

P A R I S
7 / 10 Avril 1992



SUPPLÉMENT AU N° 2394 DU 5-3-1992

42^e CONGRÈS

Les textes en débat

Ordre du jour du 42^e Congrès

MARDI 7 AVRIL

Séance plénière

- 8 h Vérification des pouvoirs et remise des mandats
- 9 h Ouverture du congrès, bienvenue par la région Ile-de-France. Mise en place de la commission de contrôle des mandats
- 10 h **Présentation du rapport général par Jean Kaspar**
- 11 h Interventions
- 13 h Suspension de séance - repas
- 14 h 30 Suite des interventions sur le rapport général
- 16 h 30 Suspension de séance
- 19 h 30 Fin du débat sur le rapport général. Fin des travaux de la première journée

MERCREDI 8 AVRIL

Séances spécialisées

- 8 h Ouverture des séances spécialisées
Les modalités d'organisation des travaux et débats, spécifiques à chacune des séances, seront communiquées ultérieurement.
1. Charte financière et CNAS. Rapporteurs : N. Mandray/J.-M. Spaeth ;
2. Structures. Rapporteur : M. Bertrand ;
3. La Cfdt et les jeunes. Rapporteur : A. Chupin
4. Agir contre les exclusions. Rapporteur : J.-F. Troglic
5. Syndicalisation. Rapporteur : J.-R. Masson
- 12 h Suspension de séance - repas
- 13 h 30 Suite des débats en séances spécialisées
- 16 h 30 Fin des débats en séances spécialisées
Suspension de séance



Séance plénière

- 17 h Intervention du représentant de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)
- 17 h 15 Intervention du représentant de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL)
- 17 h 30 **Réponse de Jean Kaspar aux intervenants sur le rapport général**
- 19 h Fin des travaux de la deuxième journée

JEUDI 9 AVRIL

Séance plénière

- 8 h **Discussion et vote des amendements à la résolution Orientations.** Rapporteur : J. Kaspar
- 12 h Vote de la résolution Orientations. Suspension de séance - repas
- 13 h Ouverture du bureau de vote pour l'élection du Bureau national
- 15 h Intervention du représentant du Bureau International du Travail (BIT)
- 15 h 30 **Discussion et vote des amendements à la résolution Evolution des structures.** Rapporteur : M. Bertrand
- 17 h Vote de la résolution Structures.
Fin des travaux de la troisième journée

VENDREDI 10 AVRIL

Séance plénière

- 8 h Proclamation des résultats de l'élection du Bureau national
Discussion et vote des amendements à la résolution Politique d'action - priorités revendicatives. Rapporteur : N. Notat
- 11 h Vote de la résolution Politique d'action - priorités revendicatives
Réunion du Bureau national pour l'élection de la Commission exécutive
- 12 h Repas
- 14 h **Discussion et vote des amendements à la résolution Charte financière.** Rapporteur : N. Mandray
- 15 h 30 Proclamation des résultats de l'élection de la Commission exécutive
Discussion et vote des amendements à la résolution CNAS. Rapporteur : J.-M. Spaeth
- 17 h Vote des résolutions Charte financière et CNAS
- 17 h 15 **Adoption du manifeste Europe.** Rapporteur : J. Kaspar
- 18 h Fin des travaux du 42^e congrès confédéral

CONSOLIDER ET POURSUIVRE LE TRAVAIL DE RECONSTRUCTION

Dans un peu plus d'un mois l'Union régionale Ile-de-France accueillera à Paris notre congrès confédéral. Nul doute qu'il sera l'occasion d'un débat approfondi sur le contexte international, l'évolution de notre société, les problèmes rencontrés par les salariés, les réponses que nous y apportons et l'évolution de notre syndicalisme.

Dans un contexte difficile, la Cfdt a stoppé la chute de ses adhérents et retrouvé le chemin de la progression de ses effectifs. Elle a renforcé sa politique revendicative et obtenu des résultats. Elle a concrétisé sa stratégie de convergences qui ouvre de nouvelles ambitions pour le syndicalisme réformiste de notre pays. Nous avons poursuivi notre effort de consolidation interne en adaptant et renforçant notre politique de formation.

Nous avons bien des raisons d'être satisfaits de notre bilan, pourtant l'ambition qui est la nôtre doit surtout nous inciter à prendre la mesure du chemin qu'il nous reste à parcourir pour que le syndicalisme français retrouve dans la société et auprès des salariés le rôle qui devrait être le sien. La volonté de poursuivre avec d'autres la reconstruction du syndicalisme doit rester plus que jamais notre grande ambition.

La résolution sur l'orientation qui est mise en débat dégage les axes principaux des perspectives que nous nous traçons en affirmant résolument et sans complexes notre démarche réformatrice, en explicitant notre stratégie de convergences et en



Monier

par
Jean Kaspar,
secrétaire
général

indiquant notre volonté de construire un syndicalisme fort, uni et participatif. La résolution sur les priorités revendicatives concrétise ces ambitions en termes d'objectifs revendicatifs et d'action. Son fil conducteur traduit notre volonté de développer une stratégie d'action pour une modernisation négociée, bénéfique pour les salariés, qui fait de l'emploi et de la lutte contre les exclusions l'axe central de notre démarche.

Enfin les résolutions sur l'évolution de nos structures, la charte financière et la Cnas concrétisent notre volonté de prolonger l'effort d'adaptation que nous avons engagé sur le plan des orientations et de la stratégie en l'appliquant à nos modes d'organisation et à nos moyens financiers.

Au long de la lecture de ces résolutions vous verrez que nous avons beaucoup de choses à décider et à débattre.

Le congrès, c'est aussi l'occasion d'exprimer la diversité de la situation sociale, les besoins sociaux qui se développent et les formes que prend l'action syndicale aujourd'hui. La Confédération a besoin de cette connaissance et de cet enrichissement pour mieux définir ses orientations et son action. A vous maintenant de prendre votre part dans la préparation de ce congrès pour que, ensemble, nous apportions notre contribution à la reconstitution du syndicalisme pour que progressent dans notre société : solidarité, justice, émancipation, démocratie et liberté. □

Résolutions, mode d'emploi

(suite)

Dans ce numéro spécial de *Syndicalisme Hebdo*, vous trouverez les projets de résolutions modifiés après examen par la Commission des Résolutions et le Bureau national, des amendements déposés par les syndicats. **Les modifications apportées sont imprimées en gras.**

Dans le rapport qu'elle a établi pour chacune des résolutions, la commission dresse une liste des débats possibles pour le congrès. Elle indique les amendements des syndicats qui pourraient en être le support. Selon les cas, elle a préchoisi un, deux ou trois amendements. Le texte de ces amendements figure en annexe de chacun des rapports.

Les syndicats peuvent maintenant apprécier les modifications apportées aux projets de résolution et, sur chacun des débats envisagés, mener la réflexion et le débat afin d'éclairer, voire de mandater les délégués qui les représenteront au congrès.

