la GPEC. Trop souvent limitée à la gestion quantitative de l'emploi par les entreprises (en particulier dans le cadre des restructurations), la GPEC est pour la CFDT, un outil d'anticipation des besoins des entreprises en compétences, et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, elle participe à sécuriser leurs parcours professionnels. Elle doit leur permettre d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière.

L'objectif de cette négociation est de permettre :

- à tous les salariés d'accroître leurs compétences, dans un contexte de mobilités de plus en plus nombreuses ;
- aux entreprises d'être plus compétitives en investissant dans les compétences de leurs salariés.

En novembre 2008, un accord est conclu, le premier sur ce thème. La CFDT ainsi que la CGC jugent son contenu positif.

- Il élargit le champ de la GPEC à un nombre important d'entreprises et donc de salariés.
- Il dote les entreprises, et notamment les PME-TPE, d'outils opérationnels pour les

aider dans la construction d'une politique de GPEC.

Il donne à tous les salariés les moyens d'être acteurs dans la construction de leur parcours professionnel. Très concrètement, l'accord conduit à :

- la création du bilan d'étape professionnel repris dans la loi (avenant signé par la CFDT et la CGC et opposition CFTC, CGT et FO) ;
- une prise en charge particulière des publics cibles ;
- le renforcement du rôle du dialogue social ;
- l'accompagnement des PME-TPE par les branches professionnelles, dans la construction d'une politique de GPEC et la possibilité d'expérimenter de nouveaux périmètres conventionnels, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

“ Vouloir un accord qui change vraiment la vie des salariés impliquait de prendre le temps du débat... ”

1.3 L'accord

Assurance chômage : un accès simplifié, des droits étendus



La négociation de l'assurance chômage démarre en octobre 2008 dans un cadre posé d'une part par l'accord Assurance chômage de 2005. Ce dernier prévoit de « *conduire une réflexion sur les adaptations du régime d'assurance chômage aux évolutions de l'environnement socio-économique* » et donne lieu au travail de remise à plat dans le cadre de la « *délibération sociale* », de fin 2006 à début 2007.

D'autre part, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail précise dans son article 16 le fil directeur de la négociation : « *clarifier et articuler la place respective des dispositifs pris en charge par la solidarité nationale et du dispositif assurantiel, afin de permettre la prise en charge de nouveaux publics ; et*

de garantir l'indépendance des partenaires sociaux dans la fixation des paramètres du régime d'assurance chômage ».

Cet article affirme également que « *les conditions et modalités d'acquisition des droits et d'indemnisation doivent être plus simples et plus lisibles, et permettre de s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes en difficulté d'insertion durable* ». Elles doivent également « *mieux indemniser les allocataires, pour des durées plus courtes, dans le cadre d'un dispositif conjuguant des mesures personnalisées d'accompagnement vers l'emploi mises en place par le nouvel opérateur de placement et des incitations à la reprise d'emploi ; de prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors ; mieux prendre en compte le parcours professionnel des intéressés* ». L'article indique aussi que « *le montant de l'allocation doit correspondre, dans la limite d'un plancher et d'un plafond, à un pourcentage de l'ancien salaire* ».

La situation financière du régime d'assurance chômage, dont le passif en 2008 reste supérieur à 5 milliards d'euros, est à prendre en compte dans le contexte. Mais également des éléments qui relèvent en tout ou partie des pouvoirs publics :

- la réforme du service public de l'emploi (fusion ANPE-Assédic) ;
- la définition de « l'offre raisonnable d'emploi » qui n'a pas fait l'objet de concertation préalable et qui vient percuter notre conception de l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi en appliquant de façon uniforme à tous les chômeurs les mêmes obligations d'accepter une offre d'emploi, selon des critères fixes d'éloignement ou de niveau de rémunération ;
- le relèvement progressif de l'âge de la dispense de recherche d'emploi et sa suppression en 2012 ;
- l'augmentation des cotisations retraite inscrite dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale en prévision d'une baisse des cotisations chômage ;
- le nombre « important » d'offres d'emploi alors non satisfaites.

Mais surtout, la négociation débute alors que se font sentir les premiers effets négatifs de la crise économique.

Au total, il ne s'agit pas pour la CFDT de simplement renouveler une convention d'assurance chômage qui arrive à son terme en fin d'année. Il s'agit de faire de cette négociation une étape supplémentaire dans la construction de nouveaux droits pour les salariés privés d'emploi.

Ainsi, pour la CFDT, le droit à l'indemnisation est indissociable du droit à l'accompagnement vers l'emploi. Il s'agit de placer le demandeur d'emploi au centre du système et d'élargir le bénéfice de l'indemnisation à davantage de chômeurs.

La CFDT se fixe quatre objectifs dans cette négociation.

- Simplifier l'accès au droit à l'indemnisation : une même règle pour tous (un jour travaillé donne droit à un jour indemnisé), au lieu des quatre « filières » d'indemnisation antérieures.
- Réduire la période de chômage par la mise en place d'un droit à un accompagnement personnalisé. Les partenaires sociaux ne doivent pas se contenter de fixer les paramètres d'indemnisation. L'indemnisation est un droit, l'accompagnement aussi.
- Combattre la précarité et faire accéder le plus grand nombre de demandeurs d'emploi à l'indemnisation. Il s'agit de maintenir le droit à indemnisation des saisonniers qui est menacé ; de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors ; d'élargir le nombre de bénéficiaires en abaissant le seuil d'entrée du droit à indemnisation, alors fixé à 6 mois de travail dans les 22 derniers mois.
- Mettre en place la prime pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, prévue par l'accord du 11 janvier 2008.

En outre, la CFDT demande que les règles qui régissent l'assurance chômage des intermittents du spectacle (annexes 8 et 10) ne

**“ Il s’agit de placer
le demandeur d’emploi
au centre du système
et d’élargir le bénéfice
de l’indemnisation
à davantage de chômeurs.”**

soient pas modifiées, compte tenu du travail de révision ou de constitution des conventions collectives en cours dans ce champ.

Dans cette négociation, les organisations syndicales portent les mêmes revendications, à l’exception de la CGT qui se distingue par des exigences qu’elle sait impossibles à appliquer. Ce front des organisations syndicales permet au fil de la négociation d’imposer au patronat un net infléchissement de ses demandes initiales qui visaient à réduire profondément les droits des demandeurs d’emploi, et à baisser les cotisations sociales, point dur en début de négociation, alors que la crise exige déjà des moyens renforcés pour faire face aux besoins qu’elle engendre.

Fin décembre 2008, la négociation aboutit à un texte qui reprend les exigences de la CFDT et des autres organisations, à l’exception de la prime pour les moins de 25 ans prévue dans l’accord Modernisation du marché du travail. Néanmoins, le nouveau système permet d’inclure de nombreux jeunes, grâce à l’abaissement à 4 mois de la durée de travail nécessaire pour enclencher le droit à indemnisation. Les précaires sont mieux pris en charge, par la même mesure et par la recherche de leurs périodes travaillées sur une période plus longue (28 mois), ce qui permet de prendre en compte davantage de contrats courts.

Le droit à accompagnement est réaffirmé, par un texte spécifique donnant mandat aux

partenaires sociaux préparant l’offre de services de Pôle Emploi. Les droits des intermittents du spectacle ne sont pas touchés, les saisonniers gardent les leurs. Le système est simplifié : un jour de travail ouvre droit à un jour d’indemnisation après 4 mois de travail effectués dans les 28 derniers mois (au lieu de 6 mois de travail dans les 22 derniers mois), et ce jusqu’à 24 mois d’indemnisation ou 36 mois pour les 50 ans et plus.

Enfin, la Convention de reclassement personnalisée (CRP) pour les licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés est améliorée, avec allongement de l’indemnisation spécifique à 12 mois au lieu de 8, et à 80 % de l’ancien salaire pendant 8 mois, puis 70 % pour les 4 mois restants, dans un accord spécifique signé par toutes les organisations syndicales.

La question de la baisse des cotisations, demandée par la partie patronale, se traduit par une clause qui permet certes une baisse du taux de cotisation, mais sous condition d’excédents financiers de l’assurance chômage qui ne peut être atteinte en cette période de crise économique et de forte hausse du chômage. Le gouvernement va décider dans le même temps de reporter l’augmentation des cotisations retraite.

Estimant que cet accord, malgré des manques, crée des droits nouveaux qui permettent à des milliers de demandeurs d’emploi, en premier lieu les plus précaires exclus jusque-là de l’indemnisation, de pouvoir y accéder, le Bureau national décide le 22 janvier 2008 de le signer et adopte une déclaration dans laquelle il engage l’ensemble des partenaires sociaux à prendre leurs responsabilités en se positionnant clairement.

La CFDT se retrouve pourtant seule à signer. L’opposition formée par la CGT et FO retarde l’application du nouvel accord au 1^{er} avril 2009, alors que la crise fait déjà des ravages, et prive les chômeurs de ces nouveaux droits (notamment les fins de CDD courts).



1.4 Le paritarisme questionné

Cet épisode qui pénalise les demandeurs d'emploi pose question.

Pourquoi une seule signature, alors même que pendant toute la négociation, les organisations syndicales ont parlé d'une même voix et ont, de ce fait, obtenu du patronat les concessions qu'elles exigeaient ?

Une partie de la réponse se trouve dans les positionnements tactiques des unes et des autres. La CGT, comme à son habitude, ne signe pas ce type d'accord. FO, engagée pendant toute la durée dans la négociation comme signataire possible, finit par refuser. Quant à la CFTC et la CGC, elles ne signent pas l'accord, pour la première fois depuis de nombreuses années. L'argument avancé – un accord qui n'est pas à la hauteur de la crise – cache mal d'autres raisons, comme celle de faire payer à la CFDT la réforme de la représentativité ou de se distinguer à tout prix. Pour la CFDT, cet accord vise à engager une modification structurelle des règles d'assurance chômage. Face à la crise qui frappe depuis quelques mois nombre d'entreprises et de salariés, la CFDT considère que ce n'est pas à la solidarité salariale de payer seule ses dégâts. La gravité de la situation appelle des réponses de l'Etat et le recours à la solidarité nationale.

La décision du Bureau national de signer, même seule, s'accompagne d'une condition cohérente avec son engagement sur la représentativité et la validité des accords : « *si trois organisations syndicales s'opposent formellement à l'accord, la CFDT considèrera alors que, malgré sa signature, l'accord deviendra caduc, et il reviendra au gouvernement de prendre ses responsabilités* ».

Devant le Conseil supérieur de l'emploi, seules deux organisations s'opposent (CGT et FO), la CGC et la CFTC s'abstenant. Cette double opposition n'a cependant comme effet, selon les règles particulières qui régis-

sent l'assurance chômage, que de retarder l'application du texte.

Au final, quelles que soient ces péripéties, elles posent à nouveau le problème de l'incohérence d'une gestion de l'assurance chômage par l'ensemble des organisations syndicales alors que celle-ci vise à mettre en œuvre des accords et des dispositifs que certaines n'ont pas signés, voire qu'elles ont contestés.

Cet épisode négatif, peu compréhensible pour les salariés et dévalorisant pour le paritarisme, tout comme la difficulté rencontrée dans la négociation sur la formation professionnelle pour simplifier le système et réorganiser les OPCA, conduit la CFDT à s'interroger sur le paritarisme et à demander au gouvernement l'inscription de ce sujet dans l'agenda social 2009 qui le programme pour la fin de l'année.

Ce chantier, inscrit dans la résolution du congrès de Grenoble et dans le droit fil de notre position sur la représentativité, doit permettre de « *traiter du fonctionnement, du financement, du rôle, des missions du paritarisme et de l'articulation entre la solidarité salariale relevant des partenaires sociaux et la solidarité nationale relevant de la responsabilité de l'État* ».

1.5 L'accord Formation professionnelle, déterminant du parcours professionnel



Pour la CFDT, la négociation qui s'ouvre fin 2008 sur la formation professionnelle repose sur le mandat donné par le BN de mars 2008 et sur quatre articles de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : l'un sur le bilan d'étape professionnel issu de l'accord GPEC, dont le financement aurait dû faire l'objet d'un avenant à l'accord sur la formation professionnelle ; un

autre article qui invite à amplifier et revisiter l'accord Formation de 2003 ; l'article sur la mise en œuvre de la portabilité du Dif pour les demandeurs d'emploi ; et enfin l'article sur la mise en place de moyens spécifiques pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée, le maintien, l'évolution ou le retour dans un emploi.

La négociation aboutit le 7 janvier 2009 à un accord que tous les syndicats décident de signer. Il marque des avancées pour les salariés, les demandeurs d'emploi et la gouvernance paritaire.

- La création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et du fonds d'urgence, qui doivent permettre à 500 000 salariés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires d'être formés chaque année.
- La logique de besoins, de projets et de parcours professionnels, prime désormais sur la logique de statut antérieur dans l'accès à la formation.
- L'extension des contrats de professionnalisation aux publics en insertion.
- La portabilité du Dif pour les demandeurs d'emploi.
- La formation initiale différée, recadrée vers les jeunes ayant arrêté leur formation initiale avant la fin du premier cycle de l'enseignement supérieur.
- La mise en place d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles, à créer.
- La simplification des actions du plan de formation.
- La gouvernance paritaire recadrée et identifiée, en distinguant les institutions qui relèvent du cadre politique de celles qui relèvent de l'orientation ou de la gestion.

Néanmoins, tout en se félicitant de la confirmation de la création du fonds paritaire interprofessionnel de sécurisation des parcours professionnels, le Bureau national regrette dans sa déclaration du 22 janvier 2009 que :



- « *son financement soit trop aléatoire (montant maximum 13 % sans minimum et non pérenne), et son accès restrictif pour les chômeurs sans offre d'emploi finalisée ;*
- *la difficulté de rénover le paritarisme affaiblit la dynamique de construction de garanties collectives* ».

De nombreuses questions sont renvoyées à des groupes de travail à mettre en place (sur l'optimisation du Congé individuel de formation et du Dif, sur le socle de connaissances et de compétences, sur les critères de regroupement des Opca, leurs missions et leurs nouvelles organisations,...).

Une loi est votée en octobre 2009 reprenant assez fidèlement le contenu de cet accord, comme ce fut le cas pour celui sur la modernisation du marché du travail.



1.6 La réforme attendue du Service public de l'emploi : nos ambitions et le réel

Parallèlement à ces négociations, la réforme du Service public de l'emploi (SPE) se met en œuvre avec la création de Pôle emploi qui opère la fusion ANPE/Assedic. Une fusion dont la CFDT soutient le principe dans la continuité de la création d'un guichet unique pour les demandeurs d'emploi qui avait été initiée par les partenaires sociaux.

Un service public de l'emploi efficace et ambitieux, qui place le demandeur d'emploi au centre du système, avec un dispositif d'information unique, un guichet, un dossier et un référent uniques dans le cadre d'une structure commune. Ce sont les objectifs fixés par la résolution de Grenoble en 2006 et les évolutions qui ont marqué le SPE y ont répondu en grande partie.

En 2008, la fusion des réseaux des Assedic et de l'ANPE fait l'objet de concertations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. L'Unédic, et donc la gestion de l'assurance chômage, doivent rester de la responsabilité des partenaires sociaux. Cette exigence de la CFDT est respectée. La fusion engagée concerne le réseau des Assedic et de l'ANPE, prolongeant le rapprochement entamé depuis plusieurs années. Pour la CFDT, cette approche est positive pour le demandeur d'emploi dont les démarches sont facilitées en unifiant les guichets.

L'État, quant à lui, doit reprendre ses responsabilités en matière de placement des demandeurs d'emploi, ce que la CFDT demande également, assumant la fin de « l'activation des dépenses » (utilisation des fonds de l'assurance chômage pour des aides au retour à l'emploi) sous la responsabilité des partenaires sociaux qu'elle avait initiée à l'Unédic une dizaine d'années auparavant à l'époque où ils jugeaient défail-

lant le service public de l'emploi, et en particulier l'ANPE.

Parallèlement à cette fusion des réseaux, la CFDT demande que les partenaires sociaux soient officiellement associés au fonctionnement du SPE, par la création d'instances paritaires régionales placées auprès des structures régionales du nouvel opérateur, considérant qu'ils ont une expérience en matière de placement depuis le Plan d'aide au retour à l'emploi (Pare), et une légitimité à représenter les intérêts des salariés privés d'emploi. Ce que nous obtenons.

Cette vigilance des partenaires sociaux est d'autant plus importante que la convention tripartite État-Unédic-Pôle Emploi est exigeante. Elle détermine notamment l'offre de services faite aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, à laquelle la CFDT a largement pris part. Le soutien porté à cette démarche de fusion s'accompagne d'une exigence de qualité. Pour la CFDT, le SPE est un élément central dans la sécurisation des parcours professionnels.

Aussi, la CFDT a été particulièrement virulente quand Pôle Emploi s'est trouvé confronté à une baisse de la qualité de services, liée à la nouvelle organisation et à l'afflux d'inscriptions provoqué par la crise économique. Situation non seulement préjudiciable aux demandeurs d'emploi, mais également préoccupante au regard des conditions de travail et des missions des agents de Pôle Emploi.

Les interventions de la CFDT dans les médias, auprès des pouvoirs publics et au sein du conseil d'administration de Pôle Emploi, ont toutes souligné que si des moyens supplémentaires devaient être attribués pour que la qualité de services soit maintenue et améliorée, il s'agissait aussi de revoir les modes de management et d'organisation internes, largement en cause dans la désorganisation des services et dans l'intensification du travail des agents, et donc dans l'accueil et

“ Une dynamique d'accompagnement social des restructurations dans les fonctions publiques demeure la grande absente de la RGPP.”

l'accompagnement dégradés des demandeurs d'emploi. Le recours à des opérateurs privés de placement ne pouvant remplacer de façon pérenne la nécessaire mission de service public que doit assumer l'opérateur national dans son accompagnement des chômeurs.

1.7 Un premier cycle de négociations pour la Sécurisation des parcours professionnels dans les fonctions publiques



En cohérence avec notre démarche dans le secteur privé, le Conseil national souhaite dans sa déclaration de novembre 2007 que les fonctions publiques puissent s'engager elles aussi dans la Sécurisation des parcours professionnels.

« Parallèlement à la négociation interprofessionnelle dans le secteur privé, la CFDT entend construire des garanties nouvelles pour les fonctionnaires qui permettent de les engager positivement dans les réformes nécessaires à la modernisation de l'État et des services publics. Cela nécessite un dialogue social renforcé et rénové dans les fonctions publiques. La CFDT entend que les conférences organisées par le ministre de la Fonction publique puissent répondre à cet enjeu et déboucher sur des résultats par la négociation. »

De fait, les questions relatives à la sécurisation des parcours professionnels ont également été présentes dans les fonctions publiques. Entamée en janvier 2006 avec les accords sur l'amélioration des carrières et la promotion professionnelle, la réflexion sur les

parcours professionnels s'est conclue par un accord signé en novembre 2006 par la CFDT, la CFTC, la CGC et le ministre de la Fonction publique. Il porte sur le Dif, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Cet accord a été inclus dans la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. Cependant, la CFDT a exprimé un avis plus critique sur la loi du 3 août 2009 concernant la mobilité et les parcours professionnels dans les fonctions publiques. En effet, si la CFDT est globalement favorable à l'assouplissement des dispositifs sur la mobilité choisie, elle a dénoncé les dispositions liées aux restructurations dans la fonction publique, à la généralisation de l'emploi à temps partiel subi ou du recours à l'intérim. Une dynamique d'accompagnement social des restructurations dans les fonctions publiques demeure la grande absente de la Révision générale des politiques publiques (RGPP).

1.8 La crise : urgence des mesures conjoncturelles et nécessité de préparer l'avenir



Si les négociations interprofessionnelles de 2008 ont permis de faire évoluer structurellement le marché du travail, la brutalité de la crise économique appelle des mesures conjoncturelles rapides.

Logique avec sa démarche sur la sécurisation des parcours professionnels, la CFDT réagit et poursuit un double objectif : apporter des réponses conjoncturelles face à l'urgence des situations et amorcer des évolutions structurelles pour anticiper la reprise et préparer l'avenir.

Dans cette optique, la CFDT pousse au développement du principe « former plutôt que licencier » qui permet de maintenir le lien

contractuel du salarié avec son entreprise tout en progressant dans sa qualification et ses compétences pour mieux anticiper la reprise. Elle demande et obtient :

- la création du Fonds d'investissement social (Fiso), qui facilite la mobilisation des financements par l'État et les divers organismes concernés (Unédic, Opcv, etc.) des projets territoriaux ou sectoriels ;
- l'amélioration de l'indemnisation et de la durée du chômage partiel ainsi que son accessibilité aux salariés à temps partiel ;
- la création du fonds d'urgence pour la formation des chômeurs et des salariés exposés au risque de perte d'emploi, mis en place par une convention entre l'État et le fonds paritaire de la formation professionnelle (Fonds unique de péréquation, Fup) ;
- la mise en place de l'Activité partielle de longue durée (APLD) par une convention entre l'Unédic et l'État, qui permet une indemnisation à 75 % du salaire brut des salariés en chômage partiel de longue durée et la mise en place de formations pendant les périodes chômées.

Par la mobilisation, via l'intersyndicale, d'autres mesures sont obtenues : la prime exceptionnelle de 500 euros aux salariés au chômage après deux à quatre mois travaillés sur les 28 derniers mois, la suppression des deux derniers tiers de l'impôt sur le revenu pour les contribuables les plus modestes, la prime de 150 euros en juin pour les 3 millions de familles bénéficiant de l'allocation de rentrée scolaire, l'attribution de 200 euros en Chèque emploi service universel (Cesu) pour 1,5 million de foyers,...

L'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences économiques de la crise sur l'emploi, signé par la CFDT, permet de mettre en place des mesures d'urgence : amélioration de l'indemnisation de la CRP à 80 % pendant 12 mois (au lieu de 80 % puis 70 %) ; augmentation du contingent d'heures de chômage partiel pour garder le plus longtemps possible le lien entre le salarié et l'entre-

prise ; développement de l'apprentissage pour les jeunes ; revalorisation des allocations chômage de fin de droit (ASS) demandée à l'État ; accompagnement renforcé pour les fins de CDD et d'intérim aligné sur les normes de l'accompagnement du CTP ; encadrement du prêt de salariés ; mesures pour le maintien en activité des seniors,...

Cet accord s'inscrit dans la démarche de sécurisation des parcours professionnels et le prolongement des accords négociés en 2008 sur le chômage partiel, l'assurance chômage, la formation professionnelle.

Des groupes de travail ont été mis en place et de nouvelles négociations se sont engagées dans la suite de cet accord fin 2009 sur de nouveaux droits visant notamment les garanties d'une mobilité sécurisée, la situation des chômeurs en fin de droits, la revitalisation des bassins d'emploi entre autres.

1.9 Notre exigence : rendre effectifs les nouveaux droits acquis durant cette période



Certains acquis sont immédiats pour les salariés. Dans l'accord sur la modernisation du marché du travail, plusieurs mesures s'appliquent directement : obligation de motiver tout licenciement (abrogation du CNE), doublement de l'indemnité légale de rupture, encadrement des ruptures de gré à gré avec l'instauration de la rupture conventionnelle, portabilité des droits de couverture complémentaire de santé-prévoyance et du Dif, redéfinition des périodes d'essai, ... L'accord sur l'assurance chômage, traduit en convention juridique, est d'application directe. Ainsi, dès le 1^{er} avril 2009, les nouveaux demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de l'indemnisation après 4 mois de travail, ce qui bénéficie surtout aux jeunes et aux salariés aux parcours chaotiques.



D'autres droits sont à construire par la négociation de branche ou d'entreprise, en particulier en matière de formation professionnelle.

Enfin, tous les dispositifs obtenus pour les salariés frappés par la crise doivent être davantage connus pour être pleinement utilisés. C'est l'objectif de notre campagne de mobilisation de la rentrée 2009.