Conformément à l'article 10, paragraphe c)

du règlement du congrès, les syndicats ont **jusqu'au 28 mars 1992**, le cachet de la poste faisant foi, pour interpellier la Commission des Résolutions dans les conditions suivantes :

– un syndicat en désaccord avec une nouvelle rédaction peut demander le retour au texte initial du projet ;

– chacun des syndicats, auteurs d'amendements aux projets initiaux, et lui seul, peut maintenir un **amendement par résolution** parmi ceux qui lui ont été refusés partiellement ou en totalité.

Les syndicats, dont un ou des amendements ont été préchoisis pour être débattus au congrès, sont particulièrement sollicités. Ils doivent faire savoir à la Commission des Résolutions s'ils maintiennent leurs amendements et acceptent de les défendre au congrès.

Au congrès, compte tenu des amendements déposés et en fonction du temps imparti au débat de chacune des résolutions, il est

Rapport de la Commission des résolutions

La Commission des Résolutions, présidée par Jacqueline Tadel et composée de :

Odile Bellouin - Loïc Cauret - Jean-Louis Chauzy - Philippe Come - Marie-Annick Garaud - Alexis Guenego - Jean-Paul Gutfreund - Michel Jalmain - Rémi Jouan - Jean-Paul Leduc - Bernadette Nouvellot - Francis Vandeweghe - Jean Kaspar - Nicole Notat et les rapporteurs

s'est réunie les 11-12-13 février 1992, à Paris.

Elle a examiné en tout 630 amendements déposés par les syndicats sur les cinq projets de résolutions :

- 309 pour la résolution « Orientations »,
- 195 pour la résolution « Politique d'action - Priorités revendicatives »,
- 88 pour la résolution « Evolution des structures »,
- 11 pour la résolution « Charte financière »,
- 27 pour la résolution « CNAS ».

Le rapport de la commission a été adopté par le Bureau national dans sa session des 24 et 25 février.

prévu la discussion de :

- 6 amendements pour la résolution « Orientations » dont un relatif à l'activité ;
- 5 amendements pour la résolution « Politique d'action - priorités revendicatives » ;
- 2 amendements pour la résolution « Evolution des structures » ;
- 2 amendements pour la résolution « Charte financière » ;
- 3 amendements pour la résolution « CNAS ».

La Commission des Résolutions se réunira à nouveau, le 6 avril, à la veille du congrès. Elle examinera le recours des syndicats et la position de ceux dont les amendements ont été préchoisis. En fonction du résultat de ces examens, elle choisira définitivement les débats et les amendements qui en seront le support. Ce choix devra se faire entre les amendements préchoisis, dont le texte figure dans ce numéro de *Syndicalisme* et que les syndicats auteurs acceptent de défendre devant le congrès.



RÉSOLUTION ORIENTATION

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national à l'unanimité moins deux abstentions

La commission a étudié 309 amendements déposés par 79 syndicats et 4 unions régionales interprofessionnelles de retraités issus de 16 fédérations et 18 régions.

Les ordres de priorité n'ont pas toujours été clairement indiqués, et de nombreux syndicats souhaitaient regrouper leurs amendements. Le tiers des syndicats a déposé entre 4 et 12 amendements.

Un regroupement de deux syndicats a déposé des amendements non recevables faute d'atteindre les 100 adhérents, nombre minimum prévu dans le règlement du congrès.

Deux syndicats ont déposé des amendements non recevables car postés hors des délais prévus selon le cachet de la poste.

Le travail de la commission a permis d'intégrer pour tout ou partie 30 % des amendements :

- 18 amendements ont été intégrés,
- 34 amendements ont été intégrés partiellement,
- 42 amendements ont été intégrés dans l'idée,
- 215 amendements n'ont pas été intégrés.

Ces intégrations ont modifié ou ajouté quarante articles à la résolution. Une grande partie des amendements déposés se sont concentrés sur certains articles dont la commission a pensé qu'ils pourraient venir en débat au congrès.

La commission devra, dans sa réunion du 6 avril - la veille du congrès - en choisir six, dont un sur l'activité, au vu des amendements maintenus par les syndicats.

Les débats envisagés

Article 100 - Ce débat porte sur l'appréciation d'ensemble de l'activité du Bureau national.

Six amendements ont été déposés dont un supprime l'article en totalité et un autre critique partiellement l'activité du Bureau national.

L'amendement du Syndicat finances du Haut-Rhin pourrait servir de support au débat.

Article 219 - Ce débat porte sur l'économie de marché et sa réalité incontournable. La commission propose d'intégrer le mot « réalité » qui ne figurait pas dans le texte initial.

13 amendements ont été déposés sur cet article dont 8 suppriment ou cherchent à atténuer cette affirmation. La référence au marché apparaît bien comme une question de fond. Il faut noter qu'un amendement très long a remplacé totalement cet article en traitant d'un autre sujet.

Les amendements des syndicats Air France, Hacuitex du Puy, EDF/GDF Lyon pourraient servir de support au débat.

Article 304 - Ce débat porte sur la démarche réformatrice et la recherche du compromis pour rénover les relations sociales et rééquilibrer les rapports de pouvoir.

21 amendements ont été déposés sur cet article dont 12 suppriment ou modifient la qualification de notre démarche.

Les amendements des syndicats Equipement et Transports Paris, des Travailleurs de la Métallurgie de Paris, Interco Rhône, Police Parisienne pourraient servir de support au débat.

Article 322 - Ce débat porte sur le chèque syndical. La commission propose d'enrichir le texte initial par plusieurs intégrations.

16 amendements ont été déposés sur cet article dont 3 suppriment ou portent une appréciation négative sur le chèque syndical. Il faut noter que plusieurs amendements portent sur le lien entre le chèque syndical et l'adhésion ou le financement.

Les amendements des syndicats Travail-Emploi-Formation de Basse Normandie, Interco Essonne, Santé Sociaux Bourg en Bresse pourraient servir de support au débat.

Articles 323/324 - Ce débat porte sur la stratégie de convergences engagée par la CFDT.

38 amendements ont été déposés sur le 323 et 41 sur le 324. C'est la question de la CGT

qui est le point central pour la majorité des amendements. La commission pense que le débat doit porter sur l'ensemble de notre stratégie. Par ailleurs, elle propose la création d'un nouvel article relatif à la CGT en s'appuyant sur les idées développées par plusieurs amendements.

Les amendements des syndicats Interco 29, Hacuitex du Puy au 324 ; Finances Seine-Saint-Denis, Syndicat général des transports du Bas-Rhin au 323 pourraient servir de support au débat.

Article 408 - Ce débat porte sur la création d'une Association Jeunes CFDT. Un amendement du Syndicat lyonnais des Industries Chimiques s'oppose à cette proposition. Il pourrait servir de support au débat.

Textes des amendements pouvant servir au débat sur la résolution

Article 100

SYNDICAT DES FINANCES DU HAUT-RHIN

Supprimer l'article

Article 219

SYNDICAT DES PERSONNELS ASSURANT UN SERVICE AIR FRANCE (75)

Remplacer tout l'article par :

Dans une économie d'entreprises et une société d'individus, le marché rend possible la mise en correspondance des besoins solvables et des activités marchandes. C'est un espace d'initiatives privées et de liberté individuelle mais il produit toujours beaucoup d'inégalités et d'exclusions, faute de régulation collective et de développement de systèmes de solidarité et de redistributions.

SYNDICAT HACUITEX CFDT DU PUY (43)

Remplacer le texte de l'article par :

L'économie de marché qui lie la consom-

mation à la solvabilité ne rend pas possible la satisfaction de tous les besoins humains. La logique de recherche du profit immédiat et maximum produit inégalité et exclusion. Elle conduit à des menaces sur l'environnement et les conditions de vie.

SYNDICAT CFDT DU PERSONNEL DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES DE LA RÉGION LYONNAISE.

Supprimer la 1^{re} phrase et commencer par :

« Dans une économie d'entreprises ».

Article 304

SYNDICAT DU MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT ET DES TRANSPORTS DE PARIS

Remplacer « de pouvoir par la voie du contrat et du compromis » par :

« de pouvoir en faveur des salariés ».

Remplacer « sa démarche réformatrice » par :

« sa démarche de transformation sociale ».

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE DE PARIS

Supprimer l'article.

SYNDICAT CFDT INTERCO DU RHONE

Remplacer dans la 1^{re} phrase « de pouvoir par la voie du contrat et du compromis » par :

« de pouvoir, entre autres, par la voie contractuelle ».

Supprimer la dernière phrase.

SYNDICAT POLICE PARISIENNE

Supprimer l'article après « pouvoir ».

Article 322

SYNDICAT TRAVAIL EMPLOI FORMATION DE BASSE-NORMANDIE

Supprimer la phrase sur le chèque syndical.

CFDT INTERCO DE L'ESSONNE

Remplacer le texte de l'article par :

L'ambition, que nous affichons pour contribuer à la construction d'un syndicalisme d'adhérents, majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, implique le développement et le renforcement de l'adhésion dans toute l'organisation par un travail spécifique à la syndicalisation.

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL SANTÉ SOCIAUX BOURG-EN-BRESSE

Remplacer la fin de l'article après « L'expérimentation du chèque syndical » par :

« n'est pas concluante en matière d'autonomie syndicale, et d'implication des salariés. De plus elle ne procure pas de moyens supplémentaires à l'organisation. Il faut donc continuer la recherche dans d'autres directions ».

Articles 323-324

323. SYNDICAT DÉPARTEMENTAL FINANCES CFDT DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Remplacer le texte de l'article par :

Du fait des enjeux et de l'état des forces sociales, personne ne peut se targuer de pou-

voir gagner tout seul. Nous pouvons, au moins, surmonter la division syndicale actuelle par la recherche d'accords ponctuels. C'est ce que nous ferons avec toutes les organisations syndicales.

SYNDICAT GENERAL DES TRANSPORTS DU BAS-RHIN

Remplacer le texte à partir de « avec les organisations syndicales démocratiques et réformatrices » par :

Si le bilan complet de cette action doit encore être tiré, elle a constitué une étape dans la voie du dépassement de la division syndicale. La Cfdt n'entend pas s'en tenir à cette étape. Elle souhaite, et lance un appel en ce sens, que toutes les organisations syndicales de ce pays, sans exclusive, se retrouvent pour mettre en œuvre une coopération syndicale réelle entre elles, s'appuyant sur une recherche de l'unité d'action la plus large à tous les niveaux et sur le débat le plus franc et le plus public sur les questions posées au syndicalisme.

324. CFDT INTERCO 29

Supprimer l'article.

SYNDICAT HACUITEX DU PUY (43)

Supprimer la 2^e phrase « Les objectifs... avec les nôtres ».

Supprimer la dernière phrase.

Article 408

SYNDICAT LYONNAIS DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Supprimer les phrases 2, 3 et 4 et reprendre à :

« La CFDT développera ».

Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

1. 1988-1991

10. L'ACTIVITÉ

100. Les orientations du congrès de Strasbourg ont été approfondies, la réflexion sur notre projet d'adaptation du syndicalisme a progressé dans un contexte difficile et incertain caractérisé principalement par la progression du chômage, l'accélération des transformations du salariat et des entreprises, le développement des processus d'exclusion, la crise du Golfe, les bouleversements à l'Est, la chute du communisme.

L'action CFDT a permis de stopper la chute de ses adhérents et d'engager, depuis deux ans, le re-

dressement de la courbe des cotisations et du nombre d'adhérents, de marquer des avancées sur ses priorités revendicatives emploi, protection sociale avec la Csg notamment, de développer sa stratégie contractuelle et de concrétiser un processus de convergences avec d'autres organisations syndicales. D'autres chantiers ont été ouverts, tels ceux relatifs aux structures de l'organisation, à l'environnement et à l'exclusion. Une dynamique est confirmée, le Bureau national a rempli le mandat confié par le congrès de Strasbourg.

2. Face à l'accélération des mutations

20. UN CONTEXTE INTERNATIONAL MOUVANT ET COMPLEXE

200. Les bouleversements internationaux, leur rapidité, leur caractère imprévisible marquent la fin d'un équilibre mondial bipolaire, organisé à la fin de la seconde guerre mondiale, et entraînent la décomposition d'alliances dont la solidité semblait assurée pour très longtemps. Les évolutions ne sont pas terminées et nul ne peut présager avec certitude ce que sera l'avenir, même si un nouvel équilibre international est à rechercher.

201. Le monde s'ouvre, parfois dans la violence, aux aspirations des peuples à la démocratie et aux libertés. Des conflits réputés insolubles et des situations figées se débloquent peu à peu (Moyen Orient, Afrique du Sud, Cambodge ...).

Mais l'exercice de la démocratie, mettant en cause les anciens équilibres, génère de nouvelles tensions, entraîne des conflits de frontière, des affrontements ethniques, provoque une atomisation grandissante, fait renaître des nationalismes étouffés. La démocratie est par essence fragile car elle génère l'esprit critique y compris sur ses valeurs et ses fondements. La vigilance s'impose. **Dans ce nouveau contexte, le rôle de l'ONU, aujourd'hui limité dans les faits, reste primordial pour prévenir, éviter les conflits et faire respecter le droit international.**

202. Les déséquilibres démographiques s'accroissent. Les inégalités de développement s'accroissent. De nouvelles zones de pauvreté apparaissent, même dans les pays industrialisés qui connaissent une élévation du niveau de vie. Les sociétés développées doivent définir les conditions d'un développement plus équilibré qui permette aux pays les moins avancés de sortir de la dépendance dans laquelle ils se trouvent. **Les flux**

migratoires risquent de s'accroître, de conduire à des incompréhensions voire à des rejets brutaux. **Leur nécessaire maîtrise ne doit pas se faire au détriment du respect des engagements internationaux de la France en matière de Droits de l'Homme et plus particulièrement de la sauvegarde du droit d'asile.**

203. La chute du système communiste, rejeté par les populations qui l'ont subi, marque la fin d'une certaine conception de la société qui a fait totalement faillite. L'impossibilité de réformer ce système, son effondrement brutal, ont des conséquences importantes au plan européen et mondial. Cela nécessite un renouvellement des réflexions sur la construction européenne, les stratégies de défense, les systèmes économiques et politiques.