- À la rencontre des salariés sur leurs lieux de travail : trois jours mobilisés dans l'agenda de toutes les équipes pour valoriser le dialogue avec les salariés, trouver les solutions les plus adaptées à leurs situations et obtenir des avancées concrètes face à la crise.
- Les militants prennent la parole sur leur travail et leurs difficultés : d'octobre à fin décembre, les secrétaires nationaux viennent débattre avec le maximum de militants d'entreprise.

- 1 000 délégués centraux invités à se réunir à Paris le 4 décembre 2009 témoignent de leur action, de leurs difficultés et débattent de leurs analyses et de leurs attentes.

1.10 Salaires et pouvoir d'achat : des préoccupations constantes



Le pouvoir d'achat comporte deux dimensions qui sont d'égale importance pour la CFDT : les rémunérations comme principale source de revenus et les prix des biens et services consommés par les ménages. Si l'actualité gouvernementale a souvent fait peser le débat sur la baisse des prix, la CFDT a agi pour remettre au cœur du débat la question des salaires.

Le salaire est un élément central de la reconnaissance des qualifications, des compétences et de l'expérience mises en œuvre tout au long du parcours professionnel.

Si son évolution conventionnelle relève principalement de la responsabilité des fédérations dans les négociations de branche et des sections syndicales dans les négociations d'entreprise, l'action de la confédération s'attache à peser sur les politiques publiques qui impactent directement ou indirectement les rémunérations et le pouvoir d'achat des salariés.

Le pouvoir d'achat côté revenus et salaires

Dès la conférence des revenus de décembre 2006, puis dans les différentes concertations avec le gouvernement, la CFDT met en avant plusieurs propositions pour favoriser la croissance des salaires. Elle revendique notamment le développement de contreparties aux allègements de cotisations sociales ainsi que la promotion du lien entre l'élévation des compétences et celle des rémunérations. À Grenoble, nous avons clairement identifié l'impact négatif des allègements de cotisations sur les salaires inférieurs à 1,6

fois le Smic, incitant les entreprises à contenir les salaires à ce niveau. Nous indiquions vouloir « *réformer la politique d'exonérations de cotisations accordée aux entreprises* » en les conditionnant « *à des objectifs précis des entreprises en matière d'emploi... et d'évolution des qualifications* » (6.42 et 6.42.4).

Dans cette optique, la Confédération insiste pour que les allègements de cotisations soient conditionnés dans le cadre de la loi sur les revenus. Le gouvernement accepte cette demande et exige des entreprises qu'elles ouvrent des Négociations annuelles obligatoires (NAO) en contreparties des aides. Sur le Smic, la Confédération réclame et obtient le maintien des critères actuels de revalorisation. Elle demande en outre que les salariés des entreprises de plus de 20 salariés aient accès aux bénéfices de la participation.

Lors de la conférence sur l'égalité salariale en 2007, la Confédération intervient pour l'ouverture de négociations dans les branches et les entreprises. Elle obtient l'amélioration du rapport de situation comparée pour une plus grande transparence et une meilleure approche partagée des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Mais beaucoup de chemin reste à parcourir pour que la loi de 2006, qui impose l'égalité salariale fin 2010, entre réellement dans les faits.

“ La financiarisation de l'économie, la contrainte d'objectifs intenables, les nouvelles formes d'organisation du travail (...) détériorent le sens et la valeur du travail. ”

Enfin, depuis 2009, la Confédération a entamé un travail d'approfondissement de la politique salariale de la CFDT en lien avec

les fédérations. Ce travail s'est engagé dans trois directions : la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, la limitation et la transparence des rémunérations variables par rapport au salaire fixe, une évolution de la NAO qui devra notamment concerner tous les éléments de la rémunération.

Le pouvoir d'achat côté prix et inflation

Le pouvoir d'achat concerne également l'évolution des prix des biens et services achetés par les ménages.

Dans ce domaine, la période 2006-2010 a été marquée par une inflation qui s'est accélérée au fil du temps à cause de l'augmentation des prix du pétrole et de l'alimentation (avec une parenthèse fin 2008 / début 2009 due à la crise et à la baisse des matières premières). Les questions de pouvoir d'achat se sont manifestées tout au long de ces quatre années, en particulier sur les dépenses dites contraintes et plus particulièrement le logement, l'énergie (dont les produits pétroliers), les transports et la santé.

En effet, ces dépenses prennent une part de plus en plus importante dans le budget des ménages, en particulier pour les salariés aux revenus les plus faibles. Pour aider les ménages à y faire face, la CFDT obtient :

- la création de la prime transports, réalisée partiellement par le gouvernement dans la loi de financement de la Sécurité sociale en 2009. Ce texte permet une prise en charge des frais de transports collectifs pour se rendre au travail. Mais il n'apporte pas de réponse au problème des salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel ;
- la création de la Garantie des risques locatifs (GRL) afin d'assurer les bailleurs du paiement des loyers au regard des ménages en situation de précarité d'emploi ou de difficultés financières. La CFDT a également mobilisé le 1% logement pour qu'il participe à avancer l'argent nécessaire aux cautions locatives. De plus, les mesures du Grenelle de l'environnement sur l'aide à l'amélioration de l'isolation des

habitats, activement demandées par la CFDT, devraient contribuer à réduire la facture énergétique de chauffage.

- Enfin, l'accord sur la modernisation du marché du travail a amorcé la portabilité des droits en matière de couverture complémentaire. Une nouvelle avancée dans notre revendication de la généralisation de la couverture complémentaire.

Alors que la crise s'approfondit, début 2009, la CFDT pose une nouvelle fois la question du pouvoir d'achat des salariés avec des rémunérations basses et moyennes qui ne bénéficient d'aucune aide sociale. Elle est ainsi à l'origine des allègements d'impôts dont bénéficient plus de 6 millions de contribuables en 2009, ainsi que de la distribution du Cesu. Mesures dont ont également bénéficié les retraités.



1.11 Le travail à la peine

C'est dans cette dynamique globale de sécurisation des parcours professionnels, qui a structuré notre démarche revendicative de ces quatre années, que se situe notre action et les négociations sur le travail, son contenu, son intensification : conférences sociales sur les conditions de travail, négociations et accords sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP), stress, médecine du travail.

La financiarisation de l'économie, la contrainte d'objectifs intenable, les nouvelles formes d'organisation du travail percutent fortement le salariat, affaiblissent les collectifs de travail, détériorent le sens et la valeur du travail et génèrent dans nombre d'entreprises un mal-être physique et psychologique, voire parfois des comportements extrêmes tels que des suicides.

La CFDT avait relevé dans la résolution de Grenoble (6.12.1) que « **le travail a des répercussions sur la santé de chaque personne, sur la santé publique, sur la qualité de l'emploi et de la vie au travail.** »

La qualité de la vie au travail constitue, au même titre que l'emploi, la GPEC, la formation, ou les salaires, un axe important de notre action sur les parcours professionnels des salariés.

Lors des conférences sociales sur les conditions de travail initiées en 2007 et 2008 par le gouvernement, la CFDT a fortement pesé pour orienter les politiques publiques en matière de prévention des risques professionnels. Elle est ainsi à l'origine de la mise en place du Conseil d'orientation des conditions de travail qui a pour fonction d'établir des diagnostics et formuler des propositions d'action au gouvernement et aux diverses institutions.

Cette même préoccupation de la santé des personnels dans les fonctions publiques a conduit à la signature par l'Uffa en décembre 2009 d'un accord qui pour la première fois réaffirme l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité dans les trois fonctions publiques et généralise la création de CHSCT dans les administrations et les collectivités territoriales rassemblant plus de 50 agents.

• L'accord ATMP

En mars 2007, la CFDT signe un accord sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels dans la branche Accidents du travail maladies professionnelles (ATMP). Un accord faisant suite à la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, qui avait déjà donné lieu à l'accord d'avril 2006 sur la gouvernance de la branche ATMP.

Cet accord présente des avancées en termes de réparation, mais aussi de tarification, et oriente davantage la prévention vers les salariés des TPE/PME. L'accord améliore la réparation forfaitaire et la personnalise. S'il n'aboutit pas à la réparation « intégrale », il l'inscrit dans une dynamique positive.

D'autres avancées en termes de réparation sont significatives : mise en place d'une al-

location temporaire de réinsertion professionnelle, prise en charge complète des frais paramédicaux (frais d'appareillage), accès facilité au complément d'indemnisation pour tierce personne.

De manière générale, les accords de février 2006 et d'avril 2007 viennent consolider l'ancrage de la branche ATMP au sein de la CNAMTS en confortant son pilotage paritaire.

• La transposition de l'accord européen sur le stress

La CFDT a également participé à la réussite de la transposition de l'accord européen de 2004 sur le stress au travail. La négociation nationale enrichit le texte européen, notamment sur la construction d'indicateurs de facteurs de stress à identifier dans les entreprises, le renforcement du rôle des représentants du personnel dans ce domaine ainsi qu'une amélioration sensible de la définition du stress, reconnaissant enfin la responsabilité de l'organisation du travail sur la genèse du stress.

Il a malheureusement fallu plusieurs drames à France Télécom pour que le gouvernement incite les entreprises de plus de 1 000 salariés à la déclinaison de cet accord. La CFDT déplore l'exclusion des petites entreprises de ce dispositif ainsi que l'absence d'engagement à l'égard du secteur public.

La négociation qui s'ouvre fin 2009 pour transposer l'accord européen de 2007 sur le harcèlement et les violences au travail a une portée différente. Les problèmes abordés touchent aux agissements individuels ou collectifs qui aboutissent à des actes de violence ou de harcèlement (moral ou sexuel), pénalement répréhensibles. Le stress et les organisations générant de la souffrance peuvent aussi favoriser de tels comportements. Ils doivent être combattus par la prévention, la détection et la sanction en assurant aux personnes qui en sont victimes, le respect de leurs droits.



• Refus de la CFDT sur la médecine du travail

La CFDT n'a pas signé l'accord sur la modernisation de la médecine du travail malgré les avancées obtenues au cours de la négociation : clarification de la mission des services de santé au travail, pluridisciplinarité des équipes au sein des services, meilleure protection du salarié en cas d'inaptitude, perspectives d'une gestion paritaire. Ces avancées restent insuffisantes au regard de réels manques et faiblesses : non prise en compte des populations de salariés les plus vulnérables (contrats atypiques, sous-traitants, salariés du particulier employeur), absence d'encadrement juridique de l'inaptitude, espacement à trois ans de la visite médicale systématique sans garantie suffisante pour les salariés.

1.12 Nos autres avancées, certaines à nuancer



Soutenir l'individu dans son parcours professionnel, du premier emploi au départ à la retraite, c'est avant tout l'aider à avoir une chance égale de réussite, quel que soit son âge, son sexe, son orientation sexuelle, ses origines, son handicap ou encore son engagement syndical. C'est aussi donner une place à chacun, dans un marché du travail qui exclut plus qu'ailleurs les plus jeunes et les plus âgés, un marché du travail où 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes et où les discriminations sont particulièrement préoccupantes.



• La création du RSA

La CFDT agit sur l'insertion des jeunes et des personnes les plus éloignées de l'emploi. Dans ce sens, elle a pleinement participé au Grenelle de l'insertion, organisé en 2007-2008 par le Haut commissaire aux solidarités ac-

tives. Les travaux débouchent notamment sur l'instauration d'une nouvelle politique d'insertion basée sur la situation des personnes et non leur statut (social ou administratif) et concrétisée par la création d'un contrat unique d'insertion et l'impulsion nouvelle d'une gouvernance territoriale.

Dans l'objectif de renforcer l'accompagnement vers l'emploi, la CFDT s'est fortement impliquée dans la concertation multipartite de plusieurs mois qui donne naissance au revenu de solidarité active (RSA). Favorable à un maintien ou un retour dans l'emploi plus rémunérateur qu'un revenu d'assistance, la CFDT soutient et valorise ce nouveau dispositif auprès des militants et des salariés : tract, argumentaire, diaporama, tribune et expression directe, dossier RSA dans le *Guide des droits*.

L'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi, quels que soient leur âge et leur parcours, reste une préoccupation importante pour la CFDT. Elle se concrétise entre 2005 et 2008 par des actions expérimentales intitulées « de l'exclusion à l'emploi », sur sept sites pilotes impliquant de nombreuses organisations CFDT, des partenaires de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion. Ces expérimentations restituées lors du colloque public du 18 juin 2008, organisé par la Confédération, ouvrent de nouvelles pistes d'action syndicale.

• Des avancées pour les jeunes

La commission spécifique sur les jeunes créée en 2009 et présidée par le Haut Commissaire à la Jeunesse, est l'occasion pour la

CFDT de travailler avec les mouvements de jeunes et d'y jouer un rôle moteur. Nombre de ses propositions sont traduites dans des mesures concrètes : extension du RSA aux jeunes salariés précaires dès l'âge de 25 ans, renforcement de la formation en alternance, y compris dans les fonctions publiques, négociation sur le « pré-recrutement » d'étudiants pour les entreprises, création d'un service public de l'insertion. Si la CFDT déplore la forte contrainte imposée aux jeunes salariés pour bénéficier du RSA ainsi qu'un manque d'opérationnalité dans l'aide au parcours vers l'emploi, elle relève qu'un premier pas a été fait vers une politique d'insertion de la jeunesse.

La campagne des saisonniers, lancée il y a dix ans par la CFDT, rencontre chaque année un succès croissant auprès des salariés et une implication de plus en plus forte des équipes syndicales. Elle obtient des résultats : charte de l'emploi, création de maisons des saisonniers, accès facilité à la formation et à une qualification, amélioration de l'indemnisation.

La question du logement reste pour tous les jeunes salariés un véritable obstacle. Les logements locatifs de petite surface sont souvent ceux qui ont le prix au mètre carré le plus élevé.

L'instauration d'un dispositif de GRL est une première avancée pour les étudiants et les salariés qui ont suffisamment de revenus pour y prétendre. Elle ne peut être la seule réponse à tous ceux qui recherchent leur autonomie.

• Une autre vision des seniors

En dépit de l'accord de 2005, le taux d'emploi des seniors reste l'un des plus bas d'Europe. Cette faiblesse est liée au cloisonnement d'un marché du travail rigide et excluant, centré principalement sur la génération des 30-45 ans. Pour changer la situation des seniors, la CFDT a pris rapidement conscience qu'il fallait modifier le marché du travail. C'est dans

cette optique qu'elle aborde la question des seniors à travers une logique de parcours professionnels et non de gestion de l'emploi par l'âge. L'accord de modernisation du marché du travail et les négociations qui en ont découlé (GPEC, Formation professionnelle continue, Assurance chômage) opèrent une première évolution : accent mis sur l'évolution des métiers, une autre vision des carrières et des compétences plus centrée sur les parcours et l'expérience que sur les diplômes.

Soucieuse d'obtenir des résultats effectifs rapides, la CFDT a pesé dans les accords interprofessionnels et auprès du gouvernement pour la concrétisation de mesures spécifiques en faveur des seniors. L'accord GPEC leur accorde une place prioritaire.

Cependant, les pratiques de certaines entreprises qui recourent largement aux dispositifs de préretraites et de départs volontaires ciblés sur les plus âgés pour réduire leurs effectifs perdurent, voire s'amplifient sous l'impact de la crise.

Dans ce nouveau contexte, l'accord de juillet 2009 sur les conséquences de la crise apporte des réponses supplémentaires en direction des seniors : public prioritaire dans l'accès à la formation, clé de voûte des dispositifs de type tutorat dans le cadre des transferts de savoir-faire.

• Contre toutes les discriminations

L'égalité professionnelle : des écarts salariaux inadmissibles

En dépit d'un arsenal législatif conséquent, les inégalités entre les hommes et les femmes demeurent une constante du marché du travail en France. L'écart salarial moyen reste de 25 %, les femmes sont surreprésentées dans les emplois non qualifiés (60 %), 31 % d'entre elles sont à temps partiel (contre 6 % des hommes), elles représentent 80 % des travailleurs pauvres.

“ Les inégalités entre les hommes et les femmes demeurent une constante du marché du travail en France. (...) Elles représentent 80 % des travailleurs pauvres.”

Suite à la loi de mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la CFDT pousse à la tenue de la Conférence tripartite sur l'égalité hommes-femmes. Elle se tient à l'automne 2007 avec pour objectif de relancer la prise en charge du sujet par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, d'identifier les mécanismes permettant d'obtenir des résultats concrets pour atteindre l'objectif de suppression des écarts salariaux d'ici au 31 décembre 2010 et d'agir sur tous les facteurs qui impactent le déroulement de carrière des femmes.

Au-delà de l'instauration d'une véritable obligation de résultat pour les entreprises assortie de sanctions financières pour celles n'ayant pas mis en place de plan de résorption des écarts salariaux, la Conférence prévoit surtout une véritable dynamique d'accompagnement à la négociation des acteurs, comme le préconise la CFDT. Mais le gouvernement ne pas va au bout de ses engagements. Très peu d'accords sont signés. En obtenant l'inscription de l'égalité professionnelle à l'agenda social de 2009, la CFDT entend placer ce chantier sur le terrain plus global des parcours professionnels et avancer sur plusieurs pistes dans les négociations sociales : une meilleure articulation entre les branches et les entreprises, la conciliation des temps familiaux, professionnels et privés...

La lutte contre toutes les autres discriminations

Au-delà des questions d'âge et de genre, la lutte contre les discriminations fait partie intégrante de notre action sur l'emploi et les parcours des salariés. Depuis Grenoble, l'impulsion confédérale s'est concrétisée par un accord national interprofessionnel (Ani) sur la diversité, conclu en avril 2007 et rendu obligatoire par son extension à toutes les entreprises (à l'exception des professions agricoles).

Cet accord prévoit notamment l'instauration d'un comité élargi pour la diversité dans chaque entreprise et la mise en œuvre de dispositifs visant à un égal accès à l'emploi, à l'évolution professionnelle et à la formation. Pour faire vivre cet accord, la CFDT lance avec ses partenaires la campagne « 1000 accords pour l'égalité » dont l'objectif est de signer un millier d'accords dans les entreprises, les branches, les territoires et dans la fonction publique, même si cette dernière n'entre pas dans le champ de l'accord national. Peu d'accords ont été signés à ce jour.

Avec ce même objectif de lutte contre les discriminations, la Confédération organise dans ses locaux un « Forum pour l'emploi des jeunes », faisant se rencontrer entreprises de la banque, sociétés d'assurances et jeunes diplômés issus de quartiers populaires. De même, des équipes CFDT s'investissent dans la prise en charge des problèmes liés à l'homophobie dans les entreprises. Enfin, la CFDT reste toujours active et vigilante sur l'accès à l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées.

La Halde : encore à investir pour l'action syndicale

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) est désormais bien inscrite dans le paysage des instruments de lutte contre les discriminations de toutes natures. La CFDT est présente dans son comité consultatif, avec d'autres membres de la société civile. La Halde relève que le principal

domaine de discrimination demeure l'emploi, secteurs privé et public confondus, et souhaite développer des partenariats, des complémentarités avec les autres acteurs, particulièrement ceux du monde du travail en partant des requêtes déposées par les salariés pour discrimination. De son côté la CFDT sollicite l'appui de la Halde dans le dispositif « 1000 accords pour l'égalité ».

1.13 Une forte activité revendicative, mais aussi des « bémols » malgré notre mobilisation



• Face à l'offensive du gouvernement sur le temps de travail

Pour une partie de la droite française, les salariés ne travaillent pas assez. « *L'avenir de la France n'est pas d'être un immense parc de loisirs* », proclame Jean-Pierre Raffarin en 2003 pour justifier la suppression du lundi de Pentecôte. Au-delà de cette approche simpliste, le combat contre les 35 heures s'est transformé en une arme politique idéologique pendant la campagne présidentielle de 2007. Les 35 heures sont devenues le bouc émissaire de tout ce qui va mal en France : chômage, déficits de la protection sociale, pouvoir d'achat. En réponse tout aussi dogmatique, le « Travailler plus pour gagner plus », censé porter une nouvelle valorisation du travail, repose en fait sur l'individualisation et l'intensification accrues du travail et le développement insidieux du gré à gré.

Le désaccord de la CFDT ne porte pas sur l'augmentation du volume collectif de travail, objectif que nous partageons dans une vision du plein emploi, mais sur la concentration dangereuse sur une frange restreinte des actifs de ce même volume de travail. Une situation qui se traduit par une intensification accrue sur les salariés en poste et l'exclusion

d'une grande partie des jeunes et des seniors dans des proportions alarmantes en France au regard de nos voisins européens.

L'offensive du gouvernement sur le temps de travail s'est déroulée en trois étapes.

Première étape : les heures supplémentaires dans la loi Tepas

Moins de six mois après son installation, le nouveau gouvernement fait voter la loi Tepas (travail, emploi et pouvoir d'achat). Cette loi instaure sur le temps de travail, un dispositif d'allègement de charges et d'incitation fiscale aux heures supplémentaires pour les ménages et pour les entreprises.

La CFDT combat cette loi non seulement sur le temps de travail, mais aussi sur l'injustice du bouclier fiscal et de la transmission du patrimoine.

Concernant spécifiquement le temps de travail, la défiscalisation des heures supplémentaires privilégie les seuls salariés en place dans l'entreprise, au détriment de l'emploi, de l'intégration des intérimaires ou des salariés sous contrats atypiques. Cette mesure imposée sans concertation est inégalitaire. Ce sont surtout les salariés à

temps plein qui en bénéficient, alors que nombre de salariés à temps partiel contraint, surtout des femmes, aimeraient voir leur temps de travail augmenter. Inégalitaire aussi parce que n'en bénéficient que les salariés des entreprises dont les marchés sont en développement. Elle est injuste enfin parce qu'elle ne relève pas d'un choix du salarié mais de la seule décision de l'employeur. Elle constitue, en outre, un poids supplémentaire sur les déficits publics.

En d'autres termes, cette mesure ne répond à aucun des problèmes auxquels nous sommes confrontés depuis des années, et risque au moment de la reprise d'être préférée à l'embauche de nouveaux salariés.

Deuxième étape : une nouvelle dérégulation du temps de travail

Le gouvernement décide d'aller plus loin dans la remise en cause des 35 heures sans toucher à la durée légale du temps de travail. À cette fin, il recourt à une méthode plus insidieuse.

En effet, dans le cadre de la négociation sur la représentativité et le financement des



“ Ces nouvelles dispositions sur le temps de travail constituent (...) une évolution préoccupante des conditions de travail.”

organisations syndicales, le Premier ministre demande aux partenaires sociaux de négocier des mécanismes d'assouplissement des accords de branche et d'entreprise relatifs au temps de travail. Sans doute contre toute attente du gouvernement, la CFDT, avec la CGT, le Medef et la CGPME y répondent de façon très précise dans l'article 17 de la « Position commune » qu'ils adoptent le 10 avril 2008. Celui-ci stipule que par accords d'entreprise conclus avec des organisations syndicales représentatives et ayant recueilli la majorité absolue des voix aux élections des représentants du personnel, il est possible à titre expérimental de dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires. Ce qui exclut toute autre disposition.

Or, en mai 2008, le ministre du Travail choisit de passer en force et jette un froid dans les relations entre partenaires sociaux et gouvernement en introduisant une réforme du temps de travail dans la transposition législative de l'accord Représentativité. Négligeant la position des partenaires sociaux, il instaure une possibilité de dérogation aux accords de branche.

Concrètement, le projet de loi permet, par accord majoritaire d'entreprise et à partir de 2010 avec des représentants non syndiqués, de déroger totalement à la réglementation du travail. De plus, cette loi donne la possibilité d'étendre le forfait jours à des salariés non-cadres. Elle autorise une durée de travail de 235 jours voire de 282 jours dans le cadre d'un forfait jours, elle ouvre la modulation à la décision unilatérale de l'employeur et encourage le recours aux heures

supplémentaires, tout en diminuant les coûts pour les entreprises.