204. La CFDT se réjouit de la chute d'un système totalitaire qu'elle a combattu et dont l'idéologie a pesé sur la vie syndicale et politique de notre pays. Le syndicalisme français doit en tirer les conséquences car il en a été marqué pour partie dans ses pratiques et son système d'organisation. La fin du mythe révolutionnaire ouvre des espaces, **nécessite de l'imagination et génère des responsabilités nouvelles pour préparer le futur. Elle peut faciliter la poursuite de la recherche d'une transformation démocratique de la société.**

205. Cette faillite ne signifie pas pour autant que le libéralisme économique soit l'unique recours. La société ouverte dans laquelle nous agissons doit trouver, **par le jeu des acteurs, dont le syndicalisme, les régulations qui permettent de peser sur les transformations sociales, de corriger les dysfonctionnements et d'évoluer vers plus de solidarité, de justice sociale et de démocratie. Ainsi seront combattus les excès du capitalisme.**

206. La construction d'une CEE solidaire, à quelques mois de l'ouverture du marché unique, se réalise difficilement. La dimension sociale prend du retard. La capacité à se doter d'une politique étrangère et de défense commune est loin d'être acquise car les intérêts nationaux y font obstacle. **La CEE doit aider à la reconstruction politique et économique des pays de l'Europe de l'Est, dans le respect de la diversité et de la liberté de tous. Ces pays pourront s'y associer ou s'y intégrer.**

21. UNE SOCIÉTÉ FRANÇAISE SANS PERSPECTIVES

210. Les mutations des entreprises et des salariés que nous avons observées ces dernières années, se sont vérifiées et amplifiées : tertiarisation des emplois, diminution de la population ouvrière, développement des emplois de techniciens et de cadres, généralisation du travail des femmes, renforcement d'un noyau central de classes moyennes traversé par des intérêts contradictoires, montée massive de l'individualisme, modernisation des outils et techniques de production, développement des méthodes de management pour entraîner la coopération des individus et des



groupes, diversité des entreprises et de leur organisation du travail.

211. La France fait partie des pays les plus favorisés, pourtant elle s'inquiète de son avenir. Les systèmes de représentation sont contestés. Les sectarismes et la xénophobie s'affichent. Les salariés ne s'identifient plus à la classe ouvrière qui a été longtemps la référence pour le syndicalisme. **De nombreuses professions exercées majoritairement par les femmes s'organisent et demandent une reconnaissance à part entière de leur qualification, de leur compétence, et une évolution de carrière.** Des jeunes s'intègrent difficilement dans une société qui les accueille mal. Les retraités, au sein desquels plusieurs générations coexistent, sont de plus en plus nombreux et font valoir des aspirations diversifiées. Le service public et ses personnels s'interrogent sur leur rôle et leurs missions.

212. La France est dans le peloton de tête du chômage en Europe. La conjoncture économique mais aussi les situations acquises, la faiblesse et l'archaïsme des relations sociales, le manque d'anticipation sur les changements en sont responsables. La France paie en chômeurs et en exclus une organisation trop rigide **et inadaptée** dans les entreprises et les administrations, **des gestions patronales à court terme, un immobilisme sur le temps de travail**, un système de formation **initiale et permanente** qui n'a pas suivi en temps voulu les évolutions, une politique économique qui ne veut pas dégager les marges de manoeuvre nécessaires pour soutenir la croissance.

213. Le tissu social sur les terrains de l'emploi, de l'éducation, du logement se fractionne en catégories qui cherchent une identité dans une société de plus en plus éclatée. La modernisation souvent imposée et non négociée accentue les écarts et engendre l'incompréhension. Deux flux se développent en parallèle, celui des intégrés et celui des marginalisés en voie d'être rejetés par la société. L'exclusion se concentre principalement sur une population de jeunes sans qualification, d'immigrés, **de familles mono-parentales**, de chômeurs de longue durée, qui cumule les handicaps liés à la concentration urbaine, aux mauvaises conditions de logement et d'environnement, mais elle peut toucher toutes les catégories.

214. La poursuite d'une immigration de plus en plus diversifiée du fait de l'ouverture de pays, jusqu'alors fermés, et de l'attraction qu'exercent les sociétés développées sur les populations les moins favorisées, provoquent des réflexes identitaires et des formes de rejet **en en faisant des boucs émissaires, ce qui est exploité** par l'extrême droite.

215. La décentralisation, réforme majeure de ces dernières années, se heurte à des difficultés : insuffisante clarification des compétences, insuffisante déconcentration des services de l'Etat, développement économique insuffisamment cohérent et solidaire, fiscalité locale inadaptée. Le rôle de l'Etat, l'éventuel transfert de nouvelles attributions sont au coeur des débats.

216. La désertification de certaines régions avec la

baisse des emplois dans l'agriculture, la disparition d'entreprises, de commerces, **des services publics et notamment les écoles**, de transports d'une part, la concentration urbaine avec ses difficultés sociales d'autre part, marquent l'absence d'une politique adaptée de l'aménagement du territoire.

217. **Les théories économiques qu'elles soient de type libéral ou planifié n'ont jamais pris en compte les coûts liés à la dégradation de l'environnement.** Notre patrimoine écologique est entamé de façon durable. L'environnement concerne toutes les sphères de la société **et revêt des enjeux économiques, sociaux et internationaux.** Il influence de plus en plus les choix technologiques, les politiques économiques, les modes de développement, et fait apparaître l'insuffisance de débats démocratiques liés à la détermination de ces choix.

218. L'économie française est de plus en plus interdépendante de la conjoncture et de décisions internationales. Cela ne peut que s'accroître du fait de l'intensité des échanges et de l'évolution institutionnelle de la construction européenne.

219. Dans ce contexte, l'économie de marché est **une réalité** incontournable. En effet, dans une économie d'entreprises et une société d'individus, le marché est essentiel car il rend possible la mise en correspondance des besoins solvables et des activités marchandes. C'est un espace d'initiatives privées et de libertés individuelles mais il produit aussi inégalités et exclusions, **développement non harmonieux**, faute de régulation collective et de développement de systèmes de solidarité et de redistribution.

219 bis. Dans une société qui, globalement, s'enrichit, la primauté de l'économie sur le politique, la dévalorisation du collectif, de l'éthique, de l'égalité, risquent de conduire à une société sans but autre que celui des performances économiques et individuelles.

22. LES ACTEURS

220. La politique gouvernementale visant à diminuer l'inflation, à consolider la monnaie, à réduire le déficit du commerce extérieur, n'a pas suffisamment soutenu et stimulé l'emploi qui doit être aujourd'hui la priorité nationale.

Pour le gouvernement, la primauté au respect des grands équilibres s'impose. **Ses ambitions transformatrices ne se traduisent pas toujours dans les faits.**

221. Le patronat français n'a pas d'orientation stratégique majoritaire de gestion économique et sociale. Derrière une façade unitaire, il déploie des pratiques très différentes et n'a pas fait le choix d'une modernisation négociée impliquant les organisations syndicales.