Ces nouvelles dispositions sur le temps de travail constituent non seulement une évolution préoccupante au regard de la dégradation des conditions de travail, mais sont de surcroît en pleine contradiction avec les nouvelles mesures adoptées sur la représentativité.

À travers les interventions médiatiques de son secrétaire général, l'envoi massif de lettres aux députés dénonçant un dialogue social bafoué et les risques encourus en termes de conditions de travail pour les salariés, la CFDT exprime sa colère et son désaccord. La manifestation du 22 mai 2008 ciblée sur les retraites relaie aussi ce mécontentement.

Troisième étape : le travail du dimanche

La proposition de loi votée le 7 juillet 2009 à l'Assemblée nationale instaure une nouvelle dérogation au repos dominical en autorisant l'ouverture le dimanche de certains commerces qui figurent dans les Périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (Puce).

Outre l'absence de toute concertation avec les partenaires sociaux, cette loi comporte de nombreuses contradictions qui font peser de lourdes incertitudes sur les droits des salariés. Elle porte également en germe la banalisation de l'ouverture des commerces le dimanche. Le risque est grand d'assister à une contagion à de nombreux autres secteurs : propreté, sécurité, transports entre autres, dont les conséquences environnementales sont totalement ignorées.

Situation paradoxale d'une augmentation des plages de consommation dans une période où le pouvoir d'achat se dégrade et le surendettement des ménages progresse de façon inquiétante frappant les plus modestes. Tromperie de cette loi qui n'entraînera pas de création d'emplois, pire, les emplois des petits commerces risquent d'être menacés.

Une seconde tromperie réside dans les garanties promises aux salariés : volontariat avec possibilité de changer d'avis, doublement du salaire. Un véritable jeu de dupes lorsque l'on connaît la réalité du lien de subordination dans les entreprises concernées.

La CFDT dénonce également l'injustice que constitue cette mesure qui accroît les inégalités entre les salariés. Les plus lésés seront ceux qui sont souvent déjà les plus défavorisés, notamment les familles monoparentales (et les femmes en particulier) confrontées au problème de la garde des enfants.

Cette mesure témoigne d'une véritable désinvolture et d'une certaine irresponsabilité au regard du coût sociétal qu'elle risque d'engendrer. En cédant, au nom d'une hypothétique croissance économique, au primat de la consommation à toute heure et bientôt en tous lieux, le législateur ignore les conséquences sur la cohésion sociale et l'environnement de ses choix de courte vue.

La vigilance de la CFDT sur l'atteinte au repos dominical n'est pas le refus de toute évolution, elle est au contraire une mise en garde sur la fuite en avant que nous impose malgré nous un modèle de croissance. Car le dimanche demeure pour beaucoup la possibilité, parfois la seule, de temps partagés, de l'exercice de nombreuses activités culturelles et sportives qui sont autant de moyens



d'assurer le « vivre ensemble ». On fait peu cas de la sauvegarde de ce patrimoine de temps collectif et individuel, alors même que les politiques se disent en quête de nouveaux moyens de créer du lien social, que le rapport Stiglitz s'attache à définir la mesure du bien-être pour mesurer autrement que par le PIB le développement d'un pays.

Vers une approche globale des temps tout au long de la vie

Une approche plus globale sur le temps de travail tout au long de la vie est aujourd'hui nécessaire. De l'entrée dans la vie active au départ en retraite, chacun est de plus en plus confronté à des temps contraints croissants mal identifiés, donc peu reconnus, et à la perméabilité peu maîtrisée des temps professionnel et personnel.

La CFDT doit aller de l'avant sur le temps de travail. Il est inacceptable que les jeunes et les seniors continuent d'être exclus de l'emploi, tandis que toute la charge de travail est reportée sur les salariés dont l'âge est compris entre 35 et 50 ans. Ceux-là même qui sont les plus soumis à la tension entre vie professionnelle et vie privée.

35 heures : la crise brise le dogmatisme

Paradoxe de la polémique entretenue par la majorité politique sur les méfaits de la réduction du temps de travail, les 35 heures servent de véritable « soupape de sécurité » pour maintenir l'emploi quand la crise économique s'étend. Les salariés sont encouragés à solder leurs congés, jours de RTT, comptes épargne-temps que le gouvernement incitait il y a peu encore, à « monétariser ». Ainsi pour limiter les effets de la crise, les entreprises utilisent les dispositifs rendus possibles par la baisse du temps de travail.

• Le rendez-vous de 2008 sur les retraites

Le congrès de Grenoble avait fixé des orientations claires pour « *poursuivre la consolidation des régimes de retraite par répartition* ».

« 6.31.1 L'harmonisation et la consolidation de tous les régimes de retraite par répartition, fondés sur le principe de solidarité inter générationnelle, doivent être poursuivies.

6.31.2 Nous revendiquons le droit à la retraite garanti pour tous qui, avec les systèmes de base et les complémentaires, assure un niveau stable du taux de remplacement dans le temps pour une carrière complète, en poursuivant l'amélioration des basses pensions. Nous revendiquons d'atteindre en 2008, 85% du Smic net comme prévu par la loi et dès que possible 100 %. Le droit à la retraite doit être assorti de réelles possibilités de choix individuels.

6.31.3 Nous continuons à agir pour obtenir le droit à bénéficier d'une retraite à taux plein dès que le nombre de trimestres requis est atteint et ce sans condition d'âge.

6.31.4 Pour permettre des choix individuels ou compenser des carrières incomplètes, nous revendiquons :

- **l'élargissement des possibilités d'accès à une retraite progressive avant 60 ans ;**
- **le maintien de la possibilité de liquider sa retraite à 60 ans ;**
- **l'alignement du coefficient de surcote sur celui de la décote ;**
- **l'application de la surcote dès que les droits à la retraite à taux plein sont acquis ;**
- **l'égalité d'accès au cumul emploi retraite pour tous les salariés ;**
- **le réexamen des conditions de prise en compte et/ou de rachat des années de formation professionnelle et des années de formation universitaire.»**

Lors d'un débat spécifique, le congrès a rejeté par un vote contre à 54,49 % un amendement soutenu par le Bureau national qui portait sur l'allongement de la durée de cotisation avec pour contrepartie un raccourcissement de cette durée pour les carrières pénibles.

Dans ce contexte et sur ces positions, la CFDT aborde le rendez-vous sur les retraites en 2008. Cette deuxième étape prévue dans la loi de 2003 doit décider des conditions du déclenchement de l'allongement de la durée de cotisation de 40 à 41 ans (un trimestre supplémentaire par an sur 4 ans).

Chacun garde en mémoire les débats difficiles dans la CFDT en 2003. La grande sensibilité des militants sur ce dossier complexe s'est exprimée parfois de manière contradictoire entre ceux qui craignaient de rééditer 2003 et ceux qui redoutaient au contraire que la CFDT n'assume pas son engagement d'alors.

Notre positionnement, largement débattu dans une tournée « 40 débats » dans les régions et les fédérations, se devait de rassurer les uns et les autres. Il a été de mieux en mieux compris, par nos militants bien sûr, nos adhérents également, mais aussi par les observateurs qui ont reconnu sa pertinence et sa cohérence, tout particulièrement sur les questions de l'emploi des seniors et de la pénibilité.

En effet, la CFDT fait de la loi de 2003 une interprétation différente du gouvernement.

Cette loi prenait en particulier l'engagement de renforcer l'emploi des seniors. Or depuis 2003, celui-ci n'a pas progressé ou si peu. Aussi, la CFDT estime que l'allongement de la durée de cotisation prévue dans la loi de 2003 est inopérante dans son application tant que la situation de l'emploi des seniors n'a pas évolué positivement. La CFDT appelle en conséquence le gouvernement à différer cet allongement. Puisqu'une grande partie des salariés concernés n'est plus au travail à l'âge de 60 ans, allonger la durée de cotisation a pour principale conséquence d'alourdir les comptes des autres régimes sociaux ou de baisser le niveau de pension des futurs retraités et de faire peser cet effort sur les seuls 30 % de salariés encore au travail au moment de la liquidation de leurs droits.

Le gouvernement fait une toute autre interprétation de la loi et pose comme préalable à toute autre évolution, le déclenchement de l'augmentation de la durée de cotisation.

Dans cette situation bloquée, la négociation devient impossible et la CFDT aborde cette échéance dans une position très différente de 2003. Nous exprimons alors davantage

nos refus, publiquement et lors de manifestations notamment en mai 2008, que nous recherchons un compromis que peu auraient jugé acceptable dans la CFDT.

Ainsi, le gouvernement a toute latitude pour organiser à sa guise cette étape, oubliant même les promesses faites lors de la réforme des régimes spéciaux fin 2007 sur les polypensionnés et limitant l'accès aux mesures « carrières longues ».

Une situation d'autant plus préjudiciable que les négociations sur la pénibilité au travail n'ont pu aboutir.

Ce rendez-vous de 2008 sur les retraites laisse donc un goût d'inachevé. Si nous avons fait preuve d'une grande cohésion interne dans la préparation comme dans la conduite du dossier, il n'en demeure pas moins que le doute subsiste sur la possibilité que nous aurions eu d'engranger des résultats si nous n'avions pas fait de la question des 41 ans un point de blocage.

Cependant, cette cohésion interne nous a été utile lors des débats sur la réforme des régimes spéciaux fin 2007. La Confédération et les fédérations concernées ont pu avancer ensemble sur l'adaptation de la réforme du régime des fonctionnaires de 2003 à la situation des entreprises publiques. L'engagement des autres organisations syndicales dans cette démarche a validé a posteriori celui de la CFDT en 2003.

• L'échec sur la pénibilité

À la suite à la loi sur les retraites de juillet 2003, le gouvernement donne trois ans aux partenaires sociaux pour négocier sur la pénibilité. L'ouverture de cette négociation est aussi un engagement fort de la résolution de Grenoble : « *parvenir à un accord fondé à la fois*

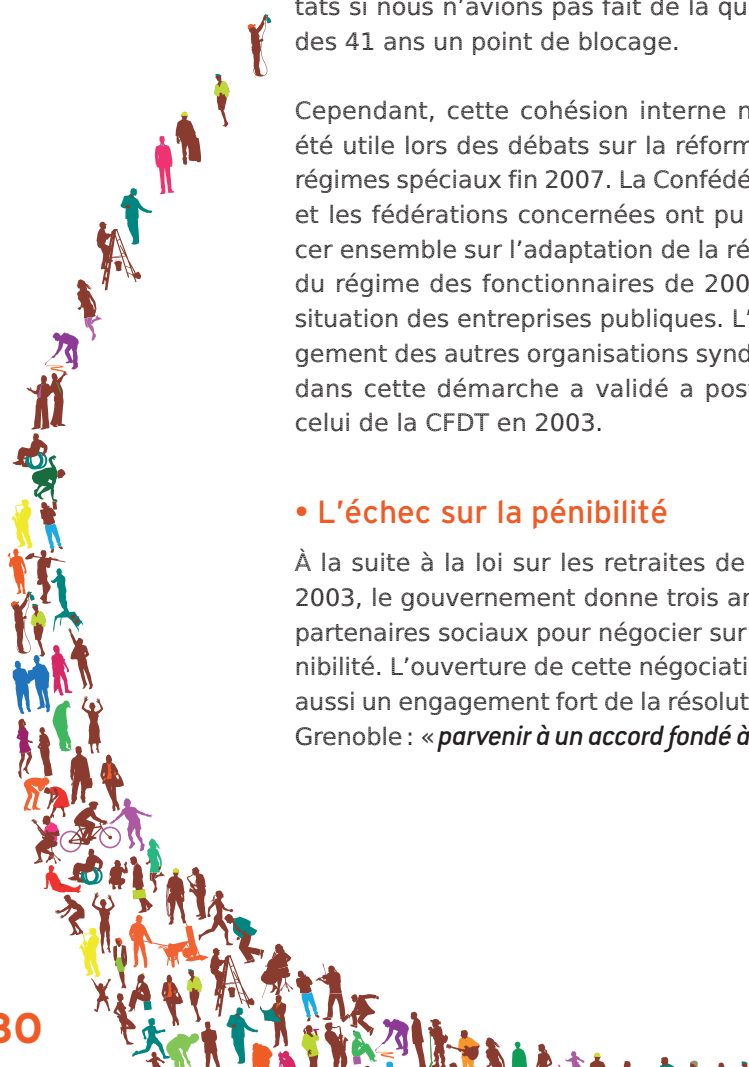
sur l'amélioration des conditions de travail, à travers un développement de la prévention et la reconnaissance de l'usure prématurée au travail, et sur la mise en place d'un dispositif équitable de cessation anticipée d'activité ». La force de notre engagement tient à l'importance de l'enjeu : on estime à plus de 100 000 le nombre de salariés de plus de 57 ans ayant eu un travail pénible affectant leur santé immédiate ou leur espérance de vie sans invalidité. La CFDT ne peut transiger sur cette question de justice.

Trois ans après l'ouverture de la négociation en février 2005, la négociation est au point mort et l'État menace de passer par la voix législative. La CFDT, soucieuse de la légitimité des partenaires sociaux dans ce domaine, décide en janvier 2006 de faire entendre sa voix, s'adressant à la fois au gouvernement et au patronat pour relancer la négociation.

Dans cet objectif, elle organise dans toute la France le 16 janvier 2007 des rassemblements de grande ampleur. Le meeting de Reims, après une journée de mobilisation et de débat très animé, en est le point d'orgue.

L'impact médiatique de notre action conduit le ministre du Travail à relancer la négociation. Celle-ci permet de progresser sur la « prévention », de préciser les facteurs de pénibilité et de rapprocher les positions patronales et syndicales même si des divergences subsistent quant aux graduations des niveaux et des temps d'exposition aux risques professionnels.

Cependant, deux ans après, cette négociation se solde par un nouvel échec. Echec dont patronat et gouvernement portent la responsabilité. Le patronat refuse de s'engager sur un dispositif de réparation et le gouvernement ne donne pas de signe clair quant à sa contribution au dispositif.



RSE, GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE : VERS UN NOUVEAU MODE DE CROISSANCE

2.1 La RSE et l'exigence de nouvelles régulations **32**

- La RSE sous trois angles **32**

2.2 La montée en puissance des questions environnementales **35**

- La CFDT partie prenante du Grenelle de l'environnement **35**
- Le paquet climat énergie : enjeu européen **36**
- Copenhague : premiers pas d'un processus de gouvernance mondiale **36**

2.3 Grand emprunt et politique industrielle : rattraper le retard **37**



RSE, GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE : VERS UN NOUVEAU MODE DE CROISSANCE

Durant ces quatre années, notre orientation sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) tournée vers le développement durable et la nécessité de promouvoir un autre mode de croissance a pris davantage sens, a progressé dans sa concrétisation et sa visibilité. La crise a aussi permis de donner corps à nos réflexions sur les nouvelles régulations ainsi que sur l'investissement socialement responsable.

2.1 La RSE et l'exigence de nouvelles régulations

Sous la pression de la crise et de ses conséquences, qui ont servi de révélateur, voire d'accélérateur de prise de conscience, plusieurs exigences se sont progressivement imposées : de nouvelles régulations au regard des défaillances des systèmes financier et bancaire, une nouvelle gouvernance d'entreprise et de modes renouvelés de dialogue social permettant d'allier l'économie, le social et l'environnement.

• La RSE sous trois angles

La RSE dans l'entreprise, dans les fonctions publiques

La responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques était un message important du congrès de Grenoble.

4.11 : « Les employeurs (...), ont une responsabilité quant à la situation et au devenir des sa-

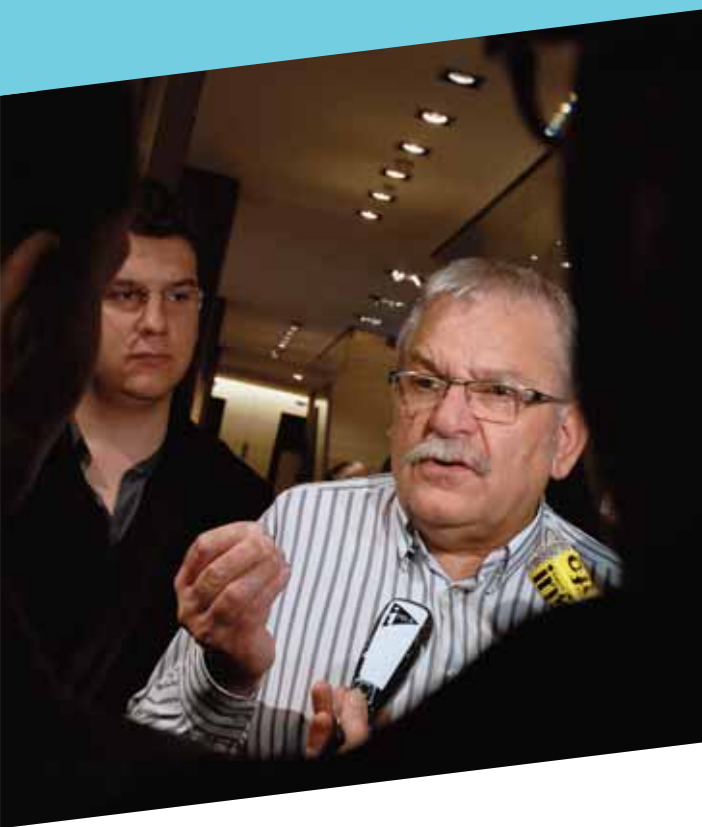
lariés qui sont incontournables et indispensables à toute activité. Ils sont aussi responsables des conséquences de leur activité sur les usagers, les clients, les consommateurs, les territoires, l'environnement. »

4.12 : « Pour la CFDT, la responsabilité sociale resitue le salarié au centre des préoccupations (...). »

Notre approche a pu paraître théorique, mais elle a pris toute sa dimension dans la crise financière. Nous sommes dans une situation inédite : la crise du capitalisme financier a provoqué une onde de choc dans le monde des entreprises. La crise révèle que le modèle de croissance basé sur la seule valeur actionnariale est une hérésie économique : impossible de tenir une croissance des revenus financiers à deux chiffres quand la croissance mondiale est d'environ 5 % !

L'économie de marché doit se réinventer, avec pour horizon un nouveau modèle de croissance. La CFDT n'a pas attendu la crise pour y réfléchir. Nos trois derniers congrès ont affirmé la nécessité d'une régulation financière au niveau mondial mais aussi le développement de la RSE.

Entre temps, les directions de grandes entreprises ont lancé diverses opérations, souvent de pure communication, parfois avec de réelles implications, qui ont pu mener à l'adoption de codes de conduite internationaux, de rapports « RSE » et la notation so-



ciale de leur entreprise. Le rôle des organisations syndicales devrait s'accroître dans ces domaines. La RSE rejaillit sur l'organisation du travail dans l'entreprise, même si parfois les engagements des entreprises paraissent lointains.

C'est à nous de faire vivre la RSE dans l'entreprise et dans les branches.

Pendant ces quatre années, des avancées ont été obtenues, surtout dans les grandes entreprises. Nombre de grandes entreprises françaises ont aujourd'hui une charte ou un accord RSE. Il existe aussi des accords sectoriels, comme celui du Label Responsabilité sociale des centres d'appels attribué aux entreprises du secteur répondant à des critères responsables et éthiques, largement soutenu par la F3C CFDT.

La porte d'entrée sur la RSE pour le syndicalisme peut se trouver sur plusieurs terrains : la négociation d'un accord cadre sur les activités internationales d'une multinationale ; la prise en compte des conséquences de l'activité d'une entreprise, d'un service public ou d'une administration sur un territoire en termes d'emplois ou d'environnement ; la gestion des conditions d'emploi et de travail dans la relation entre donneur d'ordre et sous-traitants.

Mais la RSE ne doit pas s'arrêter aux portes des entreprises. Elles doivent être vigilantes sur le traitement de leurs salariés et sur les

conditions d'emploi et de travail chez leurs sous-traitants, leurs fournisseurs au plan national comme mondial. Par ailleurs, elles doivent être sensibles aux conséquences de leur activité sur l'environnement.

La gouvernance des entreprises et la rémunération des dirigeants

La RSE concerne aussi la gouvernance. À ce titre, dans la résolution de Grenoble nous revendiquons aussi :

4.19. « La transparence des choix stratégiques, de la gestion et des résultats en matière économique, sociale et environnementale (...).

La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance.

La possibilité pour les salariés de peser sur les choix stratégiques, l'organisation, les évolutions afin qu'ils puissent s'impliquer dans leur travail et anticiper leur devenir. »

Avec la crise, nous avons enfin obtenu l'ouverture du débat avec le patronat sur la gouvernance des entreprises. L'enjeu pour le syndicalisme confédéré interprofessionnel que défend la CFDT, est de faire prendre en compte les intérêts de toutes les parties prenantes de l'entreprise dans ses choix stratégiques.

La RSE nous permet d'aborder la finalité de l'entreprise sous un angle nouveau. Pour la CFDT, le but de l'entreprise n'est ni de faire du profit ni de créer de l'emploi, mais de produire des biens ou des services. Pour cela, elle a besoin de capitaux et de salariés. Mais pour que les biens et les services produits soient utilisés, il faut des clients en capacité d'acheter. Et plus le produit devient complexe, plus l'entreprise a besoin de partenaires, de sous-traitants... Et parce que les conditions de la production ont un impact sur l'environnement, l'entreprise a besoin aussi de participer à sa protection.

Tout cela démontre que la gouvernance ne peut être l'affaire d'une seule partie prenante et que les responsabilités ne doivent

pas être diluées. Aussi pour la CFDT, le conseil d'administration ne peut pas être le lieu de la confrontation de toutes les logiques ni celui où s'établissent des compromis.

Dans son action, la CFDT cherche à faire de la négociation sociale un véritable vecteur de la gouvernance d'entreprise. Elle doit cesser d'être instrumentalisée en fonction des intérêts et des objectifs du management. Elle doit être un lieu de confrontation, de négociation, de compromis en amont des décisions que doit prendre le CA ou l'AG des actionnaires. Il s'agit notamment des décisions touchant aux critères de rémunération des dirigeants et de toutes celles ayant trait à la stratégie des entreprises qui impactent la vie et l'avenir des entreprises et des salariés dans leur emploi, leur formation, leur qualification, leur rémunération...

Pour la CFDT, la définition des critères de la rémunération des dirigeants d'entreprise doit faire l'objet d'une consultation des CE, CCE ou comité de groupe, voire européenne et mondiale. Ces critères devraient prendre en compte des résultats dans le domaine social, environnemental, financier et économique, dans une vision de long terme de l'entreprise.

vers des investissements socialement responsables (ISR) en offrant cette possibilité aux choix individuels comme aux choix collectifs des salariés.

Nous portons l'ambition de créer un outil qui participe à la régulation du capitalisme. A l'époque, sous le règne sans partage du laisser-faire sur les marchés, nous avons souhaité par cette initiative que l'épargne des salariés soit utilisée dans des investissements qui ne desservent pas leurs intérêts mais, au contraire, qui fassent progresser leurs droits d'une manière globale tout en permettant le financement du développement économique.

Dans ce domaine, la France n'est guère en avance par rapport à d'autres pays dans le monde à l'heure des fonds souverains. Le fonds de réserve des retraites n'est pas suffisamment abondé aujourd'hui.

La crise a montré que les fonds placés en ISR avaient mieux résisté que la moyenne de la Bourse. Ces investissements sont certes moins dynamiques en période de forte croissance, mais ils reflètent mieux la croissance de long terme de notre économie. L'ISR repose aussi sur une autre approche des valorisations boursières habituelles des entreprises : il se base en effet sur une notation extra financière qui tient compte d'éléments tels que la qualité du dialogue social interne à l'entreprise et son comportement par rapport à ses clients, ses sous-traitants ou l'environnement.