222. Le syndicalisme reste divisé. Cela handicape sa crédibilité et son efficacité. Deux courants s'affrontent : d'une part, celui du refus des évolutions, du repli sur une attitude conservatrice et de pure contestation ; d'autre part, celui qui ambitionne des transformations sociales et veut **proposer et négocier** les changements. La CFDT s'inscrit résolument dans ce dernier.



3. Nos ambitions pour la société, pour le syndicalisme

30. UN SYNDICALISME ACTEUR DE LA DÉMOCRATIE

300. La société est en évolution continuelle. Le syndicalisme doit construire des points de repères qui permettent de se situer **et d'agir sur** les transformations en cours, qu'elles soient sociales ou économiques, micro ou macro-sociétales.

301. La démocratie est le seul cadre qui permet le progrès des libertés et du social, la gestion de la complexité et de la diversité. Elle se nourrit du pluralisme et de la conflictualité, en se donnant les moyens de rechercher les solutions. La démocratie n'est jamais acquise définitivement. Sa vitalité dépend de l'équilibre des pouvoirs qui s'exercent en son sein. Pour cela, elle a besoin de corps intermédiaires **reconnus** disposant d'une force collective et capables de propositions.

301 bis. Le principe de laïcité est partie intégrante de notre conception de la démocratie. Face à la montée des intégrismes et de l'intolérance, la CFDT doit, par le débat, raviver et réactualiser ce principe. Il s'agit de promouvoir une démocratie capable de garantir la liberté des croyances comme de l'incroyance, de faire respecter les règles communes de la vie collective et d'éviter les ghettos culturels et ethniques.

302. Le syndicalisme, dont la légitimité repose sur la défense, la représentation des intérêts des salariés **et retraités** et leur participation à son action, constitue un de ces pouvoirs. Cela nécessite **d'assurer la continuité de l'action syndicale, de partir des aspirations des individus et des groupes, telles qu'elles sont, pour élaborer les revendications et de valoriser le rôle des adhérents.** Le rôle du syndicalisme n'est pas remis en cause fondamentalement aujourd'hui, mais son exercice est contesté. Le cadre dans lequel il agit s'est modifié, il est **impératif** de prendre en compte la nouvelle donne, **pour inverser cette tendance.**

303. La CFDT veut agir pour la mise en œuvre de réformes porteuses de transformations sociales visant à réduire les inégalités, promouvoir la solidarité, la justice sociale et l'émancipation des individus et des groupes dans une société laïque et démocratique. Elle entend œuvrer à l'approfondissement de la démocratie économique, sociale **et politique** qui est le fil conducteur de son action.

304. L'ambition de la CFDT est de participer à la rénovation des relations sociales et au rééquilibrage des rapports de pouvoir par la voie du contrat et du compromis **appuyée par un rapport de forces.** C'est le sens profond de sa démarche réformatrice.

305. C'est d'abord dans l'entreprise et les administrations que le syndicalisme exerce un contre-pouvoir face à la logique de l'employeur. Ce contre-pouvoir, porteur des intérêts des salariés, est indispensable pour faire prendre en compte la dimension sociale dans les choix stratégiques à

réaliser. La CFDT revendique, **agit, négocie en s'appuyant sur l'implication des adhérents**, sur ce qui engage l'avenir et la vie des salariés et pas seulement sur les conséquences de choix imposés par la seule logique économique et financière.

306. Le rôle du syndicalisme s'exerce aussi dans la société en partant de son point d'ancrage que sont les entreprises et les administrations. La CFDT veut renforcer son rôle de critique sociale dans la société telle qu'elle est. Elle se doit d'expliquer les enjeux, d'intervenir dans les débats, de faciliter l'émancipation des **individus.**

307. L'autonomie de la CFDT repose sur sa capacité à définir ses propositions, ses modes d'action, à partir de ses valeurs, de sa propre analyse fondée sur les réalités du salariat **et des autres composantes de la société**, les aspirations et l'expression de ses adhérents. La CFDT donne sa position sur les propositions concrètes des acteurs sociaux, économiques et politiques. Elle participe ainsi au nécessaire développement du rôle autonome des composantes d'une société démocratique.

31. UN SYNDICALISME QUI GÉNÈRE DE NOUVELLES RÈGLES DU JEU SOCIAL

310. Outre les fonctions régaliennes de l'Etat (**justice, police, défense**), l'éducation, la santé, la recherche, la culture, l'information, l'environnement, le logement ne peuvent être soumis à la seule logique marchande. Pour la CFDT, **appliquer la seule logique du marché à toutes les activités est inconcevable.** Les dispositifs de redistribution qui corrigent les inégalités, les moyens de canaliser des activités marchandes vers des choix collectifs correspondant à des priorités économiques ou sociales doivent être définis collectivement, **en particulier par la planification.**

311. Le rôle et les modes d'actions de l'Etat, des acteurs sociaux et économiques sont à redéfinir et sont au centre des débats des années à venir, en cohérence avec la construction européenne. Leur rôle est essentiel car ce sont eux qui doivent définir l'étendue du marché, ses limites, ses règles, son fonctionnement socialement acceptable.

312. Les acteurs, dont le syndicalisme, ne peuvent jouer leur rôle que si des règles existent. Pour appréhender les processus de transformation, il est indispensable de définir démocratiquement les modes d'élaboration de nouvelles règles. Il faut les inventer, au fur et à mesure, pour s'entendre sur les modalités de négociation, de conditions de création de richesses et de leur partage direct et indirect.

313. L'affaiblissement du sens collectif constitue le principal défi à relever. D'une certaine manière, le syndicalisme doit revenir à ses sources et trouver les moyens de reconstruire des solidarités, d'une part entre les salariés divisés, d'autre part entre ceux qui ont un emploi stable et ceux qui sont en situation précaire ou exclus de l'emploi.



Lehtikwa Oj/REA

314. La CFDT doit concilier diversité et solidarité. En effet, le rôle du syndicalisme n'est ni d'additionner les revendications des uns et des autres, ni de globaliser artificiellement dans une revendication soit-disant unifiante pour toutes les catégories. La CFDT doit apporter à la fois des réponses à chaque catégorie ou profession et des réponses collectives solidaires en lien avec ses objectifs de transformation. Il s'agit de définir un cadre commun dans lequel les diversités puissent trouver leur place. Cela nécessite une évolution de nos modes de fonctionnement, de notre structuration et des systèmes de négociation.

315. La CFDT refuse la logique catégorielle qui mène à laisser à d'autres, **groupes de salariés**, patronat, Etat, les choix à faire en fonction de leurs propres intérêts et non de ceux des salariés. Nous avons une fonction d'arbitrage à exercer, après débat, pour donner une cohérence d'ensemble aux demandes éclatées et parfois contradictoires.

316. Notre démarche réformatrice donne sens et permanence à notre syndicalisme de transformations et cela quel que soit le contexte politique et social. Elle se traduit dans notre stratégie d'action avec des priorités, des objectifs, des revendications précises qui se concrétisent dans la politique contractuelle, moyen dynamique de transformations et de régulation sociales, et constitue une contribution à l'approfondissement de la démocratie.