Aujourd'hui, la CFDT demande que les fonds créés par l'Etat soient aussi placés dans l'ISR. Par notre mobilisation dans les comités d'orientation, nous avons réussi à faire qu'une partie du Fonds de réserve des retraites (FRR), du Fonds stratégique d'investissement (FSI) et du Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) soit investie en ISR. La CFDT cherche ainsi à soutenir les entreprises qui s'engagent dans un processus de RSE et de dialogue social.

**" L'économie de
marché doit se
réinventer, avec
pour horizon un
nouveau modèle
de croissance.
La CFDT n'a pas
attendu la crise
pour y réfléchir."**

La RSE et l'épargne salariale

La CFDT a été à l'origine, avec trois autres confédérations syndicales, de la création du Comité intersyndical pour l'épargne salariale (CIES). Avec cet outil, nous voulons faire en sorte que l'épargne des salariés, qui se trouve dispersée dans de nombreuses entreprises, dans l'actionnariat salarié, et dans divers fonds, soit orientée



2.2 La montée en puissance des questions environnementales

Des questions présentes dans la résolution de Grenoble. « *Si comme nous le pensons, les changements climatiques, l'épuisement des ressources naturelles sont des défis cruciaux pour l'avenir de l'humanité, la problématique du développement durable doit être la toile de fond de ces régulations.* »

Ces quatre années ont été marquées par une montée en puissance des questions environnementales dans la sphère politique, mais aussi dans la vie quotidienne. Pas une journée sans qu'on évoque le changement climatique, l'épuisement des ressources naturelles qui interrogent les choix de développement de notre société. L'université syndicale d'été de 2007 a été l'occasion d'une prise de conscience chez les responsables CFDT de l'impact de l'activité humaine sur la planète qui interpelle nos modes de vie. Il ne fait plus de doute pour les scientifiques que le réchauffement global par l'accumulation de gaz à effet de serre (GES) dans l'atmosphère relève de la responsabilité humaine.

Les questions écologiques sont ainsi passées sur le devant de la scène politique, avec le « Pacte écologique » de Nicolas Hulot avant la présidentielle de 2007, puis avec le Grenelle de l'environnement en 2008 auquel la CFDT a activement participé.

• La CFDT partie prenante du Grenelle de l'environnement

Le Grenelle de l'environnement a été pour la CFDT un moment important pour mettre en avant son approche intégrée du développement durable. Elle a obtenu que celui-ci repose sur trois piliers, l'économique, le social et l'environnemental, là où le social aurait pu être sacrifié par les ONG environnementales et les réticences d'autres syndicats à s'engager pleinement dans ce travail.

La CFDT a également réussi à faire accepter que la négociation en entreprise reste entre patronat et salariat. Les tentations étaient grandes de faire entrer un collège d'ONG environnementales dans les comités d'entreprise.

Dans la suite des engagements du Grenelle de l'environnement, la CFDT a activement participé au Grenelle de la mer qui a permis d'avancer sur plusieurs dossiers.

- la reconnaissance du rôle de la mer dans la lutte contre le réchauffement climatique ;
- l'enjeu de la biodiversité et la nécessité de construire des compromis, en particulier au niveau européen, entre pêcheurs et biologistes ;
- l'émergence d'une filière de démantèlement des navires ;
- la lutte effective contre les pavillons de complaisance qui dominent la mer, engendrent des risques graves de pollution et maintiennent le statut social des marins majoritairement hors norme.

Le Grenelle de l'environnement, s'il est mis en œuvre complètement, va profondément modifier la demande de biens et de services. Il va renforcer des secteurs comme le bâtiment Haute qualité environnementale (HQE), l'automobile faiblement polluante, les transports collectifs, l'épuration des eaux et la protection des espaces naturels, les modes de production et de transformation agricoles...

La CFDT veut peser de tout son poids pour que l'Etat et les entreprises anticipent la transition vers cette économie parfois qualifiée de façon restrictive d'« économie verte ». L'objectif est de faire en sorte que les entreprises françaises soient prêtes pour ces nouveaux marchés, mais surtout pour la CFDT, que les salariés soient formés aux nouvelles technologies qui seront développées. Par exemple dans le bâtiment, formation à l'installation des chauffe-eau solaires ou des pompes à chaleur, dont la demande va s'accroître avec le prêt à taux zéro pour la rénovation de l'habitat. Dans l'automobile, où les

exigences environnementales des consommateurs et des législations vont profondément modifier les types de véhicules. Beaucoup de métiers vont être percutés. C'est le sens de nos interventions en faveur de la formation continue des salariés, et notre demande pour qu'un suivi des métiers soit réalisé à la suite du Grenelle de l'environnement.

Aux termes imprécis et raillés d'« économie verte », la CFDT préfère ceux d'« économie sobre en carbone ». Pour stabiliser le changement climatique à 2 degrés, il est impératif que les économies développées divisent par quatre leurs émissions de GES d'ici 2050. Ceci nécessite de revoir nos modes de déplacement, de consommation et d'habitat.

En ce sens, la CFDT a soutenu depuis le début, l'idée d'une « contribution climat-énergie » improprement appelée « taxe carbone ». Il s'agit de préparer l'économie à une forte hausse des prix des énergies carbonées d'ici la moitié du 21^e siècle. En anticipant cette hausse et en aidant à l'investissement des ménages dans des moyens de chauffage ou de déplacement plus économes en carbone, on permettra ainsi de mieux encaisser le choc de l'après pétrole.

La CFDT veille à ce que ce dispositif soit socialement équitable, en insistant sur la nécessité de redistribuer le produit de cette fiscalité aux ménages, surtout les plus modestes (y compris ceux qui ont besoin de se déplacer en raison d'horaires de travail atypiques, habitats éloignés...).

• Le paquet climat énergie : enjeu européen

Dans le domaine énergétique, la CFDT a insisté auprès de la Présidence française de l'Union européenne (UE) pour que le paquet climat énergie soit adopté au niveau européen. Celui-ci permet de faire avancer le développement des énergies renouvelables

dans la production d'électricité. Il permet aussi de faire en sorte que la France ne soit pas isolée mais qu'au contraire, elle s'inscrive dans une dynamique européenne. Il s'agit d'éviter que seules nos entreprises et nos ménages soient concernés par des mesures qui, si elles n'étaient appliquées qu'en France, auraient un impact marginal sur les émissions de GES mais auraient un effet discriminatoire sur notre productivité et nos emplois.

Dans tous les domaines, une politique européenne est nécessaire. La CFDT intervient régulièrement avec la Confédération européenne des syndicats (CES) auprès des institutions européennes pour que celles-ci traitent des questions environnementales en les reliant plus globalement à l'accompagnement et la formation des salariés dans la transition vers cette économie sobre en carbone, mais aussi pour que s'instaure une politique industrielle européenne et que la Politique agricole commune tienne compte de ces nouveaux impératifs.

• Copenhague : premiers pas d'un processus de gouvernance mondiale

La conférence de Copenhague n'a pas été à la hauteur des attentes qu'elle avait suscitées. La faiblesse des résultats est une déception pour tous les militants syndicaux et associatifs engagés depuis des années en faveur d'une nouvelle régulation mondiale pour réduire les changements climatiques.



Il s'agissait notamment d'adopter les mesures nécessaires pour limiter l'augmentation globale de la température à 2 degrés d'ici la fin du siècle, et assurer la mutation vers une « économie sobre en carbone ».

L'échec de Copenhague révèle l'incapacité des dirigeants des Etats de dépasser leurs intérêts nationaux pour poser les jalons de l'avenir de la planète. Le risque est que les principales puissances du monde continuent à gérer leurs économies et leurs industries sans se soucier de l'augmentation des inégalités au niveau mondial et sans agir réellement pour limiter les dérèglements climatiques.

Cependant, Copenhague marque une prise de conscience croissante des enjeux climatiques et de l'avenir de la planète. Il constitue une étape dans l'engagement d'un processus de gouvernance mondiale sur ce sujet.

Dans ce processus qui sera long et difficile, l'Europe doit maintenir son objectif de règles communes contraignantes sur le plan environnemental. L'instauration d'une organisation européenne de l'environnement doit être mise en œuvre rapidement par l'UE.

Plus que jamais, la relation de l'UE avec le reste du monde est posée, notamment au plan économique, si l'on ne veut pas que la lutte contre les dérèglements climatiques se traduise dans les faits par une délocalisation d'emplois vers des pays aux règles environnementales moins contraignantes. Le débat est également posé sur la taxation aux frontières de l'Europe des produits importés de pays qui ne s'imposeraient pas les mêmes contraintes environnementales.

Les objectifs que porte la CFDT, avec le syndicalisme européen et mondial, pour lutter contre les dérèglements climatiques, visent à la mise en œuvre de transitions justes. Il s'agit d'une part, d'aider le plus efficacement possible les pays les moins développés qui risquent de payer le plus lourd tribut aux

dérèglements climatiques, par des soutiens financiers et des transferts de technologie ; d'autre part, d'anticiper les mutations professionnelles dans les pays développés pour maintenir le niveau d'emploi.

2.3 Grand emprunt et politique industrielle : rattraper le retard



Cette conception de l'avenir de l'économie, des emplois, de l'environnement et du rôle de l'intervention publique, nous l'avons également soutenue lors des débats sur le « grand emprunt » et les « États généraux de l'industrie » fin 2009, début 2010.

Partant du constat du retard important de la France en matière de recherche et d'innovation et de la faiblesse de son investissement dans la formation supérieure, la CFDT a soutenu les propositions du rapport Rocard/Juppé priorisant ces trois axes qu'a repris le gouvernement.

La CFDT a cependant formulé deux regrets importants. Le manque de lien avec les politiques européennes. En effet, la construction de l'économie et des emplois de demain dans notre pays, ne peut s'envisager sans une coordination des politiques menées au niveau européen. De plus, la CFDT ne peut admettre le lancement d'un tel emprunt sans réflexion sur les déficits publics et sans réforme pour rendre plus juste la fiscalité.

Dans cette même vision de l'avenir intégrant la nécessaire évolution de notre économie soucieuse du développement durable, la CFDT a participé aux débats des États généraux de l'industrie en lien avec ses fédérations les plus concernées et ses URI. L'essentiel des débats comme leurs conclusions ne sont pas encore achevés au moment de l'écriture de ce rapport.

3

LA PLACE DE L'ÉTAT ET L'INTERVENTION PUBLIQUE

3.1 Une réforme de l'État nécessaire	39
3.2 L'acte II de la décentralisation ou réforme inachevée	41
3.3 La CFDT prône une réduction des déficits mais peine à aborder l'emploi public	42
3.4 La construction européenne : une responsabilité de l'État	43



3

LA PLACE DE L'ÉTAT ET L'INTERVENTION PUBLIQUE

3.1 Une réforme de l'État nécessaire

Pour la CFDT, la puissance publique est garante de la cohésion nationale et territoriale partout en France. Elle doit favoriser la croissance en s'inscrivant dans le développement durable et assurer la redistribution des richesses (Résolution de Grenoble).

L'amélioration du fonctionnement de l'État est un impératif de justice pour l'ensemble de la société. Pour la CFDT, la réforme de l'État est un chantier continu de remise à plat des missions de service public et de l'efficacité des administrations et des opérateurs privés chargés de les assurer.

Pour rénover l'intervention publique, il faut établir un état des lieux et des priorités, à partir d'un débat public. Il s'agit d'anticiper l'évolution des besoins, inscrire les objectifs de l'action publique dans la durée et les expliciter aux citoyens-contribuables.

Or la « Révision générale des politiques publiques » engagée depuis fin 2007, est déviée de ses objectifs par la méthode retenue par le gouvernement qui privilégie les seuls éléments comptables en lieu et place d'un recensement rigoureux des besoins de service public par grand domaine d'intervention de l'État. Cette approche est symbolisée par le slogan du « non-remplacement du départ en retraite d'un fonctionnaire sur deux ».

**La RGPP : réforme des administrations,
pas des politiques publiques !**

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) a été conduite dans le secret, par des missions d'audit qui n'ont pas asso-

cié les agents et particulièrement les cadres des fonctions publiques. Elle a été menée en l'absence de débats public et parlementaire et sans dialogue social. Elle a suscité, à juste titre, méfiance, rejet, incompréhension et démotivation chez les fonctionnaires des ministères concernés.

Contrairement à ce qu'indique son nom, la RGPP n'est pas un passage en revue approfondi de l'action publique, elle se réduit à une réorganisation administrative pour compresser les coûts. Dans les services déconcentrés de l'État, les fusions de services, menées à la hâte, redessinent les missions de l'État sur le territoire, sans concertation ni évaluation. L'anxiété des agents frappés par les restructurations s'accroît, la désorganisation de l'administration est souvent effective, à un moment de crise où elle est fortement sollicitée par les usagers.

La Confédération a mené un travail avec la totalité des fédérations concernées. Dans les champs d'intervention touchés, il s'agissait de dresser un état des lieux des politiques publiques spécifiques, puis d'examiner les objectifs revendiqués par la CFDT. Si chaque fédération a mené ses propres actions revendicatives, une coordination avec les unions régionales s'est avérée essentielle. C'est ainsi que plus de la moitié d'entre elles, en lien avec la confédération et l'Uffa, ont coordonné l'action de leurs syndicats du public.

La crise a pourtant provoqué un changement de discours sur le rôle de l'État face au marché. L'État apparaît désormais comme un acteur indispensable de la régulation de l'économie. Le gouvernement a ainsi entre-

pris de développer la dépense publique dans plusieurs domaines : le soutien à l'activité, la relance des programmes d'infrastructures, le Fonds d'investissement social (Fiso), un nouvel emprunt public.

En fin de compte, on assiste à une forme de schizophrénie à la tête de l'État, nourrie par le dogme de la réduction du nombre de fonctionnaires d'un côté, et la nécessité d'une intervention plus grande dans l'économie, de l'autre. Le gouvernement pousse encore plus la contradiction avec le maintien de l'orthodoxie fiscale qui réduit les recettes : bouclier fiscal, exonération de cotisations sociales et défiscalisation pour les heures supplémentaires, création de nouvelles niches fiscales, réforme de l'ISF, baisse de la TVA dans la restauration, suppression de la taxe professionnelle... Des mesures que la CFDT a régulièrement critiquées pour leur injustice sociale et pour le coût qu'elles représentent pour la collectivité.

En conclusion, pour être opérationnelle et socialement acceptable, la RGPP conduira au moins pendant les premières années, à des financements supplémentaires mais au prix d'économies ailleurs, et donc d'autres difficultés politiques. De plus, le contexte de la crise financière condamne le gouvernement à une discipline des dépenses publiques bien au-delà de ce qu'il avait anticipé. Si la situation se dégrade davantage, il risque demain de devoir mener de front réforme de l'État et rigueur sur les budgets de certaines politiques publiques (logement, exclusion, emploi, formation), dans un contexte de récession économique aux conséquences sociales redoutables.

Interroger l'État sur son rôle dans le domaine de la protection sociale

Le congrès de Grenoble nous invitait à repenser les bases du financement des garanties sociales.

6.41.2 « Au niveau de la nation, les différents prélèvements sociaux et fiscaux assurent le financement des protections sociales et de la solidarité. Le niveau de ces prélèvements témoigne de la volonté d'une société d'assurer un bon niveau de protection sociale et de réduire les inégalités dans une logique de solidarité. »

6.41.3 « Cependant l'inadaptation des modalités de prélèvements obligatoires et l'illisibilité de leur finalité rendent ces prélèvements opaques ce qui conduit à leur mise en cause. Il faut redonner sens à ces financements redistributifs et proposer une prise en charge plus équitable de l'ensemble des solidarités. C'est pourquoi nous revendiquons l'ouverture d'une réflexion associant les partenaires sociaux pour parvenir à une rénovation des financements des garanties sociales. »

Notre pays s'enrichit de façon continue mais connaît un accroissement des disparités et des inégalités. Le poids des prestations sociales n'a jamais été aussi lourd dans le produit intérieur brut et le niveau des prélèvements destinés à les financer aussi élevé. Les revenus les plus élevés provenant



du capital ou du patrimoine ne contribuent pas de façon équitable au financement de la protection sociale. Ce qui renforce ces inégalités. Le débat du Bureau national d'octobre 2007 sur le financement de la protection sociale a ouvert des pistes et notamment affirmé la nécessité d'un nouvel équilibre entre solidarité financée par le travail et solidarité financée par l'impôt. Cette dernière interpelle l'État sur la nature et le périmètre des risques qui relèvent de sa responsabilité et d'un financement par la fiscalité assis sur tous les revenus.



3.2 L'acte II de la décentralisation ou réforme inachevée

La décentralisation est un élément de la culture démocratique qui a façonné l'histoire de la CFDT. Le rapprochement du citoyen et du décideur est la condition d'une démocratie effective et efficace. La décentralisation est un moyen de réduire les inégalités territoriales.

Un groupe de travail CFDT, composé de représentants des Unions régionales, a réalisé une évaluation de l'acte II de la décentralisation. Elle reste globalement positive malgré la volonté du gouvernement actuel de recentraliser certaines de ses actions. Notre critique porte sur les aspects non aboutis de la réforme, par manque de consensus national sur les compétences de chaque niveau politique et administratif. Des doublons perdurent entre les services de l'État, au niveau central et déconcentré, entre communes, départements et régions. Cet empilement contre-productif de structures et de lieux décisionnels, assorti de transferts budgétaires insuffisants par rapport aux coûts réels des compétences transférées conduit à l'endettement des collectivités territoriales.

L'acte II de la décentralisation n'a pas clarifié l'articulation entre les différents niveaux de collectivités territoriales. Cette construction est peu lisible pour les usagers et les ci-

toyens. Elle est source de tracasseries administratives pour l'acteur économique. L'enchevêtrement de compétences, l'absence de lisibilité des différents niveaux d'administration locale, sont également préjudiciables à l'efficacité de l'action syndicale.

Pour approfondir l'acte II de la décentralisation et la rendre plus efficace, il faut une répartition plus claire des compétences entre les collectivités territoriales. Il faut aussi une meilleure répartition des pouvoirs au sein d'un même territoire et la garantie du principe de subsidiarité quant aux compétences stratégiques comme le développement économique, l'emploi et la formation professionnelle.

Pour la CFDT, la région et l'intercommunalité sont les deux échelons pivots de notre architecture territoriale les plus à même de répondre aux besoins des citoyens. C'est autour de ces deux pivots que les collectivités doivent s'articuler et vers eux que la clarification des compétences doit s'orienter.

Forte de ces propositions, la CFDT s'est exprimée lors de son audition auprès du Comité Balladur pour la réforme de l'architecture territoriale et a permis aux militants de peser dans les Comités économiques et sociaux régionaux (CESR) et autres lieux de concertation sur les territoires. C'est aussi sur la base de ce travail de réflexion critique qu'elle a abordé le projet de loi « pour la réforme des collectivités territoriales » à l'automne 2009.

Dans les structures locales de débat et de concertation, nos militants mandatés fortement impliqués, ont acquis une expertise sur les questions liées à l'aménagement territorial. Cet investissement militant qui faci-

“ La nécessité d'un nouvel équilibre entre solidarité financée par le travail et solidarité financée par l'impôt.”

lite le dialogue entre partenaires sociaux territoriaux doit s'inscrire dans nos priorités revendicatives et nos objectifs de développement syndical.



3.3 La CFDT prône une réduction des déficits mais peine à aborder l'emploi public

La dette publique est passée de 63 % du PIB en 2006 à 86 % en 2010, soit d'environ 1100 mds à 1500 mds €. Alors que le gouvernement comptait sur les performances de l'économie pour résorber la dette, la crise financière et l'explosion des dépenses pour faire face au chômage et pour financer les «1000 projets» du plan de relance censés prendre le relais d'un secteur privé en grande difficulté, sont venues aggraver une situation déjà détériorée.

Face au niveau préoccupant de la dette publique, les débats du Congrès de Grenoble nous ont invités à refuser fermement le report des charges sur les ménages et sur les générations futures.

L'importance de la dette publique mais aussi le développement de la dette des ménages devenues insoutenables, imposent de revoir de manière générale les finalités des politiques publiques. En effet, la société réclame l'intervention de l'État dans de nouveaux

domaines (petite enfance, exclusion, vieillissement, dépendance...) à laquelle il n'a pas les moyens de répondre sauf à augmenter substantiellement ses ressources par une augmentation de la fiscalité. Ce refus d'y recourir conduit insidieusement à un transfert du poids de la dette publique sur les ménages. Cela est déjà vrai pour la santé et la dépendance.

La question de la dette ne se réduit pas à l'augmentation de la fiscalité. Elle doit être posée dans le cadre d'une vraie réforme de l'État fondée sur des priorités qui exigent des choix débattus et arrêtés démocratiquement.

Au congrès de Grenoble, nous avons affirmé le lien entre réduction de la dette et maîtrise des déficits publics : cela revient donc à redéfinir les contours des missions dévolues à l'État et aux collectivités locales et à questionner la gestion des effectifs des fonctions publiques.

Devant cette question majeure de solidarité intergénérationnelle, nous nous sommes trouvés face à deux difficultés.

- Le choix du gouvernement d'une approche uniquement comptable de l'emploi public. Un choix qui n'a pas favorisé un débat dépassionné sur les moyens nécessaires pour assurer des services publics de qualité sans faire exploser les coûts.
- Cette critique sévère de l'action du gouvernement renvoie à notre propre difficulté d'avancer sur une vision partagée des périmètres et du contenu de l'action de l'État. Nos débats précédents ayant conduit à dissocier notre exigence de qualité des services publics du « statut ou de la nature juridique de l'opérateur » (Résolution de Grenoble).

Pour être efficace, notre positionnement doit répondre à trois questions.

- Quelles sont les politiques publiques à favoriser et celles à modifier en fonction des nouveaux risques à couvrir et des nouvelles solidarités à construire : collectives et/ou individuelles, financement assis sur le travail et/ou la solidarité nationale ?

“ Notre vision de l'emploi public, de son rôle et de son évolution est partie intégrante de notre démarche d'action revendicative sur les parcours professionnels.”

- Quelles sont les missions de service public que l'on peut confier, pour leur exécution, à des opérateurs privés ou associatifs sans but lucratif, tout en réservant les fonctions de stratégie et de contrôle à l'État ?
- La remise en cause de la superposition des lieux de décision des collectivités territoriales est-elle réellement pour nous une priorité pour réduire les dépenses publiques (cf. §3.2) ?

De notre capacité collective à répondre à ces questions dépend une nouvelle approche de l'emploi public qui n'en reste pas au seul refus de toute réduction des effectifs au nom de la défense du statu quo ou de la lutte contre le chômage.

Il s'agit clairement d'inscrire la gestion de l'emploi public dans une démarche de cohésion sociale et d'en faire une vraie force, un nouveau levier de l'action syndicale. Notre vision de l'emploi public, de son rôle et de son évolution est partie intégrante de notre démarche d'action revendicative sur les parcours professionnels. Les fonctionnaires sont des salariés à part entière, leur horizon ne peut se réduire à une défense statique de leur statut. Un parcours professionnel entre fonctions publiques ou entre secteurs public et privé doit devenir une perspective réelle et positive.

3.4 La construction européenne : une responsabilité de l'État



Depuis le référendum sur le Traité constitutionnel européen en 2005, la construction européenne se trouve dans une sorte d'entre-deux. Elle repose sur les fondamentaux du Traité de Nice qui est imparfait en termes de gouvernance, alors que des avancées sont nécessaires pour rendre l'UE plus réactive. La crise économique de 2008 a montré les limites d'un fonctionnement où l'ambition politique de la Commission européenne dont le mandat est essentiellement de faire ap-

pliquer les traités, ne lui permet pas de pallier les insuffisances du Conseil (les chefs d'Etat et de gouvernement). La CFDT avait pourtant identifié les risques du « non » au référendum et s'était fortement exprimée sur ce sujet.