317. La conception CFDT de la négociation n'exclut pas le conflit. Elle exige la création d'un rapport de forces suffisant. Celui-ci est le résultat de l'audience syndicale, du nombre d'adhérents, de la qualité de l'activité syndicale quotidienne, de la pertinence de la revendication, de la capacité de mobilisation des salariés, de leur participation à l'action, du processus de négociation.

3170. L'élaboration des revendications, en impli-

quant les adhérents, part à la fois des réalités vécues par les salariés et des valeurs et orientations qui sont les nôtres.

3171. La négociation organise la confrontation entre deux logiques, celle des salariés et celle des employeurs, avec la **volonté d'aboutir à un accord qui passe nécessairement par la recherche d'un compromis positif pour les salariés.** Celui-ci est à la fois point d'aboutissement à un moment donné et point de départ vers de nouvelles avancées.

3172. La valorisation des résultats renforce notre influence, amène les salariés à adhérer, améliore notre capacité d'initiatives et d'interventions en s'appuyant sur les avancées successives.

32. UN SYNDICALISME FORT, PARTICIPATIF ET UNI

320. La construction d'un syndicalisme d'adhérents, majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, participatif par les pratiques qu'il développe est un défi majeur qui met en jeu la nature même du syndicalisme et son rôle. Il est partie intégrante du projet syndical CFDT.

321. Le syndicalisme d'adhérents traduit notre ambition de construire un syndicalisme participatif et solidaire. La CFDT a entrepris, ces dernières années, des efforts de syndicalisation. Ils doivent se généraliser et s'articuler avec la nécessaire adaptation de ses pratiques, de sa structuration, de ses moyens de formation et d'information. Des activités spécifiques seront développées pour augmenter les lieux d'implantations de la CFDT notamment dans les petites et moyennes entreprises. Les actions de fidélisation des adhérents, au travers de la mise en oeuvre du statut de l'adhérent et du traitement prioritaire de leurs situations, seront amplifiées.

322. L'ambition, que nous affichons pour contribuer à la construction d'un syndicalisme majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, implique un effort de réflexion et d'expérimentation pour de nouvelles formes d'adhésion. L'expérimentation du chèque syndical en a ouvert **une voie d'accès.** Elle doit être poursuivie et développée **sur la base de bilans réguliers pour en préciser les conditions et les modalités.** Il faut élargir le champ de l'investigation sans rejeter a priori aucune hypothèse **dès l'instant qu'elle garantit l'indépendance de l'organisation.**

323. La CFDT ne prétend pas seule renouveler le syndicalisme pour en faire un acteur efficace de la vie économique et sociale. Nous voulons construire un syndicalisme démocratique, indépendant, au service d'une action syndicale participative débouchant, par **l'action** et la négociation, sur de **véritables transformations sociales.** L'action entreprise à quatre, CFE-CGC, CFTC, FEN, CFDT, sur l'emploi nous conduit à poursuivre et à approfondir ce qui a été engagé dans la voie de coopérations, avec les organisations syndicales démocratiques et réformatrices. Elles doivent dans ce cadre s'élargir naturellement à Fo et à certains syndicats autonomes, **selon des moda-**

lités s'inspirant de l'expérience italienne.

324. Les causes historiques qui ont entraîné le morcellement syndical n'ont plus les mêmes réalités objectives aujourd'hui. Les objectifs de ces organisations ne sont pas contradictoires avec les nôtres. **Au regard des défis à relever en France et en Europe, ce qui nous rassemble est plus important que ce qui nous divise.** Il s'agit de s'enrichir mutuellement pour donner un poids et un dynamisme plus grands au syndicalisme, renforcer son efficacité et son utilité auprès des salariés. Il s'agit de construire un syndicalisme de

transformations sociales négociées, alternative au syndicalisme du refus de la CGT.

325. L'affaiblissement de la CGT, sa prise de conscience de l'évolution du salariat, son isolement national et international, les répercussions de la chute du communisme, et des divergences internes au PCF, sont sources de questionnements en son sein. Cependant son récent congrès n'a pas modifié sa stratégie syndicale et revendicative. Néanmoins la CFDT continuera d'être attentive à la réalité et à la nature des évolutions de cette organisation.

4. Des objectifs pour les salariés

40. UNE PLACE POUR CHACUN DANS LA SOCIÉTÉ

L'exclusion est une menace pour la cohésion sociale et la démocratie. Cela justifie pleinement que la Cfdt en fasse une priorité d'intervention.

400. L'accès à l'emploi pour tous est capital. Il permet l'insertion économique et sociale. La lutte pour que chacun ait des perspectives d'avenir exige des actions concrètes, multiformes, continues, articulées entre elles, des démarches convergentes des différents acteurs. Le syndicalisme doit y prendre sa place **en articulant ses interventions institutionnelles avec celles du terrain.**

401. La CFDT agit pour l'emploi et contre les exclusions au niveau de l'entreprise, des administrations, des secteurs professionnels, du local et régional mais il s'agit de franchir une étape significative, de mieux structurer et coordonner notre action afin de faire reculer l'exclusion du travail, souvent première étape vers l'exclusion de la société. La CFDT centre son action dans trois directions : défendre, consolider, créer l'emploi afin qu'il devienne un objectif de la modernisation économique et sociale.

401 bis. L'emploi en France souffre d'une déconsidération des métiers manuels et des filières techniques, qui doivent être revalorisées, notamment par l'action de la CFDT pour les qualifications et les classifications ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail.

402. La citoyenneté et l'égalité des droits dans la ville sont à reconquérir car leur déficit participe au processus d'exclusion. **Le développement de la ségrégation urbaine qui trouve pour partie son origine dans la spéculation foncière et immobilière, atteint de plus en plus les grandes villes. Elle nécessite une action particulière pour que toutes les populations voient se concrétiser un droit à l'habitat fondé sur des règles d'impartialité, d'équité et de solidarité.** Les populations doivent être associées aux décisions qui les concernent et des moyens doivent être mis à leur disposition pour favoriser l'intégration des cultures différentes, l'implantation des services et activités qui permettront d'amélio-

rer les conditions de vie dans les quartiers. **Sur l'ensemble de ces questions, les services publics et les entreprises ont un rôle décisif à jouer. L'intervention syndicale doit être plus présente tant au niveau professionnel qu'interprofessionnel.**

403. La CFDT veut développer actions et initiatives en coopération avec d'autres acteurs pour contribuer à l'intégration des populations immigrées, à l'égalité de leurs droits dans l'entreprise et la société et à la reconnaissance de leur citoyenneté par le droit de vote aux élections locales. C'est par ces actions concrètes sur le terrain social que l'on pourra lutter efficacement contre l'utilisation politique de la présence des immigrés.

403 bis. La prise en compte des questions posées par le handicap doit faire l'objet de mesures négociées et de campagnes d'actions spécifiques. Elle doit devenir une préoccupation constante des équipes syndicales dans l'ensemble de leurs activités.

404. Une répartition des entreprises et administrations est une nécessité pour un meilleur aménagement du territoire tant français qu'euro-péen. Le développement des zones rurales représente un gisement d'emplois inexploité et est une nécessité pour l'équilibre ville-campagne. Cela passe par une politique d'implantation ou de maintien d'équipements, d'infrastructures, de services publics et d'entreprises.