Ces quatre dernières années, l'Europe a fait l'objet d'un certain désenchantement, y compris dans les pays les plus pro-européens. La réunification de l'Europe a été mal préparée et n'a pas apporté la réussite économique et sociale promise aux nouveaux pays entrants bénéficiant d'aides européennes moins importantes que pour les entrants précédents. En France et dans les pays les plus avancés, l'Europe est vue, à tort, comme responsable du recul du pouvoir d'achat et de l'emploi.

Son rôle positif demeure peu visible, pourtant l'action de l'UE se matérialise dans la vie de tous les jours. A titre d'exemple, il n'y a pas un produit, pas un marché qui ne fasse l'objet d'une réglementation d'origine communautaire. Le marché européen gagne en harmonisation et permet de résister aux tentatives d'autres pays de faire entrer des produits frauduleux (contrefaçons, non-respect des Appellations d'origine contrôlées ou des normes de protection des consommateurs...).

Les avancées de la présidence française de l'UE ont contribué à replacer en partie l'Europe sur des rails. La CES a pesé durant cette période pour obtenir une réforme des comités d'entreprise européens et l'engagement sur le Paquet climat énergie. L'Europe est la seule région du monde à s'être dotée de règles de réduction des émissions CO₂. Ces éléments sont constitutifs du modèle social européen.

La présidence française a aussi été marquée par la renégociation du Traité constitutionnel. Tous les États membres ont désormais ratifié le Traité de Lisbonne. Malgré ses insuffisances et les exceptions sociales accordées à certains pays, il doit permettre une meilleure gouvernance de l'Europe.

La CFDT a toujours eu une ambition européenne. Celle-ci s'est à nouveau affirmée à Grenoble où nous demandions une « Europe forte pour une meilleure gouvernance mondiale ».

Nous avons identifié que l'Europe était en difficulté. Cela ne s'est pas arrangé depuis. La participation aux élections européennes a été la plus faible depuis que cette consultation existe en France.

Beaucoup de raisons peuvent conduire à l'abstention : l'éloignement de plus en plus fort entre l'Europe et les citoyens, le sentiment que l'Europe a privilégié l'entreprise au salarié, la circulation des capitaux à celle des personnes, la flexibilité des droits du travail à la sécurité des travailleurs.

Le contexte des décisions européennes sur le social n'y a pas aidé. Les arrêts de la Cour de Justice européenne se sont enfermés dans une lecture légaliste des textes européens qui ne répond pas aux enjeux de développement du modèle social européen. Il n'est pas normal que la Cour demeure seule interlocutrice dans les problèmes d'application des conventions collectives nationales aux entreprises étrangères.

Ces éléments devraient être clarifiés par le Conseil et la Commission européenne dans l'optique d'assurer un haut degré de cohésion sociale comme le précise le préambule des traités. Mais nous devons aussi souligner la frilosité des partenaires sociaux européens dans ces domaines.

Face à la crise, le défi de l'Europe, du point de vue de la CFDT, est de faire vivre son modèle social, qui met en dynamique l'économie et le social, sans oublier l'environnement.

L'Europe a aussi pour enjeu de maintenir son leadership international dans la défense de ce modèle social et de montrer qu'à l'heure du pilotage économique mondial par le G20, l'Europe pèse aux côtés des USA, de la Chine et des autres forces émergentes dans les régulations multilatérales.

Ce qu'elle n'a pas réussi à faire lors de la conférence de Copenhague sur le dérèglement climatique. Les principaux pays, dont la France, ont joué leur partition individuelle au détriment de l'efficacité européenne.



L'AVENIR DU SYNDICALISME

4.1 La mise en œuvre de la loi sur la modernisation du dialogue social	47
<ul style="list-style-type: none"> • Une première application loyale de la part du gouvernement... • Puis des applications à géométrie variable 	47 47
4.2 La nouvelle donne de la représentativité	48
<ul style="list-style-type: none"> • De la construction d'une position commune... • À la confirmation législative du choix des salariés • Un premier pas dans les fonctions publiques • Un refus patronal dans les TPE 	48 48 49 49
4.3 Des conséquences sur le paysage syndical et les relations intersyndicales	49
<ul style="list-style-type: none"> • Une démarche unitaire pour faire face à la crise • Les limites de la démarche unitaire • Le travail des équipes CFDT à valoriser auprès des salariés 	49 50 51
4.4 La CFDT interpellée par la représentativité	51
<ul style="list-style-type: none"> • Les élections prud'homales : une déception • Dans les fonctions publiques • Une légère progression de la syndicalisation CFDT • Nos actions de développement vers les jeunes • La priorité au renouvellement des responsables • Notre structuration organisationnelle • Nos modes de fonctionnement • Replacer les pratiques syndicales au cœur de notre stratégie 	52 52 52 54 54 54 56 57

4.5 Une CFDT ouverte aux autres

57

- Les parcours professionnels 57
- La responsabilité sociale des entreprises 57
- Notre rapport à l'Etat 58
- Un nouveau mode de relations avec les partis politiques 58
- La démarche intersyndicale initiée pendant la crise 58
- Mieux informer pour mieux communiquer 59

4.6 L'enjeu du syndicalisme européen et mondial

60

- Le syndicalisme européen, lui aussi à un tournant 60
- La naissance de la Confédération syndicale internationale :
un espoir de justice et de solidarité 60



4

L'AVENIR DU SYNDICALISME

Durant cette mandature, le dialogue social, les relations sociales et le syndicalisme dans son ensemble ont connu des évolutions de fond dont la portée n'est pas encore mesurable.

Des modifications voulues par la CFDT, qui sont le résultat d'un long processus de travail interne et de confrontation externe de nos propositions.

4.1 La mise en œuvre de la loi sur la modernisation du dialogue social

Conséquence directe de la mobilisation contre le CPE au printemps 2006, la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social impose qu'avant tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle, soit proposée aux partenaires sociaux la possibilité de négocier et qu'en cas de refus, une concertation ait lieu sur le projet gouvernemental. De plus, lorsque les négociations entre partenaires sociaux débouchent sur un accord, le gouvernement doit alors soumettre le texte de l'accord au Parlement sous la forme d'un projet de loi. Ce nouveau processus est la concrétisation d'un objectif CFDT revendiqué depuis plusieurs années et clairement exprimé dans la résolution du congrès de Grenoble visant à renforcer le dialogue social.

• Une première application loyale de la part du gouvernement...

La négociation sur la modernisation du marché du travail, à l'initiative des partenaires sociaux dans le prolongement de la délibération sociale constitue le premier cas d'ap-

plication directe de ce texte. Alors que le président de la République plaidait durant la campagne présidentielle pour l'instauration d'un « contrat unique ». Le gouvernement a adressé aux partenaires sociaux le 18 juin 2007, un « document d'orientation sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels ». Il les enjoignait de rechercher « *un nouvel équilibre susceptible de concilier à la fois le développement des entreprises, la mobilité de l'emploi, inhérente aux mutations économiques, et la sécurité des salariés* ». Le Parlement a ensuite joué le jeu de la démocratie sociale en retranscrivant fidèlement l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail dans la loi du 25 juin 2008.

• Puis des applications à géométrie variable

La loi du 31 janvier 2007 a également permis la tenue de la négociation interprofessionnelle qui s'est conclue par l'adoption de la position commune sur la représentativité syndicale. Les parlementaires ont respecté l'esprit et la lettre du compromis entre partenaires sociaux sur la représentativité syndicale dans la retranscription législative, mais il est plus que regrettable qu'ils n'aient pas fait de même concernant les dispositions sur le temps de travail. Cela a eu pour conséquence l'adoption en catimini par le Parlement de mesures de déréglementation du temps de travail.

Depuis l'été 2008, la CFDT revendique la mise en place de règles précisant les modalités de concertation entre gouvernement et/ou parlement et partenaires sociaux afin de respecter la loi du 31 janvier 2007 tout en reconnaissant au parlement sa responsabilité pleine et entière de législateur.

À l'été 2009, le gouvernement a sciemment usé du canal d'une proposition de loi, pour contourner la loi du 31 janvier 2007 sur le dialogue social, et ainsi éviter un débat qu'il savait difficile avec les partenaires sociaux pour passer en force sur l'extension de l'ouverture des magasins le dimanche.

À la suite de ce « passage en force », des députés de la majorité ont déposé une proposition de loi tendant à formaliser la consultation des partenaires sociaux dans le cadre de chaque proposition de loi qui porterait dans son contenu sur des dispositions modifiant le droit du travail. Démarche que le président du Sénat s'est engagé à soutenir dans le cadre d'une réforme sénatoriale.



4.2 La nouvelle donne de la représentativité

La responsabilité des partenaires sociaux confortée par la loi du 31 janvier 2007 allait de pair avec une réforme de la représentativité. Une réforme voulue et portée par la CFDT au nom du renforcement de la démocratie sociale et de notre souhait identitaire de rapprocher le lieu de légitimation du syndicat du salarié donc de l'entreprise : un choix clairement affirmé dans la résolution de Grenoble : *« il faut faire reposer la représentativité sur le vote des salariés dans l'entreprise [...] c'est le seul moyen de parvenir à une validation et une légitimité des accords par des syndicats représentant une majorité de salariés »*.

• De la construction d'une position commune...

Le Conseil économique et social, dans son avis du 29 novembre 2006 voté notamment par la CFDT et la CGT, propose d'abandonner la présomption irréfutable de représentativité au profit d'une mesure de la représentativité résultant *« de consultations permettant à tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, d'élire des délégués »*. Lors d'une conférence de presse le 4 décembre 2006, François Chérèque et Ber-

nard Thibault ont affirmé ce principe dans une déclaration commune CFDT/CGT. Elle demande au gouvernement d'inclure dans la loi sur la modernisation du dialogue social, un amendement sur la réforme de la représentativité. Cette proposition a été rejetée par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Dans la campagne présidentielle de 2007, la CFDT a interpellé les principaux candidats sur cette proposition qui fut davantage soutenue par ceux de la droite que ceux de la gauche.

• À la confirmation législative du choix des salariés

Décidée par les partenaires sociaux et inscrite à l'agenda social présenté par le président de la République, la négociation sur la représentativité et le financement du syndicalisme débute fin janvier 2008 (dans la foulée de l'accord Modernisation du marché du travail). La position commune CFDT, CGT, Medef et CGPME du 9 avril 2008 prévoit que sera désormais représentatif pour négocier dans l'entreprise, un syndicat dont le délégué syndical aura recueilli au moins 10 % des voix aux élections profes-



“ La CFDT était la seule confédération à publier ses comptes depuis l'année 2000, ces nouvelles règles la confortent dans sa démarche de transparence.”

**47^e Congrès
Tours**
7-11 juin 2010

sionnelles, ce seuil de représentativité étant fixé à 8 % de façon transitoire pour pouvoir négocier dans les branches et au niveau interprofessionnel. Par ailleurs, tout syndicat légalement constitué pourra présenter des candidats dès le premier tour des élections, en revanche les non-syndiqués devront attendre le deuxième tour.

La position commune vise à renforcer la légitimité de la négociation et de la démocratie sociale. Elle offre au salarié la possibilité de choisir le syndicat qui le représente dans la négociation et fixe le principe d'un engagement dans la signature à hauteur de 30% des voix dans une première étape pour aller ensuite vers des accords majoritaires. Elle est violemment contestée par FO, la CFTC et la CGC qui y voient pour certaines la volonté manifeste de les voir disparaître du paysage syndical. Les dispositions de la position commune sont néanmoins reprises dans la loi du 20 août 2008, dite démocratie sociale et temps de travail.

La position commune impose également de nouvelles règles de transparence en matière de financement des organisations syndicales, notamment l'obligation de certification et de publicité des comptes. La CFDT était la seule confédération à publier ses comptes depuis l'année 2000, ces nouvelles règles la confortent dans sa démarche de transparence.

• Un premier pas dans les fonctions publiques

Dans la droite ligne de la position commune du 9 avril 2008, les « Accords de Bercy » du 2 juin 2008, signés par la CFDT et toutes les organisations jusqu'alors jugées représentatives dans la fonction publique de l'État, à l'exception de FO et de la CFTC, précisent que la représentativité syndicale doit désor-

mais passer par le vote de personnels (titulaires comme contractuels) lors de Comités techniques (ex-CTP) et élargissent les champs ouverts à la négociation.

• Un refus patronal dans les TPE

Dans la position commune du 9 avril 2008 comme dans la loi de juillet 2008, un engagement a été pris de négocier un mode de représentativité spécifique dans les TPE de moins de 11 salariés. La CFDT a proposé, comme elle le fait déjà dans certaines branches professionnelles, de mettre en place des commissions paritaires locales élues sur listes nominatives présentées par les organisations syndicales.

Malheureusement et contrairement à leurs engagements, le Medef et la CGPME ont refusé d'ouvrir la négociation. Seule l'UPA a accepté d'engager cette discussion.

Ce blocage patronal, inadmissible et préjudiciable aux salariés comme à la reconnaissance du syndicalisme dans ces entreprises, met le gouvernement dans l'obligation de régler ce sujet par la loi.

L'ensemble de ces évolutions est intervenu dans un contexte marqué par le scandale de l'UIMM, Fédération patronale de la métallurgie, dont les protagonistes ont essayé vainement de sortir en tentant de jeter l'opprobre sur les organisations syndicales.

4.3 Des conséquences sur le paysage syndical et les relations intersyndicales



• Une démarche unitaire pour faire face à la crise

Face à la crise économique et financière qui devient sociale et touche de plein fouet les salariés, les huit organisations syndicales, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires,

Unsa, se réunissent pour la première fois le 5 novembre 2008 pour acter la décision de « poursuivre un travail en commun sur le long terme », en dépit de la campagne prud'hommes qui exacerbe la concurrence syndicale et les trois négociations interprofessionnelles en cours.

Une plateforme de revendications communes

Le 5 janvier 2009, l'intersyndicale adopte une plateforme revendicative commune en six points : donner la priorité au maintien des emplois dans un contexte de crise économique, améliorer le pouvoir d'achat, réduire les inégalités, préserver et améliorer les garanties collectives, orienter la relance économique vers l'emploi et le pouvoir d'achat et réglementer la sphère financière internationale.

Une unité plébiscitée et porteuse de résultats

La première journée nationale de mobilisation le 29 janvier 2009 est un succès avec un nombre de manifestants au niveau des plus grosses manifestations du CPE alors que les cortèges sont composés uniquement de salariés. Une bonne part d'entre eux, non syndiqués, manifestent pour la première fois.

Le succès de cette démonstration de force unitaire impose au président de la République la tenue d'un « sommet social » le 18 février 2009 avec les cinq organisations représentatives. À l'issue cette rencontre, il annonce la création du Fiso (reprenant une revendication de la CFDT), l'attribution d'une prime de 500 euros pour les chômeurs ayant travaillé entre 2 et 4 mois et la suppression des deux derniers tiers de l'impôt sur le revenu pour les ménages les plus modestes. Il fait également la proposition d'engager un processus de concertation sur le partage de la valeur ajoutée et des profits.

Face au sentiment de l'opinion publique que le compte n'y est pas au regard de la gravité de la crise, l'intersyndicale organise une nouvelle journée nationale de mobilisation



le 19 mars 2009 qui marque l'apogée de la mobilisation, notamment parmi les salariés du secteur privé. Les sondages d'opinion relèvent d'ailleurs que les salariés plébiscitent cette unité syndicale face à la crise.

Suite à cette journée de manifestations, l'intersyndicale maintient que « *ses revendications en matière d'emploi dans le privé comme dans le public, de pouvoir d'achat et de relance économique, de garanties collectives, de services publics et de réglementation de la sphère financière [...] sont encore plus d'actualité aujourd'hui face à l'aggravation de la crise et de ses conséquences* ». Et décide une nouvelle mobilisation intersyndicale le 1^{er} mai 2009 pour exprimer sa solidarité envers les pays les plus défavorisés qui subissent de plein fouet les conséquences de cette crise mondiale.

• Les limites de la démarche unitaire

En dépit de la bonne mobilisation du 1^{er} mai, traditionnellement peu prisee, et d'une unité toujours affichée, mais savamment minée par FO, de l'intersyndicale autour de la plateforme commune du 5 janvier 2009, la participation aux mobilisations du 13 juin est en chute libre.

La CFDT qui souhaite que soit rapidement mises en œuvre les mesures acquises, accentue son action en direction des entreprises touchées pour éviter que les salariés désespérés et légitimement en colère ne se tournent vers la radicalité.

C'est dans ce contexte qu'à la rentrée 2009, sept organisations syndicales relayent l'appel de la CSI à une journée mondiale le 7 octobre pour « un travail décent ». Faisant écho à la



mobilisation dans de nombreux pays, des rassemblements d'ampleur limitée se tiennent dans toute la France et sont l'occasion de dénoncer la priorité donnée dans les entreprises à la rentabilité financière au détriment des conditions de travail.

Cette mobilisation marque la fin du cycle de manifestations menées depuis le début de la crise sans pour autant dissoudre l'inter-syndicale qui, à l'exception de FO, continue à se réunir et reste en alerte sur l'évolution de la situation.

• Le travail des équipes CFDT à valoriser auprès des salariés

Si la CFDT est attachée à l'unité syndicale, elle n'en fait pas un carcan ou une finalité absolue.

« *L'action syndicale, ce n'est pas seulement des manifestations* » a rappelé le secrétaire général dans les médias à la rentrée 2009.

Les équipes syndicales se sont fortement investies dans les grandes manifestations du printemps 2009, exprimant aux côtés des salariés l'indignation, la colère et le sentiment d'injustice que suscite la brutalité de la crise. Cette mobilisation massive a permis d'obtenir des moyens pour répondre aux situations des salariés touchés dans les entreprises.

Des moyens obtenus avant l'été 2009 en grande partie grâce à la détermination de la CFDT et la démarche constante d'unité syndicale. Les équipes CFDT veulent mettre en œuvre ces nouveaux dispositifs et recentrent leur action dans les entreprises pour apporter leur aide aux salariés les plus en difficulté et trouver avec eux des réponses concrètes. Pour porter et amplifier cette même dynamique d'écoute et de construction de solutions

avec les salariés, toute la CFDT se mobilise les 29, 30 septembre et 1^{er} octobre 2009.

Lors de ces rencontres, les salariés se sont aussi exprimés sur la dégradation de leurs conditions de travail, l'augmentation du stress et de la souffrance au travail ; sous la pression de plus en plus forte des impératifs de résultats imposés par la logique financière des entreprises.

Le choc de la succession de suicides à France Télécom et dans d'autres entreprises a libéré la parole des salariés. Notamment dans le secteur public où les salariés, pour beaucoup d'entre eux, culpabilisant d'avoir un emploi et de pouvoir le garder ne s'autorisaient pas à parler de leurs conditions de travail.

La mise en œuvre de la RGPP sans réflexion sur l'organisation du travail et sans accompagnement des personnels a amplifié ce phénomène dans les fonctions publiques.

Malgré les multiples alarmes lancées par la CFDT sur les risques engendrés par l'intensification sans limite du travail dans certaines entreprises ou secteurs d'activité, il aura fallu plusieurs drames pour que le gouvernement et les chefs d'entreprise prennent la mesure de l'ampleur et de la gravité de cette dérive.

4.4 La CFDT interpellée par la représentativité



Pour répondre au défi des nouvelles règles de la représentativité et du nouvel élan que nous voulons donner à notre développement, nous devons réinterroger notre type de syndicalisme.

Notre audience électorale à tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel) va être mise à l'épreuve et questionne l'ensemble de notre démarche syndicale : stratégie, fonctionnement et pratiques pour corriger nos faiblesses.

La légitimité du syndicalisme est trop souvent mise en doute et son utilité contestée. Certains le trouvent trop institutionnalisé ou peu représentatif du salariat. Notre syndicalisation demeure encore faible, les réseaux militants peinent à se renouveler et à se rajeunir. Nos résultats électoraux ne sont pas toujours à la hauteur de nos ambitions.

• Les élections prud'homales : une déception

Malgré une stratégie de campagne globalement validée : notre signature « [Respectés] » appréciée, de grands meetings réussis, de nombreuses visites d'entreprise, les « 2 à 3 jours pour convaincre » plébiscités, l'opération « Viviane » menée par plusieurs milliers de militants, nos résultats aux élections prud'homales du 3 décembre 2008 n'ont pas été bons.

Si la déception et la tristesse de celles et ceux qui se sont fortement investis sont légitimes, force est de reconnaître que notre campagne n'a pas totalement dépassé le cercle militant.

Sur fond de début de crise et de politisation des discours de certaines organisations, celui de la CGT en particulier, ces élections éloignées des préoccupations quotidiennes des salariés, sont restées un non-événement pour beaucoup d'entre eux.

La preuve en est la participation d'un quart seulement des électeurs, alors qu'un tiers d'entre eux avaient voté en 2002.

La CFDT, avec 21,80 % des suffrages exprimés, accuse un recul de 3,42 points touchant tous les secteurs d'activité. La CGT qui se prévaut d'une progression en pourcentages perd pour autant plus de 100 000 voix.

De cet échec révélateur de notre éloignement des salariés, nous avons tiré des interrogations, et notamment :

- Comment mobiliser nos moyens pour mettre en œuvre notre syndicalisme de proximité ?



- Comment intégrer dans nos pratiques à tous les niveaux, les éléments et l'expression des identités professionnelles et en particulier celle des cadres ?
- Comment dépasser la défiance des salariés vis-à-vis de la pratique institutionnelle du syndicalisme ?

• Dans les fonctions publiques

Depuis le congrès de Grenoble, l'ensemble des fonctions publiques a procédé au renouvellement des représentants dans les différentes instances (CAP et CTP). Bien que la CFDT ait maintenu sa seconde place dans la totalité de la fonction publique, la période écoulée s'est traduite par des résultats contrastés : recul de 0,3 % dans la fonction publique d'État, baisse de 4,7 % dans la fonction publique territoriale dans un contexte de modification du corps électoral et légère progression de + 0,13 % dans la fonction publique hospitalière.

Au vu de ces résultats électoraux dans les fonctions publiques comme dans le secteur privé, la CFDT ne peut rester sans s'interroger sur des pratiques de proximité et ses liens avec les salariés.

• Une légère progression de la syndicalisation CFDT

La question du développement de la CFDT est plus que jamais posée sous l'impact du papy-boom de plus en plus croissant et surtout à l'heure des nouvelles règles de la représentativité.

La modeste mais réelle progression du nombre de nos adhérents de ces deux dernières années, après une stabilisation en 2006, est un élément stimulant.

Ces résultats globaux masquent cependant une grande hétérogénéité des situations : à la fois des situations positives qui peuvent résulter de dynamiques collectives tels que le lancement d'un TEQ (enquête Travail en questions), la mobilisation de sections et de syndicats dans des élections professionnelles ou la réussite d'actions revendicatives... ; mais aussi à l'inverse des situations reflétant des faiblesses internes (objectifs de développement insuffisamment portés par tous), ou encore des facteurs externes telles que des fermetures d'entreprise.

De plus, les soldes positifs enregistrés en fin d'année reflètent mal le volume des flux d'adhésions (notamment le nombre important des nouvelles adhésions y compris en ligne), qui témoignent de l'attractivité de la CFDT ainsi que le flux des départs dont le changement de situation professionnelle ou le départ en retraite est la principale cause.

Pour affiner la connaissance de ses adhérents, la Confédération s'est dotée de nouveaux indicateurs de suivi du développement. Ils sont construits non plus à partir de la gestion des cotisations mais à partir du fichier national des adhérents (FNA) et seront régulièrement transmis aux fédérations, régions et syndicats.

Enfin, si nos politiques de syndicalisation engagées depuis plusieurs années portent leurs fruits, certes de manière contrastée,

nous savons que ces résultats sont vulnérables, exposés aux contextes politique, éco-

nomique, social, aux débats internes et à l'animation des organisations... Autant de facteurs qui viennent ralentir une dynamique toujours longue à construire, toujours trop fragile.

Or, seules les organisations capables de s'implanter durablement dans les entreprises et d'enregistrer des résultats électoraux au-dessus du seuil prévu par la loi verront leur représentativité reconnue, au plan local puis par consolidation au niveau national.

Notre implantation et notre enracinement dans les entreprises seront possibles, notre légitimité d'action reconnue, qu'à la condition d'une démonstration concrète de nos résultats, de notre efficacité, de notre utilité dans une proximité et une confiance plus grandes avec les salariés.

Nous devons aussi être vigilants à ce que la représentativité construite sur l'audience électorale et la défense des intérêts des salariés ne conduise pas à un repli sur l'entreprise indifférent à la construction de solidarités plus vastes.

Un salarié qui vote CFDT ne devient pas automatiquement un adhérent CFDT et inversement, l'adhérent CFDT ne prend pas forcément le chemin des urnes le jour de l'élection.

Cela pose clairement la question du lien avec notre démarche de développement. Il ne s'agit pas d'opposer syndicalisme d'adhérents et syndicalisme d'audience élective, mais bien de s'appuyer sur leur complémentarité et de la valoriser, en questionnant nos pratiques.

Les lois sur la modernisation du dialogue social et sur la représentativité offrent de nouvelles opportunités de revaloriser la légitimité du syndicalisme, mais elles ne produiront pas, par magie, le syndicalisme de masse.

**“ Un salarié qui vote CFDT
ne devient pas automatiquement
un adhérent CFDT et inversement,
l'adhérent CFDT ne prend pas
forcément le chemin des urnes
le jour de l'élection. ”**

C'est par nos pratiques, en incitant et en aidant les militants à reconquérir le terrain de l'entreprise, à aller au contact et à l'écoute des salariés, en prenant appui sur les résultats obtenus pour démontrer l'intérêt d'adhérer à la CFDT, que nous y parviendrons.

• Nos actions de développement vers les jeunes

En 2009, les jeunes de moins de 30 ans représentent 7 % des adhérents de la CFDT, alors qu'ils représentent 21 % de la population active.

Depuis le congrès de Grenoble, la Confédération a poursuivi son travail conjoint avec ses fédérations et ses URI pour développer la prise en charge du développement en direction des jeunes. Elle a notamment mobilisé 10 % des fonds d'organisation et de syndicalisation sur cette priorité.

Cette politique volontariste demeure toutefois à géométrie variable dans sa mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation. Un constat apparaît clairement : ce sont les organisations, syndicats et sections syndicales qui vont à la rencontre des jeunes, qui obtiennent des résultats en matière de syndicalisation et de fidélisation.

Pour les jeunes, comme pour l'ensemble des salariés, ces constats interrogent nos pratiques au quotidien de proximité, d'échange, d'action revendicative et de proposition de l'adhésion.

“ Revaloriser la légitimité du syndicalisme (...) par nos pratiques, en incitant et en aidant les militants à reconquérir le terrain de l'entreprise, à aller au contact et à l'écoute des salariés.”

• La priorité au renouvellement des responsables

Près du quart de nos adhérents seront à la retraite dans les dix ans à venir et seulement 13 % des adhérents ont moins de 36 ans. Cela pose à la fois la question de la continuité de l'adhésion vers nos organisations de retraités, mais aussi et surtout celle de notre capacité à accueillir de nouvelles couches de la population dans notre organisation.

Notre réseau de responsables vieillit. Quand on rentre tard dans la vie active, qu'on accède à un emploi stable au bout de quelques années, l'adhésion est retardée d'autant et l'accès aux responsabilités aussi. Aujourd'hui, on devient militant entre 35 et 40 ans quand dans les années 1970, on le devenait entre 20 et 30 ans.

Constat plutôt encourageant, les exécutifs d'organisation ont été renouvelés à 50 % depuis 4 ans, mais cette moyenne cache des disparités notables au niveau des organisations et n'est pas toujours synonyme de rajeunissement.

Dans 10 ans, 63 % de nos responsables d'aujourd'hui seront à la retraite. Ce chiffre impressionnant nous pousse à prendre cette question à bras-le-corps à tous les niveaux de l'organisation.

Plusieurs structures ont engagé une politique des responsables qui prend réellement en compte ces dimensions. Mais il est clair que la réussite de cet enjeu collectif dépend de l'impulsion donnée par le secrétaire général de chaque organisation, syndicat compris et du lien entre structures et militants pour anticiper les évolutions, repérer, former et accompagner les futurs responsables.

• Notre structuration organisationnelle Nos syndicats

Nous avons décidé de porter la taille minimum de nos syndicats à 2 000 cotisations. Au développement pour atteindre cette



taille permettant d'assumer leurs fonctions, les syndicats ont préféré entrer, avec le soutien de la Confédération, dans une démarche de regroupement important cependant inégal selon les fédérations. De fait aujourd'hui, leur champ géographique se trouve transformé et surtout élargi. A nous de nous assurer si cette évolution permet aussi le juste équilibre entre proximité, efficacité et dimension politique des syndicats.

Les syndicats nationaux, les syndicats regroupant des professions particulières sont aujourd'hui l'exception. Les syndicats multi-professionnels sont la règle, même si leur dimension peut être régionale, voire interrégionale.

Le caractère multi-professionnel de nos syndicats constitue un rempart assez solide contre le corporatisme et favorise le développement de la solidarité entre les militants de la CFDT. En réunissant des adhérents de plusieurs établissements, de catégories distinctes et de métiers parfois très éloignés, nous nous obligeons à prendre en compte

les aspirations et les contraintes différentes qui peuvent s'exprimer. Cependant, ce type de structuration face à des syndicats de métiers ou sectoriels atteint parfois les limites de son attractivité et mérite d'être interrogé. Les évolutions dues à la réforme de la représentativité nous contraignent à ces remises en cause, comme la branche des cheminots de la FGTE a su le faire en accueillant la Fédération générale autonome des agents de conduite (Fgaac), le syndicat historique des conducteurs de train. Une démarche d'ouverture a également été conduite par la F3C qui a accueilli les syndicats professionnels des entraîneurs de plusieurs fédérations sportives.

La taille de nos syndicats constitue indiscutablement un atout à la fois pour permettre des débats plus productifs mais aussi, et peut-être surtout, pour mutualiser les moyens, assurer une solidarité entre petites et grandes sections et accueillir de nouveaux adhérents et de nouvelles sections syndicales.

Les fédérations

Les évolutions économiques et sociales ont également des incidences sur nos modes d'organisation, et en particulier sur l'évolution de nos champs fédéraux. Depuis le congrès de Grenoble, la Fédération Hacuitex a rejoint la Fédération des Services en 2007. Ainsi, la CFDT compte aujourd'hui 15 fédérations. Ces rapprochements organisationnels se traduisent aussi par des réajustements de champs de compétences, par le passage de certaines catégories professionnelles d'une fédération à une autre. Au cours de cette mandature, on peut citer par exemple le passage des personnels techniques et ouvriers de service (TOS) du Sgen à la Fédération Interco, ou encore celui des agents des routes nationales de la FGTE à la Fédération Interco.

De plus, plusieurs fédérations mettent en œuvre des coopérations sur des sujets communs et utiles à leur activité revendicative, par exemple les fédérations de l'industrie, ou encore la Fep et le Sgen sur l'éducation.

“ La pratique des « 40 débats » s'est pérennisée (...) avec l'ambition d'entraîner toute l'organisation dans cette dynamique participative. ”

L'interprofessionnel

Le rôle politique des régions vis-à-vis de leurs structures intermédiaires s'est incontestablement affirmé ces dernières années. Ce mouvement s'est traduit, à la fois, par le renforcement de la place des syndicats dans les URI, notamment pour la constitution des organes politiques et par la volonté de resituer l'influence des structures interprofessionnelles départementales et locales dans le fonctionnement de leur URI. Cependant, il nous faut aussi améliorer l'équilibre entre la dimension politique et le rôle de proximité que doit jouer l'interprofessionnel vis-à-vis des équipes syndicales.

• Nos modes de fonctionnement

Plus de participatif

Ces quatre dernières années ont vu une progression notable de notre fonctionnement participatif.

La pratique des « 40 débats » s'est pérennisée sous l'impulsion confédérale avec l'ambition d'entraîner toute l'organisation dans cette dynamique participative (après « Débattre pour se renforcer », « Écrivons la suite ensemble », les « 40 débats » sur la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail, puis les retraites).

L'appropriation des enjeux, de nos orientations et de nos propositions par le plus grand nombre de responsables et de militants est un objectif en tant que tel qui a conduit à conjuguer nouvelle démarche (40 débats), méthodes et outils nouveaux : diaporamas, argumentaires...

Au-delà de l'appropriation de chaque dossier, l'enjeu est aussi que chaque militant soit en capacité d'en comprendre et d'en promouvoir la cohérence d'ensemble.

Cependant, la déclinaison de ces débats est diverse et souvent encore trop faible dans les structures pour considérer que cette pratique irrigue tous les niveaux de l'organisation, jusqu'à la section syndicale.

Il est indispensable de nous efforcer à rendre visible ce que cela produit concrètement en lien avec les organisations.

Des moyens redéployés

Outre la mise en œuvre de la seconde période du plan 2003-2008 du fonds d'organisation et de syndicalisation qui a permis de soutenir de nombreux dossiers, une nouvelle priorité nationale a été retenue : la fonction publique d'État, tout en maintenant celle de la Fédération des Services. Ces priorités nationales représentent 16,5 % du fonds. Par ailleurs, le fonds a fait l'objet d'une nouvelle orientation dans son contenu en affectant 52,5 % de ses moyens au développement.

Durant la mandature, 28 des « 40 travaux » prévus à Grenoble ont été engagés, issus de 15 organisations volontaires (7 fédérations et 8 URI). Au total, ce sont 285 syndicats qui se sont investis avec pour objectifs notamment : l'action sur les primo-professionnels et la syndicalisation des jeunes, le lancement d'un TEQ, le développement et l'action revendicative.

Pour autant, l'ensemble des dispositifs déployés pour accompagner les syndicats dans leur politique de développement n'est pas totalement utilisé malgré les relances confédérales.

Les autres évolutions importantes portent sur des outils de pratiques syndicales qui permettent d'allier démarche de proximité et objectif de développement. C'est le cas du TEQ, outil CFDT très identifié, dont l'utilisation a été réorientée en ce sens notamment dans les TEQ menés par le Sgen et la

Fédération Santé Sociaux. C'est le cas également du nouvel outil «enquêtes flash», expérimenté avec l'URI Auvergne, dispositif plus léger et plus réactif pour aller au contact des salariés.

• Replacer les pratiques syndicales au cœur de notre stratégie

L'évolution de la représentativité des organisations syndicales remet au cœur de la stratégie syndicale les pratiques au sein de l'entreprise, les relations et le contact avec les salariés. Cela nécessite d'être en capacité d'aider les sections, les syndicats à remplir l'ensemble de leurs missions, d'identifier leurs besoins et de mettre en place, en parallèle aux services offerts à l'adhérent, les services nécessaires à l'action des militants.

Pour franchir un nouveau seuil dans le développement de l'organisation, d'autres évolutions doivent être conduites pour améliorer notre communication, donner de la visibilité à notre action, proposer des outils simples et efficaces à tous nos militants et tous nos mandats... Ces évolutions relèvent de nos pratiques quotidiennes, de la formation syndicale, de la complémentarité du professionnel et de l'interprofessionnel...

Pour engager ce travail, la Confédération a créé un groupe des pratiques syndicales (GPS) capable de mettre en synergie les différents services de la Confédération (développement, organisation, formation, action revendicative, communication...) et les structures professionnelles et interprofessionnelles pour prendre des initiatives dès 2009 qui impulsent cette nouvelle dynamique de contact direct avec les salariés.

d'isolement parfois ressentie au cours de la dernière décennie.

Cette volonté d'ouverture clairement affirmée dans la Résolution de Grenoble, nous l'avons soutenue et pratiquée autour de nos priorités.

• Les parcours professionnels

Dans sa lutte contre l'exclusion, la CFDT s'est associée au réseau Alerte. Elle y travaille avec ses partenaires plus traditionnels du monde de l'insertion. L'implication forte de la CFDT l'a conduite à présider l'une des commissions de travail du Grenelle de l'insertion en complète coopération avec le monde associatif.

Cette démarche a été également initiée lors des concertations pour une politique de la jeunesse avec les mouvements de jeunesse et les organisations étudiantes, en particulier avec la Confédération étudiante.

De même, nous nous sommes appuyés dans notre action revendicative sur un travail plus étroit avec notre réseau d'experts spécialement pour la préparation de négociations ou l'analyse des secteurs industriels touchés par la crise.

• La RSE

La CFDT a participé au Grenelle de l'environnement où elle a réussi, avec des partenaires jusqu'à présent plus ou moins éloignés de la CFDT, à porter en toute autonomie des tribunes et des actions communes (tribune François Chérèque-Nicolas Hulot, engagement commun sur la contribution climat énergie).

Elle a également poursuivi son action au sein du collectif «Éthique sur l'étiquette», notamment à l'occasion des Jeux olympiques de Pékin et de la campagne «Jouez le jeu des JO». Plusieurs mois durant, cette pétition a mobilisé les militants pour sensibiliser consommateurs, équipementiers et responsables olympiques.



4.5 Une CFDT ouverte aux autres

Depuis Nantes et Grenoble, la CFDT a fait la démonstration de sa capacité à agir avec d'autres et à sortir d'une certaine forme



• Notre rapport à l'État

Face à des actions gouvernementales qui heurtaient nos valeurs, la CFDT a su s'associer à d'autres pour accroître son rapport de force. C'est le cas de diverses actions en faveur des libertés publiques et des droits fondamentaux : lutte contre le fichier Edvige, mobilisation en faveur des travailleurs sans-papiers et de leur famille, sur les centres de rétention avec la Cimade, action sur le logement avec la Fnars et Emmaüs...

La CFDT a également participé activement à l'action « Stop paradis fiscaux » avec des partenaires aussi divers que le CCFD, Attac, Oxfam France ou encore Peuples Solidaires. Une dynamique de participation citoyenne et syndicale à la construction de nouvelles régulations économiques qui s'est concrétisée par la création d'un site internet commun.

• Un nouveau mode de relations avec les partis politiques

L'affirmation désormais acquise de notre autonomie vis-à-vis du politique a progressivement instauré des relations plus structurées et des confrontations plus naturelles avec l'ensemble des partis de gouvernement. Aussi, la loi sur la modernisation du dialogue social qui fait obligation au gouvernement de proposer aux partenaires sociaux de né-

gocier avant toute décision dans leur champ de compétences, modifie incontestablement nos rapports avec le gouvernement mais également nos relations avec les parlementaires.

Cette loi nous contraint, politiques et partenaires sociaux, à trouver les voies et les moyens d'une complémentarité active entre démocratie sociale et démocratie politique, y compris quand il s'agit d'une proposition d'initiative parlementaire : code de bonne conduite, phases de concertation... Une évolution nécessaire et attendue par la CFDT qui rapproche enfin la France des modèles de négociation de ses voisins européens.

• La démarche intersyndicale initiée pendant la crise

Enfin, la dernière évolution forte dans notre démarche d'ouverture s'est faite à l'occasion de la crise en créant par la démarche unitaire, un rapport de forces puissant capable de peser sur le gouvernement et le patronat.

Cette démarche intersyndicale a aussi dû intégrer la nouvelle donne de la représentativité et c'est pourquoi elle a réuni les huit organisations syndicales légalement constituées au-delà des cinq qui bénéficient toujours d'une représentativité légale.

Une intersyndicale au sein de laquelle la CFDT et la CGT portent une responsabilité particulière au regard de leur poids et de leur histoire. De leur confrontation régulière au cours de ces quatre années, mise en exergue lors de notre Université syndicale d'été 2009 par un débat entre les secrétaires généraux, a émergé une dynamique de travail dans le respect de nos différences et de nos engagements parfois communs, parfois opposés. Le sectarisme qui s'est exprimé de manière minoritaire vis-à-vis de la CFDT lors du congrès de la CGT fin 2009, ne remet pas en cause la volonté de poursuivre cette confrontation entre nos organisations.

Une image nouvelle de la CFDT se dessine, celle d'une organisation suffisamment forte et à l'aise dans ses positions pour oser la confrontation et faire avec d'autres. Démarche d'autant plus importante que la réforme de la représentativité nous invite à être ouverts et tolérants vis-à-vis de tous ceux qui souhaitent débattre avec notre organisation.

Dans cet esprit, après l'échec du rapprochement Unsa/CFE-CGC et une fois écarté le fantasme d'une démarche de fusion, la CFDT a accueilli positivement la proposition de l'Unsa lancée à son congrès fin novembre 2009, de mener un travail de réflexion et de confrontation avec les organisations qui se revendiquent du « pôle réformiste ».

• Mieux informer pour mieux communiquer

La CFDT souffre parfois de sa difficulté à bien communiquer auprès des salariés sur ce que nous voulons, faisons, et obtenons.

À ce titre, l'expérience des 3 jours de rencontres avec les salariés victimes de la crise en automne 2009, est un bon exemple. Cette mobilisation avait pour objet de montrer notre capacité à venir écouter les salariés sur leur situation, à expliquer ce que la CFDT a fait et comment mettre en œuvre avec eux les moyens obtenus. Elle a aussi montré notre capacité de réorienter si nécessaire nos propositions et notre action pour davantage d'efficacité.

Il s'agit en quelque sorte de promouvoir un processus interactif. Un processus qui part de la construction collective des revendications avec les salariés et revient vers eux pour expliquer, mettre en œuvre les résultats obtenus et faire émerger ensemble de nouvelles idées et propositions.

Ce sont les conditions de l'amplification et la visibilité de telles pratiques qui sont posées pour valoriser davantage l'action de la CFDT. Car d'un côté, on a le sentiment que tout en

étant plutôt perçue comme forte et efficace dans l'intersyndicale pendant la crise, la CFDT est apparue sans faire valoir sa spécificité. Or de l'autre, dans les entreprises les équipes ont montré leur capacité à proposer et agir permettant d'amener des résultats concrets aux salariés.

Cela doit nous conduire à plusieurs pistes de réflexion.

Dans les entreprises, dans les SSE lorsque surviennent des problèmes, que les équipes militantes s'en saisissent avec courage et inventivité pour y répondre, avons-nous toujours le réflexe de montrer l'image d'une CFDT qui fait et apporte des solutions ?

Reconnaissons que c'est souvent pour nous un objectif secondaire, parfois même considéré comme dangereux parce qu'il nous expose. Notre culture nous porte à « faire », souvent dans l'ombre, plus qu'à « faire savoir ». Nous ne visons pas la médiatisation à tous crins et par tous les moyens, encore moins s'ils sont violents. Mais n'avons-nous pas tendance parfois à nous fondre dans la masse syndicale et à laisser à d'autres organisations, le leadership des messages et des discours, souvent ceux de la seule contestation, ce qui nous prive d'exprimer au delà de l'indignation, nos propres analyses et propositions ?

Avons-nous toujours au niveau national des propositions clairement comprises par les salariés, voire parfois par nos propres militants ?

Nous savons qu'il est toujours difficile d'apporter des réponses simples à des questions complexes. Mais des marges de progrès sont possibles. Être compris pour être suivis est un défi que nous devons relever.

Nous ne sommes pas restés inactifs durant cette mandature pour améliorer notre communication interne et externe.

Le 12 juin 2008, nous avons franchi une nouvelle étape dans la construction du système d'information de la CFDT avec la création d'un

portail unique (PRE:portail de ressources étendues) qui accueille l'ensemble des sites des 41 structures et offre des informations, outils, ressources au grand public, aux adhérents, militants et responsables politiques.

Ce nouveau portail nous a permis d'être plus réactifs et davantage créatifs : suivi des négociations (Rubrique «Trois questions aux négociateurs»), chat et forum, suivi en temps réel de la campagne saisonniers... Cette première étape connaît aujourd'hui ses limites techniques.

Face à la lourdeur critiquée par les utilisateurs, une nouvelle étape doit être franchie visant à renforcer son attractivité et sa facilité d'accès pour le grand public et les adhérents.



4.6 L'enjeu du syndicalisme européen et mondial

• Le syndicalisme européen, lui aussi à un tournant

Comme on l'a vu précédemment au chapitre 3.4, l'Europe est dans une phase difficile de sa construction. Entre la renégociation du Traité constitutionnel, la ratification laborieuse du Traité de Lisbonne et les difficultés à répondre rapidement à la crise financière, la construction européenne paraît manquer d'impulsion. La faute en revient avant tout aux gouvernements qui privilégient l'intergouvernemental au communautaire. Dans ce contexte, la CES est elle-même parfois prise dans les filets des intérêts particuliers des pays membres.

Les difficultés européennes impactent la CES dans son objectif de se construire en tant que véritable confédération des salariés européens. L'enjeu à terme est de faire évoluer la CES trop caractérisée par l'addition d'intérêts nationaux en une organisation d'intérêt général des salariés européens comme doit l'être pour la CFDT, tout syndicat.

• La naissance de la Confédération syndicale internationale : un espoir de justice et de solidarité

L'évolution marquante de ces quatre dernières années est la naissance de la CSI. Celle-ci a été fondée en novembre 2006 par la fusion des organisations préexistantes (CISL et CMT d'obédience chrétienne) et l'arrivée des organisations non affiliées. La CFDT se réjouit que, pour la première fois, l'ensemble des salariés du monde soit représenté dans une seule et unique confédération syndicale. Ses principaux domaines d'action sont : les droits syndicaux et les droits humains ; l'économie, la société et le lieu de travail ; l'égalité et la non-discrimination ; la solidarité et la coopération internationale. La CSI adhère bien entendu aux principes de démocratie et de liberté syndicale. Elle représente 170 millions de travailleurs au sein de 312 organisations nationales affiliées dans 157 pays.

Depuis son Congrès fondateur, la CSI a évolué vers une organisation en délégations régionales. Elle a pour but de soutenir la structuration des organisations syndicales dans les pays où le syndicalisme est balbutiant et/ou en butte à des difficultés politiques. La régionale africaine permettra ainsi aux syndicats locaux de gagner en légitimité, y compris auprès de leurs gouvernements nationaux, tandis que la régionale Amériques rassemble le Sud et le Nord, une première pour mieux faire communiquer sur les diverses expériences au travers du continent.