405. La protection sociale a d'abord pour mission d'organiser les solidarités face aux risques sociaux et de renforcer la cohésion sociale. L'affaiblir conduit inéluctablement au renforcement des inégalités.

4050. L'avenir des retraites est un défi majeur. Il s'agit d'assurer un revenu garanti aux retraités d'aujourd'hui et de demain. De ce point de vue, la solidarité des générations doit rester le principe de base.

4051. L'élargissement du financement de la Sécurité sociale à l'ensemble des revenus est indispensable à la pérennité d'un système qui doit encore progresser vers davantage de justice et d'efficacité. Passer d'une solidarité subie à une solidarité consciente est un enjeu majeur. Cela nécessite une Sécurité sociale jouant un rôle actif et novateur dans la gestion des politiques sociales,

une implication plus importante de tous les acteurs, un renforcement de son autonomie à l'égard de l'Etat.

406. L'intervention syndicale sur les risques industriels et l'environnement des entreprises et des administrations est essentielle, elle doit s'exercer préventivement. **Ils doivent faire partie des domaines d'intervention des Chsct.** Des confrontations plus larges et transversales sont nécessaires pour élaborer des propositions et déterminer les arbitrages. L'environnement doit devenir un sujet de concertation et de négociation dans et hors de l'entreprise.

407. La lutte pour l'emploi et contre les inégalités guide nos propositions de réforme fiscale. Les ménages et les entreprises doivent contribuer à procurer les recettes nécessaires au fonctionnement de l'Etat, des services publics de manière plus équilibrée. Cela passe par le transfert vers les impôts directs de prélèvements trop concentrés sur la rémunération du travail et la consommation. Le prélèvement à la source est indispensable **à une réforme en profondeur de l'impôt sur le revenu : remplacement du quotient familial par un abattement forfaitaire égal pour tous, suppression des avantages indus. Les revenus du capital doivent être imposés comme ceux du travail.**

408. Le syndicalisme doit être un lieu favorisant l'émancipation et la prise en compte des aspirations des jeunes en les confrontant à celles des autres catégories. L'instabilité particulière de leurs situations d'emplois rend difficile leur intégration dans les structures syndicales. Aussi, la CFDT décide d'organiser un lieu spécifique d'accueil en créant une association jeunes CFDT. Celle-ci sera ouverte à tous les jeunes de 16 à 28 ans quelle que soit leur situation au regard de l'emploi et permettra de construire des activités collectives. Par ailleurs, la CFDT développera des coopérations avec d'autres organisations et associations, et en particulier avec l'UNEF-ID en ce qui concerne les étudiants.

41. RÉORGANISER LE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES ET LES ADMINISTRATIONS

410. L'entreprise et l'administration sont les premiers lieux d'intervention d'un syndicalisme qui a fait le choix de transformer les réalités des salariés. Les mutations du travail bouleversent en profondeur une organisation façonnée au début du siècle, bousculent les comportements, remettent en cause les actuels rapports sociaux hiérarchisés, interpellent la nature du syndicalisme.

411. La réorganisation du travail dans sa dimension individuelle et collective est au centre du conflit des logiques qui traverse l'entreprise. La CFDT veut donner au social toute sa dimension et refuse qu'il soit un appendice de la logique économique. C'est un élément qui doit concourir à la décision des choix stratégiques. L'intervention syndicale doit porter sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise, sur les rapports de travail et les relations hiérarchiques.

412. Afin de répondre à ces enjeux et de mieux prendre en compte les aspirations individuelles et collectives des salariés, la CFDT organise son action autour de six objectifs : améliorer et enrichir le contenu des tâches de chacun, qualifier et reconnaître les compétences mises en oeuvre par les salariés, **aménager et réduire le temps de travail**, mettre en place des organisations qui permettent d'accueillir tous les salariés y compris les moins qualifiés, favoriser la mixité de tous les emplois, faciliter l'intervention directe des salariés sur le contenu et les conditions de leur travail.

42. CONSTRUIRE UN ESPACE EUROPÉEN SOLIDAIRE ET PACIFIQUE

420. L'Europe doit se bâtir autour d'une union politique, économique et résolument sociale afin de mobiliser toutes les forces pour un avenir commun qui permet progrès social, justice, solidarité et renforce la démocratie et la paix.

421. La Communauté européenne avec des institutions renforcées est la base de cette Europe, mais, peu à peu, une nouvelle architecture se dessine aux contours géographiques, aux cultures, aux systèmes politiques différents. Des formes nouvelles de coopération et d'échange politique, économique et social sont à inventer afin de former un vaste espace communautaire qui répond aux aspirations des peuples.

422. Cette grande Europe en gestation ne doit pas s'isoler du reste du monde. Elle doit assumer ses responsabilités, faire respecter les Droits de l'Homme, permettre le développement économique des pays les moins favorisés, faciliter la naissance d'un équilibre international assurant la sécurité et la paix dans le monde.

423. Le relèvement de ces défis suppose une action forte du mouvement syndical. La CFDT s'y emploiera au sein de la CES et de la CISL. A l'occasion de ce congrès, la CFDT adoptera un manifeste pour faire de l'Europe une ambition des années à venir.



Bugat

RÉSOLUTION

Politique d'action - Priorités revendicatives

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national à l'unanimité

La Commission a étudié 195 amendements déposés par 67 syndicats et 5 unions régionales de retraités issus de 18 fédérations et 15 régions.

La plupart des syndicats (56) ont déposé de 1 à 3 amendements. Seuls 5 en ont déposé plus de 5.

Deux syndicats ont déposé leurs amendements hors délai. Il s'agit du Syndicat Métaux de Caen et du Syndicat des Cheminots du Puy-de-Dôme.

Les débats envisagés

Le travail de la commission a permis d'intégrer (pour tout ou partie) 48 % des amendements :

- 21 amendements ont été intégrés ;
 - 36 amendements ont été intégrés partiellement ;
 - 36 amendements ont été intégrés dans l'idée ;
 - 102 amendements n'ont pas été intégrés.
- Ces intégrations ont modifié sensiblement plusieurs paragraphes de la résolution. Des amendements qui ont particulièrement porté sur les parties du texte traitant de la construction de la revendication, du temps de travail et de son aménagement, des prélèvements sociaux, de la réinsertion des chômeurs, de la formation, de l'insertion des jeunes et de la représentation collective, pourraient venir au débat du congrès.

Voici les 10 thèmes qui pourraient être retenus pour le congrès et parmi lesquels la commission des résolutions réunie à Paris le 6 avril 1992 retiendra 5 amendements parmi ceux maintenus par les syndicats. Ces thèmes sont classés dans l'ordre de priorité.

Débat 1 - Article 111

Ce débat porte sur la prise en compte des aspirations individuelles des salariés. Il pourrait reposer sur l'amendement du Syndicat des Finances de Seine-Saint-Denis visant à supprimer l'article 111.

Débat 2 - Article 3020

Ce débat concerne l'articulation entre réduction du temps de travail et modifications dans l'organisation du travail. Il pourrait s'appuyer sur l'amendement du Syndicat Hacuïtex du Puy, modifiant l'article 3020 et visant à supprimer cette articulation.