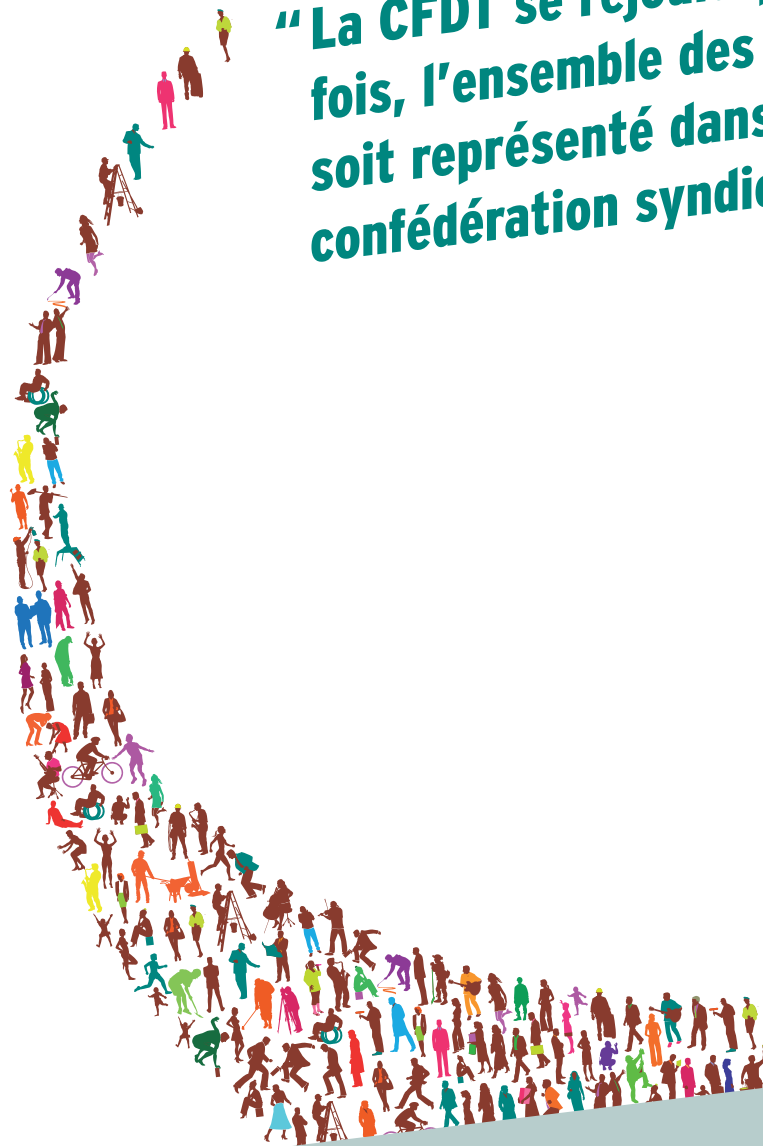
En Europe, il a été décidé de construire une « Paneuropéenne » ou Perc intégrant, en plus des organisations de la CES, la Russie et la Confédération des états indépendants (CEI). Si la mise en place de cette structure est difficile, elle est néanmoins importante pour tous les ex-pays de l'Est. Les pays qui ne sont pas membres de l'UE (comme l'Ukraine) ne sont ainsi pas seuls face à la Russie et se rapprochent aussi de l'Europe par ce biais. Le Perc permet à ces nouveaux Etats membres d'avoir une position centrale alors qu'ils se sentent encore à la frontière de l'UE.

La crise a permis à la CSI de se révéler auprès des organisations internationales. La CSI a pris la suite de la CISL au niveau du Bureau international du travail (BIT) et a su se faire reconnaître comme un acteur incontournable. Aujourd'hui, elle n'est plus ignorée, ni du G20, ni de l'OMC. Elle s'est bâtie une solide réputation en publiant avant chaque réunion de niveau mondial (G20, Sommet de Copenhague...) des déclarations établissant une liste de revendications. La CFDT s'est beaucoup impliquée dans le travail de préparation des déclarations syndicales internationales. Sur la base de ces déclarations, élaborées conjointement avec les syndicats nationaux et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

(Tuac), des organisations nationales, comme la CFDT, se sont exprimées sur le G20. Cette pratique permet d'avoir une unité de parole des divers syndicats nationaux lorsqu'ils rencontrent leurs délégations nationales.

De même, les mobilisations sur le travail décent en 2008 ont permis de faire connaître la CSI. Une mobilisation réitérée en 2009 à laquelle les organisations syndicales françaises ont appelé. Enfin, parmi les réalisations concrètes de la CSI, on peut citer la mise en place d'un réseau de coopération syndicale. Cela va permettre de la rendre plus efficace, mieux structurée et plus visible auprès des organismes publics d'aide au développement.

"La CFDT se réjouit que, pour la première fois, l'ensemble des salariés du monde soit représenté dans une seule et unique confédération syndicale."



Conclusion

Cette mandature marquée par une crise économique exceptionnellement grave et profonde a été aussi une période forte pour le syndicalisme. Cette crise et ses conséquences lourdes sur l'emploi, le travail et les salariés l'ont fortement interpellé.

La colère et le désarroi des salariés face à une situation douloureuse et injuste se sont traduits par des attentes fortes sur la capacité du syndicalisme à trouver des solutions. Cet appel pressant a mis en relief le besoin d'opérationnalité de l'action syndicale et l'exigence de résultats tangibles.

À un moment où beaucoup, en France, s'interrogent sur le sens et l'utilité du syndicalisme, les organisations syndicales et en particulier la CFDT qui a été force de propositions, ont réussi à apporter des réponses concrètes pour intervenir dans les entreprises et les territoires touchés par la crise.

Si la CFDT a pu saisir cette opportunité de peser et d'agir, cela tient au fait qu'elle s'est appuyée sur sa démarche de construction des parcours professionnels qui lui a permis d'avoir un rôle moteur dans les négociations. Les nouvelles garanties obtenues dans les accords nationaux interprofessionnels qui visaient à protéger les plus précaires, ont trouvé leur pleine résonnance dans les problèmes soulevés par la crise.

Cette réactivité n'est pas due au hasard. En effet, le congrès de Grenoble nous engageait à amplifier la dynamique participative initiée avec les « 40 débats » : un engagement tenu collectivement en menant la réflexion sur la modernisation du marché de l'emploi et l'évolution du contrat de travail, ainsi que sur l'évolution de notre système de retraites.

À chaque fois, les organisations, fédérations, régions et syndicats, ont répondu présent. A chaque fois plusieurs milliers de militants se sont réunis avec les responsables nationaux pour aborder les sujets qui nécessitaient une confrontation collective afin de préciser les propositions de la CFDT.

Grâce à cette participation active, la CFDT a enrichi son cahier revendicatif pour faire avancer les droits des salariés.

Le Bureau national s'est régulièrement saisi des propositions issues de ces rencontres participatives et de ces confrontations internes pour se prononcer sur les choix et les engagements de la CFDT.

En dépit de ces progrès réels, beaucoup trop de militants connaissent peu les résultats des négociations et n'ont pas les moyens de s'en faire le relais, en particulier dans leur mise en œuvre. Nous devons trouver les moyens de mieux les associer à l'ensemble du processus afin que tous partagent et maîtrisent le

sens des propositions et du compromis final, approuvé ou non par la CFDT.

L'enjeu fondamental pour faire progresser la CFDT auprès des salariés, ce sont des militants à l'aise dans la CFDT ; à l'aise dans l'entreprise pour expliquer nos positions ; à l'aise pour se confronter avec les autres syndicats sur le sens et le contenu d'un accord.

Notre dynamique de fonctionnement plus participatif, de renforcement de nos liens avec les salariés et de notre action avec les autres, dans le prolongement des débats qui ont eu lieu après la réforme des retraites et donné corps au rapport « Débattre pour se renforcer » en octobre 2004, a progressivement construit une forte cohésion entre militantes et militants de la CFDT.

Cohésion qui s'est manifestée dans toutes les rencontres tenues depuis quatre ans : dans la campagne prud'homale, durant les trois jours de rencontres à l'automne 2009 et dans toutes les actions décentralisées de fin 2009.

Cette cohésion est une force, un atout que certains nous envient. Il faut que cet atout soit un facteur de dynamisme, de rebond et non de repli. Nous ne pouvons nous contenter d'être bien entre nous.

Notre cohésion interne, la pertinence de nos diagnostics et de nos propositions, la portée de nos résultats revendicatifs se sont affirmés durant ces quatre ans, avant comme pendant la crise. Ces points d'appui doivent nous permettre de porter un regard lucide sur nos forces et nos faiblesses dans le pilotage de notre action, dans notre fonctionnement organisationnel et dans nos pratiques syndicales à tous les niveaux.

Début 2009, deux événements importants nous ont interpellés. Ils ne sont pas anodins dans la période à laquelle s'attache le rapport d'activité.

Le premier événement est le résultat décevant de la CFDT aux élections prud'homales.

Décevant au regard de la participation au vote et du nombre de voix recueillies par la CFDT, d'autant plus au regard de l'appréciation positive de notre campagne et du sentiment de fortes mobilisation et cohésion interne.

Le second a trait à l'accord Assurance chômage que la CFDT a signé seule en janvier 2009. Le paradoxe de la situation est particulièrement inquiétant pour le dialogue social. En effet, le contenu de l'accord correspond quasiment aux objectifs défendus par quatre syndicats présents dans la négociation en vue d'améliorer substantiellement les droits des demandeurs d'emploi. Malgré cela, FO comme de tradition ne l'a pas signé et la CFTC et la CGC ont refusé de s'engager tout en reconnaissant ses vertus.

Face à ces deux situations préoccupantes, la Commission exécutive et le Bureau national se sont interrogés.

La CFDT a su construire et porter depuis plus de trente ans ce qui est le bien commun du syndicalisme aujourd'hui : son autonomie vis-à-vis du politique, l'ancrage de l'action syndicale dans l'entreprise, la place centrale de la négociation liée au rapport de force comme moyen d'apporter des résultats concrets aux salariés. Autrement dit, une CFDT qui assume toutes les fonctions du syndicalisme : permettre l'expression et la mobilisation des salariés, construire avec eux les réponses à leurs situations et leur apporter des résultats par la négociation.

- Pourquoi la CFDT ne tire-t-elle pas avantage de cette force comme en témoigne la timide progression globale de son développement et la relative faiblesse de ses résultats électoraux ?
- Comment se fait-il que le syndicalisme en France ait tant de mal à engranger, ensemble, des résultats positifs, à s'engager collectivement sur des accords qui apportent des « plus » indéniables aux salariés, y compris quand la crise accroît sa responsabilité face aux salariés les plus précaires ?

La gravité de ces constats pour l'avenir du syndicalisme et le développement de la CFDT, a amené la Commission exécutive à vouloir approfondir l'analyse de cette situation et à confier à un groupe de travail interne l'élaboration d'un rapport qui soit un support à la réflexion de toute l'organisation à partir d'un questionnement sans détours.

- Au regard de ses conceptions, quel a été le rôle de la CFDT dans l'évolution du syndicalisme au cours des trente dernières années ?
- Quelle a été la portée réelle de l'action de la CFDT, ses réussites mais aussi ses limites ?
- Quels enseignements en tirer ? Alors que le syndicalisme est confronté à de redoutables défis, saura-t-elle les relever pour elle-même ? Quelles remises en cause pour une CFDT plus forte demain ?

Nous le savons, le syndicalisme est dans une phase décisive que nous avons contribué à faire émerger. Fidèles à nos racines, à notre conception d'un syndicalisme courageux et audacieux, nous voulons relever ce défi de l'avenir de l'action collective et contribuer activement à écrire les nouvelles pages de l'histoire du syndicalisme.

C'est l'objet du rapport « Le syndicalisme à un tournant... Oser le changement » adopté par le Bureau national puis le Conseil national en juin 2009. Il opère une analyse, formule des interrogations et propose des pistes de travail que le projet de résolution du congrès de Tours précise.

Ce rapport souligne que la CFDT, précurseur des évolutions, s'est posée des questions et a tenté d'y répondre. Sans tous les évoquer, on peut citer les apports auxquels elle a fortement contribué :

- la création de la section syndicale en 1968 ;
- l'autonomie du syndicalisme dans son rapport au politique à la fin des années 70 (rapport Moreau) ;
- le droit d'expression des salariés dans l'entreprise dans les années 80 (lois Auroux) ;

- l'articulation de la loi et du contrat dans le système des relations sociales, dans les années 90, qui connaît une véritable avancée avec la loi de 2007 sur la modernisation du dialogue social ;
- la nouvelle donne de la représentativité syndicale, renforcement de la démocratie sociale et de la légitimité de l'engagement syndical, en 2008.

Mais pour ne prendre qu'une négociation majeure comme celle de la modernisation du marché du travail, que savent les salariés des avancées négociées en leur nom ? Que comprennent-ils concrètement de telles démarches de propositions et de résultats souvent initiées et portées à leur terme par la CFDT ?

Ces interrogations renvoient à des faiblesses que nous avons identifiées :

- difficultés à saisir la diversité et la complexité de ce que vivent les salariés, à les associer à la construction de propositions auxquelles ils peuvent s'identifier, traduites dans des revendications simples et lisibles qui font le lien avec des objectifs porteurs de l'intérêt commun ;
- déficit d'association et donc d'appropriation des militants dans notre démarche d'action, de la réalisation du diagnostic à la valorisation des résultats ; et par conséquent méconnaissance des adhérents et des salariés de nos positions et propositions ;
- d'où, le décalage entre notre force de conceptualisation, de proposition, de négociation et notre capacité à démontrer l'opérationnalité et l'efficacité de notre action et de ses résultats pour les salariés.

In fine, nous perdons en partie le bénéfice des résultats de notre action. Nos pratiques et nos relations avec les salariés, mais aussi la manière dont fonctionne notre organisation sont questionnées. Comment rendre notre fonctionnement plus simple et plus réactif ? Comment rendre formation syndicale, information et communication plus efficaces et davantage reliées à ce qui se vit dans les entreprises et les administrations ?

Ces questions ne peuvent écarter toute interrogation sur notre mode de structuration. L'activité des entreprises et le travail ont évolué d'une façon importante et la CFDT a su plus que les autres organisations adapter ses champs professionnels en fusionnant plusieurs de ses fédérations et en modifiant la taille de ses syndicats. Mais est-ce suffisant ? Confrontée à ces évolutions, notre structuration est-elle devenue un frein plus qu'un facteur d'efficacité de l'organisation ?

Des pistes sont proposées dans le rapport et doivent être approfondies. Elles partent de la place que nous voulons donner au salarié dans notre action. Cette ambition donne un rôle central à la section syndicale d'entreprise ou d'administration, lieu de contact privilégié de la CFDT avec les salariés. Cela doit nous conduire à réfléchir aux moyens les plus efficaces et les mieux adaptés pour aider les militants à pratiquer un syndicalisme au plus près des salariés, en phase avec les nouvelles règles de la représentativité syndicale.

Ces interrogations sont aujourd'hui largement partagées dans l'organisation et un désir de changement se manifeste dans la CFDT pour dépasser le stade des questions et apporter des réponses qui rendent le syndicalisme plus proche du travail et mieux enraciné chez les salariés.

- Un syndicalisme plus soucieux de l'effectivité des nouveaux droits qu'il apporte que du fonctionnement des institutions qui en assurent la gestion.

- Un syndicalisme plus en phase avec les préoccupations du terrain, porteur d'un nouveau mode de relations capable de mettre en réseau toutes nos forces militantes en vue d'une meilleure efficacité de nos équipes syndicales d'entreprise.

Durant ces dix-huit derniers mois de crise économique et sociale, les salariés ont manifesté un regain de confiance dans les organisations syndicales. Ils se tournent vers elles avec une immense attente pour répondre à leurs difficultés immédiates et leur donner espoir face aux incertitudes de l'avenir.

Forte de ses dizaines de milliers de représentants délégués, élus, mandatés et de sa cohésion interne, la CFDT se trouve en bonne position pour répondre à cet appel.

Pour cela, elle doit savoir se renouveler pour être davantage en phase avec les besoins et les nouvelles aspirations des salariés, être réactive face aux nouveaux modes d'organisation des entreprises, des administrations et du travail, être opérationnelle dans l'utilisation des nouveaux moyens de communication.

Si nous reconnaissons ensemble que « le syndicalisme est à un tournant », pour l'aborder collectivement dans les meilleures conditions, nous devons « oser le changement ».



RAPPORT FINANCIER

1	Perception et ventilation des cotisations	68
2	Gestion des parts nationales	70
3	Présentation agrégée au niveau national	75



Ce rapport rend compte des opérations de gestion financière qui relèvent de la responsabilité statutaire du Bureau national, la perception et la ventilation des cotisations ainsi que l'utilisation des différentes parts nationales de cotisations selon leur objet spécifique.

Ce rapport présente les résultats des exercices 2005, 2006, 2007 et 2008.

Enfin, ce rapport rend compte des initiatives prises par le Bureau national afin de conforter l'application de la charte financière et de sécuriser les moyens des organisations syndicales.



1 Perception et ventilation des cotisations

A • Principes de la charte financière, rappel

Le syndicat dispose de 26 % des sommes collectées auprès des adhérents avec un minimum garanti par cotisation mensuelle de 2,39 € en 2008. Le syndicat conserve la totalité de la part de cotisation supérieure au plafond (14,04 € en 2008). Si le syndicat peut justifier qu'il applique un taux de collecte supérieur à 0,75 % du salaire annuel net de ses adhérents, il conserve la totalité de la part supérieure au taux statutaire.

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

Après avoir déduit la part des syndicats, la part affectée à l'Union confédérale des cadres (UCC), le SCPVC ventile les sommes collectées entre un fonds fédéral (25,4%), un fonds régional (19,8%), les différentes parts nationales (11,4%), la Confédération (8,8%) et la Cnas (8,6%). Les fonds fédéral et régional sont répartis au pro rata du nombre de cotisations de chaque organisation.

Les montants collectés et répartis sont donnés dans le tableau ci-dessous. Chaque syndicat a pu vérifier que les sommes perçues par le SCPVC correspondaient à ses règlements. Chaque fédération et chaque région a reçu les documents lui permettant de vérifier que les sommes collectées auprès des syndicats de son champ ont été ventilées selon les règles de la charte financière. Les vérificateurs élus par le Conseil national ont pu vérifier la conformité de la répartition entre les différents budgets gérés du niveau national.

ACTIFS	2005	2006	2007	2008
FÉDÉRATIONS	15 233 848,15	15 643 479,72	16 096 165,79	16 545 563,93
SYNDICATS	18 603 818,51	18 721 535,87	19 186 777,88	19 784 558,96
RÉGIONS	11 878 343,06	12 197 529,96	12 550 180,22	12 900 800,69
CONFÉDÉRATION	5 277 854,38	5 419 451,57	5 576 509,72	5 732 196,33
PRESSE	5 463 868,70	5 610 960,14	5 773 070,77	5 934 343,89
SSM	523 618,23	537 789,78	553 282,95	568 578,18
FDS ORGA	852 163,01	875 037,57	900 298,13	925 848,03
CNAS	5 157 669,80	5 296 597,02	5 449 715,71	5 602 113,46
UCC	852 322,08	815 500,08	780 000,00	788 114,04
Total collecte	63 843 505,92	65 117 881,72	66 866 001,17	68 782 117,52
Nb cotisations mensuelles	6 039 426	6 022 282	6 066 699	6 107 177
Valeur moyenne mensuelle	10,607	10,823	11,0357	11,2649

RETRAITÉS	2005	2006	2007	2008
CONFÉDÉRATION	93 545,14	97 631,52	183 552,16	192 821,66
PRESSE	244 030,80	248 146,78	395 318,31	415 320,81
CNAS	93 545,14	93 563,54	84 722,58	88 991,46
UFR	239 150,18	244 078,80	255 949,66	265 650,07
DS	89 477,96	90 807,92	167 582,63	179 307,23
UCR	455 524,16	463 749,72	480 040,89	504 312,27
UTR			1 057 982,83	1 112 718,71
URIR	166 754,38	170 855,16	197 578,54	207 660,41
Total retraités	1 382 027,76	1 408 833,44	2 822 727,60	2 966 782,63
Nombre de cotisations	406 718	406 798	403 057	409 910
Valeur moyenne mensuelle			7,0034	7,2389

B • Cotisations des actifs

La baisse des recettes cotisations constatée en 2004, et ce pour la première fois depuis 1989, s'est poursuivie jusqu'à la clôture 2005. C'est lors de la clôture 2006 qu'il est apparu une remontée des recettes, qui était due à l'arrêt de la chute des adhérents, constatée en 2003 et 2004, mais aussi aux décisions prises dès octobre 2005 par le Conseil national sur la revalorisation de la cotisation moyenne. Le Conseil national a décidé de proposer aux syndicats une revalorisation minimum de 2,5% de leur cotisation moyenne en lien avec l'évolution du Salaire minimum de base (SMB). Depuis cette décision, le Conseil national examine tous les ans l'évolution de la cotisation et propose aux syndicats une revalorisation minimum à appliquer dans le respect de la mise en œuvre des 0,75%.

Une deuxième mesure a également été prise sur la revalorisation du plafond pour le ramener à son niveau d'origine, soit une cotisation assise sur 75% du plafond de la Sécurité sociale, de manière à améliorer la mutualisation au sein de l'organisation. Ce rattrapage de 0,33 cts par an a été réparti sur 4 ans de 2007 à 2010.

C • Cotisations des retraités

À compter de janvier 2007, la cotisation des retraités est ventilée en pourcentage conformément à la décision du Congrès de Grenoble de juin 2006, en appliquant un taux de collecte de 0,5%. Ci-dessous la grille de répartition.

UTR	37.5%
URR	7%
UFR ou Développement	15%
UCR	17%
CNAS	3%
Confédération	6.5%
Part Information	14%

L'évolution de la part information de la nouvelle grille permet dorénavant aux retraités de recevoir le même nombre de magazines que les actifs et de bénéficier des mêmes tarifs d'abonnement à l'Hebdo.

D • Logistique

En 2009, ce sont 98,7% de nos adhérents qui sont gérés par notre système. En effet, sur 1 184 syndicats et UTR, 1 113 utilisent Gessy.

Le maintien en compétence des trésoriers de syndicat s'est poursuivi lors de cette mandature. Il y a eu 148 sessions de formation Gessy, soit 1 187 sessionnaires, ce qui représente 5 342 journées de formation durant ces 4 dernières années.

La mise en œuvre d'une nouvelle version (Gessy 7) a été nécessaire pour gérer à la fois les syndicats d'actifs et les UTR, passés à la charte financière en pourcentage, avec le même logiciel. La dernière mandature n'a pas permis la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cotisations promis aux syndicats. Le nouveau système devra simplifier le travail des trésoriers pour la déclaration des adhérents et des cotisations perçues. Gessy disparaîtra pour laisser la place à un système centralisé des opérations. Un pilote sera présenté au congrès de Tours.



2 Gestion des parts nationales

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

Les résultats des exercices 2005, 2006, 2007 et 2008 de ces principaux budgets sont présentés ci-dessous.

A • Budget confédéral

Ce budget couvre les charges de fonctionnement courant de la Confédération (communication, fonctionnement des instances statutaires, charges de personnel, locaux et matériels) par des recettes stables et garanties : cotisations, vente des agendas, reversement de salaires de conseillers techniques ou de membres du Conseil économique et social (CES) et une contribution de la réserve de financement constituée à cette fin.

	2005	2006	2007	2008
RECETTES				
Cotisations Actifs	5 277 854,38	5 419 451,57	5 576 509,72	5 732 196,33
Cotisations Retraités	93 545,14	97 631,52	183 552,16	192 821,66
Reversements CES	608 245,97	617 433,39	606 591,28	618 614,42
Dotations	669 522,63	678 170,06	685 433,24	687 809,14
Recettes complémentaires	100 000,00	150 000,00	151 764,41	150 000,00
Contribution Réserve de financement	1 861 400,00	1 861 400,00	1 861 400,00	1 861 400,00
Valorisation MAD	3 089 942,67	2 635 439,79	2 087 185,34	2 148 124,66
Apport réserves des détachés			184 231,59	506 998,79
TOTAL RECETTES	11 700 510,79	11 459 526,33	11 336 667,74	11 897 965,00
INFORMATION	254 785,83	290 697,08	273 382,27	270 751,86
FONCTIONNEMENT STRUCTURES.	356 957,27	346 329,46	346 620,73	354 050,98
FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL	768 511,63	764 928,30	705 969,61	797 234,24
INTERNATIONAL	358 199,13	344 307,65	399 705,59	388 529,48
CHARGES DE GESTION	72 362,70	69 211,44	68 655,27	117 698,45
PERSONNEL	8 838 972,32	8 619 746,88	8 038 028,27	8 513 765,92
LOYERS	843 518,44	824 906,64	883 494,12	909 767,64
INFORMATIQUE	633 202,92	561 902,33	620 811,88	546 166,44
TOTAL DÉPENSES	12 126 510,24	11 822 029,78	11 336 667,74	11 897 965,01
RÉSULTAT	-425 999,45	-362 503,45		-0,01

La compression des dépenses, notamment de la masse salariale, n'a pas été aussi rapide que la baisse des recettes, d'où un déficit significatif dès 2004 et qui s'est poursuivi lors des exercices 2005 et 2006. Les dispositions prises en 2002 et le suivi budgétaire, mis en place pour corriger le déficit budgétaire, ont été renforcés par la mise en œuvre en 2006 d'un plan de redressement (baisse de l'organigramme confédéral, non remplacement de certains départs, baisse des charges de service de 10 %). L'objectif du plan était le retour à l'équilibre dès l'exercice 2007. Dans la période, pour faire face à la perte de droit syndical constatée depuis plusieurs années, la Confédération a dû faire appel à la réserve des détachés, qui avait été constituée à cet effet, pour compenser en partie cette perte.

Les comptes de la Confédération ont été approuvés par le Bureau national sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil national : Jean-Marie VILLOING (FCE), Sophie LEGERON (Banques) et Clément REUNGOAT (URI Bretagne).

B • Budget Presse

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

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

	2005	2006	2007	2008
CFDT Magazine	3 846 026,24	3 654 070,68	3 641 235,82	3 722 561,32
Syndicalisme Hebdo	1 848 995,09	1 753 949,56	1 837 378,59	1 843 237,52
La Revue	209 646,72	161 053,17	167 834,05	182 781,43
Action Juridique	183 557,40	186 286,64	191 072,86	215 142,34
Social Actualité	292 931,93	262 784,78	239 144,86	264 478,67
CFDT Dir				
CFDT.fr	163 528,64	171 218,09	165 448,96	
CFDT.net	227 280,17	294 558,11	321 686,01	
Portail				439 000,47
Sous-total Presse	6 771 966,19	6 483 921,03	6 563 801,15	6 667 201,75
CFDT Productions	443 069,68	395 644,78	384 829,23	499 942,54
Audiovisuel	274 463,49	184 924,70	222 072,48	260 621,50
Agenda	485 894,67	482 343,00	427 518,17	383 573,71
Sous-total autres Presse	1 203 427,84	1 062 912,48	1 034 419,88	1 144 137,75
TOTAL DÉPENSES	7 975 394,03	7 546 833,51	7 598 221,03	7 811 339,50
COTISATIONS Actifs (HT)	5 351 487,46	5 495 553,52	5 654 329,84	5 812 285,89
COTISATIONS Retraités (HT)	239 011,56	243 042,88	387 187,38	406 778,46
ABONNEMENTS VENTES	2 030 925,95	1 881 649,46	1 732 312,41	1 781 800,52
SUBVENTIONS	320 075,42	324 585,70	334 055,00	352 288,73
DIVERS	356 946,40	340 016,59	378 377,45	320 841,34
TOTAL RECETTES	8 298 446,79	8 284 848,15	8 486 262,08	8 673 994,94
RÉSULTAT	323 052,76	738 014,64	888 041,05	862 655,44

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

En 2008, les recettes de l'activité « Presse » au sens strict étaient de 7,81 millions d'€ dont 80 % en provenance des cotisations (part nationale).

La part de la cotisation affectée à l'information est répartie entre le Magazine, *Syndicalisme Hebdo* pour contribuer au financement des contrats subventionnés et depuis 2002 vers les sites .fr et .net jusqu'en 2008 où la part attribuée à ces deux médias a été transférée sur le Portail de ressources étendues qui regroupe désormais les deux médias.

La part réservée à l'information est donc répartie pour 73,5% pour *CFDT Magazine*, 19% pour *Syndicalisme Hebdo* et 7,5% pour le Pré.

Si l'on ajoute les recettes de CFDT Productions (brochures, affiches et matériel syndical) ainsi que celles de l'« unité audiovisuel » et les recettes de l'agenda/guide, c'est un montant de 8,7 millions d'€ que la CFDT a consacré en 2008, au niveau national, à l'information des adhérents et militants.

Les comptes de la Presse ont été approuvés par le Bureau national sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil national : Jean-Marie VILLOING (FCE), Sophie LEGERON (Banques) et Clément REUNGOAT (URI Bretagne).

C • Budget Cnas

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

Les produits financiers de la réserve de financement servent à financer les services nouveaux décidés au Congrès de Paris, c'est-à-dire soutien adhérent, rétro adhérents, mais aussi extension du Fonds tactique, ainsi que les décisions prises au Congrès de Lille, à savoir : prestation action (par réduction de la part Fonds tactique) et réévaluation de la prestation grève.

Les recettes cotisations de la Cnas couvrent les dépenses sur les quatre derniers exercices.

La répartition des dépenses par type de prestation est conforme aux décisions du 44^e Congrès. Le résultat, qui provient des produits financiers complémentaires, est affecté à la constitution de la réserve grève qui, en fin de période, atteint 95 % de l'objectif fixé en 2008 : garantir le niveau de risque maximum que seule la Cnas peut prendre en charge. Ce niveau correspond à la couverture de 10 jours d'indemnisation par adhérent.

Un reversement en 2006 de la réserve de financement a été effectué, ce qui a remonté de manière conséquente le niveau de la caisse de grève.

Les comptes de la Cnas ont été approuvés par le Conseil national sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil national : J.C. HAZOUARD (Services), M. HUART (Champagne Ardennes), M. TSAO (PSTE) et Catherine LAPOUGE (URI Basse Normandie).

(Voir tableau ci-contre)

CONGRÈS			2005		2006		2007		2008	
DÉPENSES										
Grève	28%	30%	430 936,00	39%	115 720,00	36%	87 224,00	33%	126 131,00	38%
Grèves provision de lissage			1 353 164,00		1 536 780,00		1 531 276,00		1 497 869,00	
Adhérents	45%	48%	329 863,23	35%	389 628,65	38%	367 438,84	43%	479 819,19	37%
Tactique			402 682,45		439 806,58		597 698,52		489 937,55	
Droit syndical			893 991,79		946 637,83		1 180 631,45		612 132,03	
Action	10%	11%	130 807,17	14%	257 695,00	13%	123 375,00	12%	168 750,00	14%
Provision action			506 392,83		332 505,00		454 625,00		411 250,00	
Victimes		11%	15 622,62	13%	36 219,73	13%	19 530,41	12%	21 129,97	11%
Assurance	17%		270 373,07		253 568,41		280 692,72		103 550,00	
Rétro adhérents			294 023,68		309 180,00		292 142,16		280 245,00	
Abt Défenseurs Aj			3 438,40		4 784,00		14 391,00		49 429,50	
Gestion			979 408,69		1 036 932,01		1 054 561,49		1 156 974,66	
Provision										
Divers Régularisation					8 706,20		27 115,95		13 114,41	
TOTAL DÉPENSES			5 610 703,93		5 668 163,41		6 030 702,54		5 410 332,31	
Règlements dossiers antérieurs			1 269 441,17		1 725 302,69		1 619 090,67		1 433 203,21	
Provisions dossiers en cours d'instruction			1 205 099,25		1 274 633,76		957 804,96		1 153 741,94	
RECETTES										
Cotisations Actifs			5 157 669,80		5 296 597,02		5 449 715,71		5 602 113,46	
Cotisations Retraités			93 545,14		93 563,55		84 722,58		88 991,46	
Contribution réserve financement			1 676 900,00		1 676 900,00		1 676 900,00		1 676 900,00	
Produits financiers									166 454,22	
Divers							106 245,27		4 505,75	
TOTAL RECETTES			6 928 114,94		7 067 060,57	0,00	7 317 583,56		7 538 964,89	
Produits sur exercice antérieur			143 939,91		204 126,66		132 019,81		118 358,58	
Reprises de provisions			2 703 336,11		3 081 387,01		2 890 411,70		2 866 860,15	
RÉSULTAT EXERCICE			1 690 146,61		1 684 474,38	0,00	1 732 416,90		2 526 906,16	
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL										
Écart sur évaluation actifs			11 468 275,24		9 306 717,67		3 393 249,34		-23 791 175,43	
FINANCEMENT RÉSERVE DE GRÈVE	92%		41 922 500,00	100%	41 922 500,00	100%	41 922 500,00	100%	18 131 324,57	43%
Réalisée	82%		76 389 868,39	96%	87 381 060,44	100%	92 506 726,68	93%	95 033 632,84	95%
Besoin théorique			79 706 280,00		87 596 829,09		99 273 420,00		99 935 623,64	

D • Budget Solidarité syndicale mondiale

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

Au cours des trois exercices, l'action de la Solidarité syndicale mondiale (SSM) s'est moins développée vers les pays de l'Est, d'Afrique et du Maghreb que les années précédentes. Son action a été plus orientée vers l'Asie et le Moyen-Orient.

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

Les projets confiés à l'Institut Belleville ont été organisés pour et avec des organisations syndicales des pays en développement, émergents ou en transition (Afrique, Amérique latine, Sud-est de l'Europe...). Lors de la dernière mandature, ces projets ont porté sur le dialogue social dans la formation professionnelle en Afrique, la coopération syndicale dans le secteur des centres d'appels en Tunisie, le handicap et l'insertion en Bulgarie et le dialogue entre travailleurs de Turquie et de l'Union européenne.

Ces projets ont pour objectifs de permettre à ces organisations de se structurer et de se développer (projets sur la syndicalisation, l'organisation, la formation syndicale...), de défendre les droits des travailleurs (projets sur les droits humains au travail, les tribunaux du travail...), d'être des interlocuteurs efficaces des pouvoirs publics et des représentants des employeurs (projets sur le dialogue social, la négociation collective, les institutions du type « Conseil économique et social »...), de comprendre l'environnement économique et social dans lequel elles agissent (projets sur la mondialisation, les négociations multilatérales, les restructurations...).

	2005	2006	2007	2008
CHARGES				
Europe de l'Est	7 909,65	121,52	3 785,73	
Amérique Latine	10 442,05	5 241,53	5 000,00	1 152,28
Afrique	10 917,06	8 608,80	1 175,00	17 394,45
Maghreb & Moyen-Orient	10 037,31	11 440,02	5 349,10	
Asie	5 064,54	804,58	19 510,05	3 179,76
1 ^{er} sous-total=	44 370,61	26 216,45	34 819,88	21 726,49
Solidarité & Congrès	15 013,28	42 611,88	6 469,31	24 895,69
Fonctionnement et projets Institut Belleville	249 690,93	293 658,00	155 103,66	159 903,82
2 ^e sous-total=	264 704,21	336 269,88	161 572,97	184 799,51
Charges de fonctionnement	82 111,94	73 843,04	80 847,59	84 140,98
TOTAL DÉPENSES	391 186,76	436 329,37	277 240,44	290 666,98
PRODUITS				
Cotisations	523 618,23	537 789,78	553 282,95	568 578,18
Autres produits				
TOTAL RECETTES	523 618,23	537 789,78	553 282,95	568 578,18
RÉSULTAT	132 431,47	101 460,41	276 042,51	277 911,20

E • Budget Fonds d'organisation

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

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

Le résultat du plan 2003/2008 présenté ci-dessous, qui s'est terminé durant l'inter-Congrès, montre que les objectifs de répartition des efforts entre les différents axes ont été tenus. Ces mêmes objectifs ont été utilisés pour le plan 2009/2014 (voir tableau ci-contre).

	Versé 2003	Versé 2004	Versé 2005	Versé 2006	Versé 2007	Versé 2008	Objectifs	Réalisés
Contrat avec les organisations	435 317,00	352 243,00	270 776,00	306 650,00	262 600,00	207 500,00	41%	41%
Priorité nationale	143 687,00	137 430,00	137 927,00	88 190,00	88 190,00	88 189,00	15%	15%
Renouvellement du tissu militant	139 400,00	142 655,00	119 541,00	128 650,00	95 870,00	74 900,00	16%	16%
Renforcement de l'organisation	180 909,00	153 109,00	119 609,00	131 400,00	107 600,00	83 000,00	17%	17%
Aides particulières aux organisations	81 875,00	85 375,00	74 650,00	59 000,00	74 300,00	80 700,00	10%	10%
Dom Tom	21 480,00		23 000,00	23 954,00			1%	1%
Sous total	1 002 668,00	870 812,00	745 503,00	737 844,00	628 560,00	534 289,00		
Fonctionnement	101 600,00	110 825,73	113 791,98	120 720,10	120 172,42	130 796,43		
TOTAL DÉPENSES	1 104 268,00	981 637,73	859 294,98	858 564,10	748 732,42	665 085,43		
RECETTES COTISATIONS	911 648,60							
DIVERS réglementations	236,62	861 459,57	852 163,01	875 037,57	900 298,13	925 848,03		
		414,51	222,31	261,60	162,80	509,06		
TOTAL RECETTES	911 885,22	861 874,08	852 385,32	875 299,17	900 460,93	926 357,09	0,00	
REPRISE DE PROVISION	-192 382,78	-119 763,65	-6 909,66	16 735,07	151 728,51	261 271,66	0,00	



3 Présentation agrégée au niveau national

	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%
MOYENS INTERNES								
Cotisations	18 558 427	45%	18 855 732	46%	19 696 470	47%	20 248 328	47%
Produits financiers	4 090 695		4 397 286		4 335 191		4 540 479	
Ventes adhérents	5 479 216		5 332 043		5 375 623		5 329 751	
Indemnités CES	608 246		617 433		606 591		618 614	
Bénévolat militant	687 544		712 712		731 016		745 195	
sous total moyens internes	29 424 128	72%	29 915 207	73%	30 744 892	74%	31 482 367	74%
MOYENS EXTERNES								
Publicité	260 360		190 324		232 537		200 309	
Mises à disposition	2 333 931		2 635 440		2 087 185		2 148 125	
Conseillers techniques	765 516		660 570		666 717		707 309	
Formation études	4 890 277		4 815 283		4 784 943		4 722 002	
Paritarisme	2 822 153		2 298 134		2 435 160		2 531 996	
Conventions ponctuelles	495 516		675 139		703 531		850 940	
sous total moyens externes	11 567 753	28%	11 274 889	27%	10 910 073	26%	11 160 681	26%
Total RECETTES	40 991 881	100%	41 190 096	100%	41 654 966	100%	42 643 048	100%

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

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

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

Les moyens internes regroupent les cotisations, les abonnements payés par les structures et les adhérents, les produits financiers générés par une réserve de financement constituée à cet effet. On considère de plus comme des moyens internes, les versements des indemnités des membres du CES et des administrateurs de certaines instances paritaires. De plus, conformément aux recommandations pour la tenue des comptes des associations, l'équivalent de la charge salariale, que des militants bénévoles, jeunes retraités, consacrent à la CFDT, est comptabilisé en recettes et en dépenses.

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

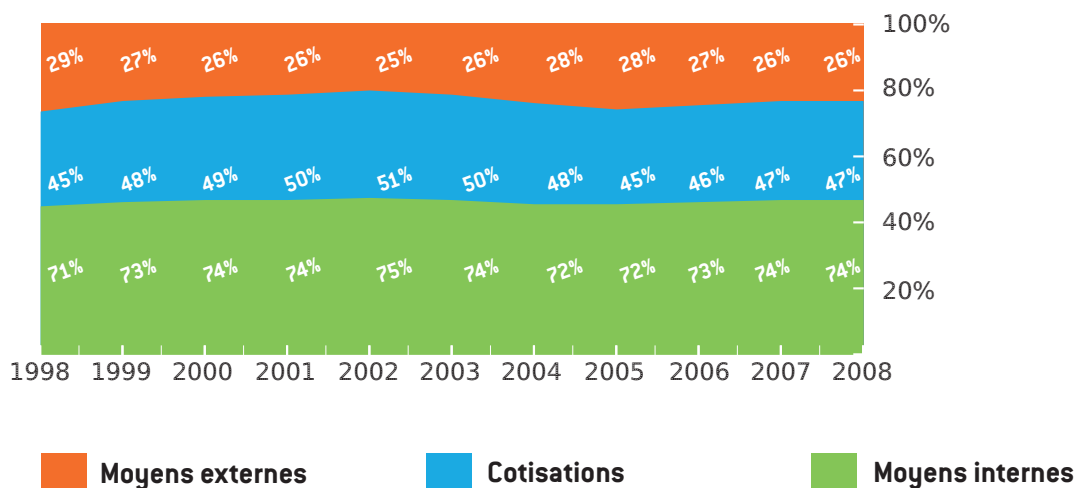
La proportion de moyens internes sur le total des ressources fluctue en fonction du poids des recettes cotisations : 72% en 2005, 73% en 2006, 74% en 2007, 74% en 2008.

Si le niveau des ressources internes est remonté au niveau des années 2000/2002, il faut remarquer que la part des cotisations dans ces ressources a baissé. Elle est passée de 51 % en 2002 (meilleure année) à 47% en 2008. Cela est dû notamment à l'augmentation des contributions des réserves financières depuis 2005.

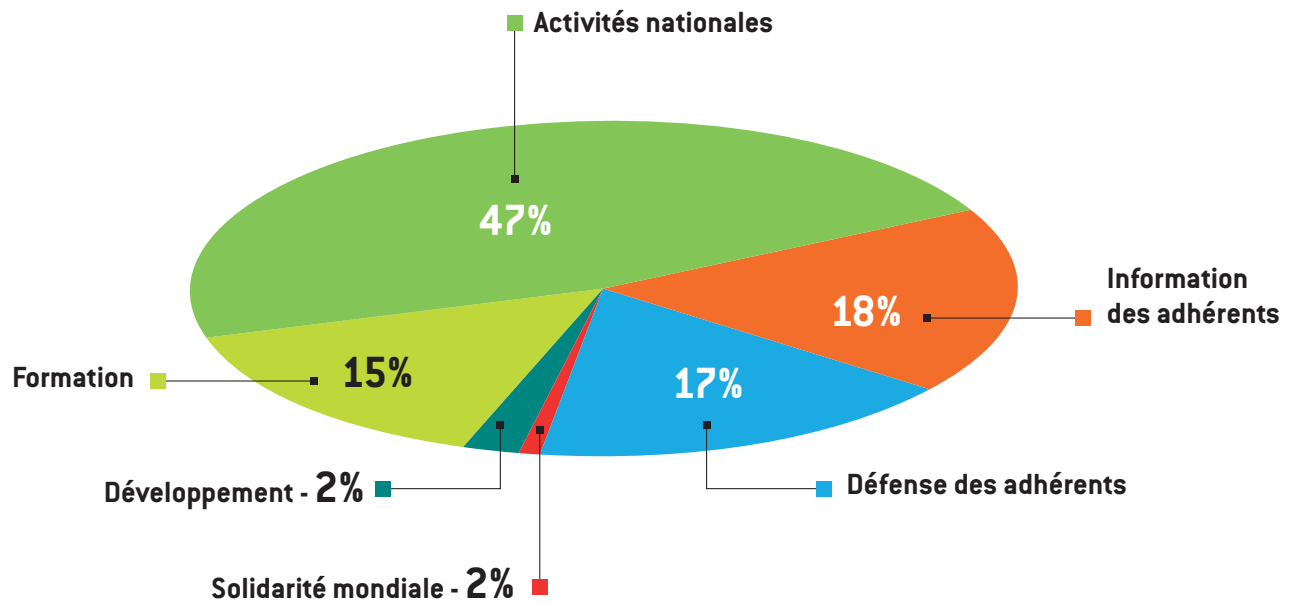
En 2008 :

- 37% des ressources gérées du niveau national sont consacrées à la défense et à l'information des adhérents ainsi qu'au développement.
- La formation des militants et responsables consomme 15% des ressources.
- Les activités nationales et le fonctionnement représentent près de 47% des ressources.
- Plus de 1% des recettes sont affectées au soutien des organisations syndicales des pays émergents.

Niveau d'autonomie



Pour l'année 2008 : utilisation des ressources



Lexique

APLD	Activité partielle de longue durée		
ASS	Allocation de solidarité spécifique		
ATMP	Accidents du travail, maladies professionnelles		
BIT	Bureau international du travail		
BN	Bureau national		
CAP	Commission administrative paritaire		
CCFD	Comité catholique contre la faim et pour le développement		
CEI	Confédération des États indépendants		
CES	Confédération européenne des syndicats / Conseil économique et social		
CESR	Comité économique et social régional		
Cesu	Chèque emploi service universel		
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres		
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens		
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises		
CGT	Confédération générale du travail		
CIES	Comité intersyndical pour l'épargne salariale		
Cimade	Comité inter-mouvements auprès des évacués, service œcuménique d'entraide		
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés		
Cnas	Caisse nationale d'action syndicale		
CNE	Contrat nouvelle embauche		
CPE	Contrat première embauche		
CRP	Convention de reclassement personnalisé		
CSI	Confédération syndicale internationale		
CTP	Contrat de transition professionnelle /		Comité technique paritaire
		Dif	Droit individuel à la formation
		Fage	Fédération des associations générales étudiantes
		FO	Force Ouvrière
		Fnars	Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale
		FPC	Formation professionnelle continue
		FRR	Fonds de réserve des retraites
		FSI	Fonds stratégique d'investissement
		Fup	Fonds unique de péréquation
		GES	Gaz à effet de serre
		GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
		GPS	Groupe des pratiques syndicales
		GRL	Garantie des risques locatifs
		Halde	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
		HQE	Haute qualité environnementale
		ISF	Impôt de solidarité sur la fortune
		ISR	Investissement socialement responsable
		Medef	Mouvement des entreprises de France
		OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
		ONG	Organisation non-gouvernementale
		OMC	Organisation mondiale du commerce
		Opc	Organisme paritaire collecteur agréé
		Pare	Plan d'aide au retour à l'emploi
		Pib	Produit intérieur brut
		Perc	Pan-European regional council
		PME-TPE	Petites et moyennes entreprises, Très petites entreprises
		Pré	Portail de ressources étendues

Puce	Périmètre d'usage de consommation exceptionnelle	Tepa	Loi sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique	Teq	Enquête Travail en question
RGPP	Révision générale des politiques publiques	Tos	Personnels techniques et ouvriers de service
RSA	Revenu de solidarité active	Tuac	Trade union advisory committee, commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
RSE	Responsabilité sociale des entreprises	Unsa	Union nationale des syndicats autonomes
SCPVC	Service central de perception et de ventilation des cotisations	UPA	Union professionnelle artisanale
SPP	Sécurisation des parcours professionnels	VAE	Validation des acquis de l'expérience
SSE	Section syndicale d'entreprise		

Crédits photographiques :

Couverture : Christian Avril / Frédéric Delaporte - Anne Bruel - Miren Larre - CFDT. Tous droits réservés ; Page 6 : Olivier Clément ; Page 8 : Anne Bruel - CFDT. Tous droits réservés ; Page 15 : CFDT. Tous droits réservés ; Page 19 : Chambre noire ; Pages 22-23 : Fanny Tondre - Agence REA ; Page 26 : Miren Larre - CFDT. Tous droits réservés ; Page 28 : Olivier Clément ; Page 33 : Olivier Clément ; Page 36 : Jérôme Citron - CFDT. Tous droits réservés ; Page 40 : Hamilton - Agence REA ; Page 44 : Bob Van Mol ; Page 48 : Henri Garat - Agence REA ; page 50 : Frédéric Delaporte - CFDT. Tous droits réservés ; Page 51 : CFDT. Tous droits réservés ; Page 52 : Olivier Clément ; Page 55 : Olivier Clément ; Page 58 : Aurélie Seigne - CFDT. Tous droits réservés ; Page 65 : Olivier Clément.

Contacts utiles :

Secrétariat général : secgeneral@cfdt.fr

Tél. : 01 42 03 80 15

Secrétariat du congrès : secretariat-congres-2010@cfdt.fr

URI Centre : centre@cfdt.fr

Tél. : 02 38 22 38 16



police d'impression
écologique et économique
(20% d'encre en moins)



Imprimé par SIEP
77590 Bois-Le-Roi