Débat 3 - Article 3115

L'entreprise est-elle un lieu de formation ? Ce débat pourrait être mené à partir des amendements du Syndicat Régional Travail-Emploi-Formation Midi-Pyrénées ou du Syndicat Régional Travail-Emploi-Formation Languedoc-Roussillon refusant à ce jour de reconnaître l'entreprise comme lieu de formation.

Débat 4 - Article 53

Ce débat concerne les régimes spéciaux de Sécurité sociale. Il pourrait s'appuyer sur les amendements du Syndicat des Métaux de Nantes ou du Syndicat des Métaux de Sochaux-Montbéliard. Tous deux visent à modifier l'article 53 et à faire supporter les évolutions indispensables en matière de retraite sur l'ensemble des régimes de base.

Débat 5 - Article 6200

Toutes les revendications sont-elles automatiquement relayées par la CFDT ? Un amendement du Syndicat des Finances du Bas-Rhin pourrait servir d'appui à ce débat. Il vise à supprimer l'article 6200.

Débat 6 - Article 3025

Ce débat porte sur le niveau des prélèvements sociaux et ses conséquences sur les bas salaires et l'emploi. Il pourrait reposer sur les amendements du Syndicat des Laiteries de Bricquebec, du Syndicat des Finances de Seine-Saint-Denis ou du Syndicat Santé Sociaux de l'Ain. Ces amendements visent à supprimer l'article 3025.

Débat 7 - Articles 3032 et 3033

Le partenariat en matière d'insertion et le rôle positif des associations d'insertion des

chômeurs est au cœur de ce débat. Il pourrait s'appuyer sur les amendements du Syndicat de la Police parisienne qui supprime l'article 3033, c'est-à-dire la reconnaissance du rôle positif des associations d'insertion.

Débat 8 - Article 3112

Ce débat porte sur le lien entre formation et classification, carrière et rémunération. Il pourrait reposer sur l'amendement du Syndicat des Finances du Haut-Rhin visant à supprimer l'article 3112 qui pose le principe de nécessaires retombées positives de la formation pour la situation des salariés.

Débat 9 - Article 3117

Ce débat concerne le rôle des fonctions publiques en matière d'insertion des jeunes. Il pourrait reposer sur l'amendement du Syndicat Régional Travail-Emploi-Formation Languedoc Roussillon visant à supprimer l'article 3117.

Débat 10 - Article 400 et 402

Ce débat a trait à l'adaptation de la représentation collective. Il pourrait prendre appui sur les amendements du SGEN du Rhône ou du Syndicat Lyonnais des Industries Chimiques. Le premier vise à modifier l'article 400 et à nier la nécessité de l'adaptation pour parvenir à la généralisation de la représentation collective. Le second vise à supprimer l'article 402 et à écarter un réexamen des différentes fonctions syndicales et représentatives.

Textes des amendements pouvant servir au débat sur la résolution

Article 111

SYNDICAT DEPARTEMENTAL FINANCES CFDT DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Supprimer l'article.

Article 3020

SYNDICAT HACUITEX CFDT DU PUY

1^{re} ligne, remplacer « vers les » par :

« à ».

Supprimer la 2^e phrase « Elle doit... entreprise »

Article 3115

SYNDICAT CFDT REGIONAL TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE MIDI-PYRENEES

Remplacer le début de l'article par :

« Pour cela, l'entreprise doit s'organiser en conséquence » (le reste sans changement)

SYNDICAT REGIONAL TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION DU LANGUEDOC-ROUSSILLON

Supprimer l'article (repris dans le 3114).

Article 53

SYNDICAT METAUX DE NANTES ET REGION

Ajouter à la fin de l'article :

« et les évolutions qui pourraient s'avérer indispensables devront s'appliquer à égalité de droit et de devoir de l'ensemble des régimes de base. »

SYNDICAT DE LA METALLURGIE SOCHAUX-MONTBELIARD

Ajouter à la fin de l'article :

« et les évolutions qui pourraient s'avérer indispensables devront s'appliquer à égalité de droit et de devoir à l'ensemble des régimes de base. »

Article 6200

SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES FINANCES ET AFFAIRES ECONOMIQUES DU BAS-RHIN

Supprimer l'article.

Article 3025

SYNDICAT DES LAITERIES DE BRICQUEBEC (14)

Supprimer l'article.

SYNDICAT DEPARTEMENTAL FINANCES CFDT DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Supprimer l'article.

SYNDICAT DEPARTEMENTAL SANTE SOCIAUX DE L'AIN

Supprimer l'article.

Articles 3032 et 3033

SYNDICAT CFDT DE LA POLICE PA-

RISIENNE

Ajouter à la fin de l'article 3032 (pour suppression du 3033) :

« en partenariat avec les autres acteurs intervenant en ce domaine, pouvoirs publics et associations d'insertions ».

Article 3112

SYNDICAT CFDT DES FINANCES DU HAUT-RHIN

Supprimer l'article.

Article 3117

SYNDICAT REGIONAL TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION DU LANGUEDOC-ROUSSILLON

Supprimer l'article.

Articles 400 et 402

SYNDICAT GENERAL DE L'EDUCATION NATIONALE DU RHONE

Remplacer l'article 400 par :

« La CFDT se donne pour but de généraliser la représentation collective syndicale ».

SYNDICAT LYONNAIS DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Supprimer l'article 402.

Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

1. Un contexte d'action marqué par trois tendances lourdes

10. LES CHANGEMENTS DANS LE TRAVAIL ET L'EMPLOI S'ACCROISSENT

100. Changements technologiques et organisationnels, évolution des modes de management, recherche d'une gestion plus performante du potentiel humain, adaptation quasi permanente des produits et des services, modernisation des services publics, touchent tous les salariés. Leurs conditions de travail et d'emploi en sont modifiées, l'action syndicale aussi.

101. La CFDT entend peser sur les mutations, élargir le champ de la négociation, faire accéder la qualité des relations et des politiques sociales au rang des enjeux stratégiques pour les entreprises et administrations.

102. Cette ambition se heurte aux pratiques patronales des entreprises privées et des pouvoirs publics largement hésitantes, incohérentes et bien souvent opposées.

103. Le décalage est grand entre les orientations affichées et les applications concrètes. Les démarches dites participatives se substituent trop souvent aux relations collectives de travail. Elles sont fréquemment dévoyées parce que plaquées sur des modes d'organisation et de gestion centralisées et hiérarchiques insuffisamment remis en cause.

104. La modernisation des entreprises vise essentiellement des gains de productivité à court terme, au détriment de l'investissement social à moyen terme.

105. Des salariés jugés inaptes, ou réticents aux changements connaissent l'exclusion ou la marginalisation. Ces pratiques sont incohérentes et coûteuses économiquement, injustes et inacceptables socialement.

106. L'écart entre les espérances légitimes suscitées chez les salariés et les réalités engendre chez

eux frustration, méfiance ou hostilité. Ces sentiments sont exploités par les composantes conservatrices du syndicalisme français pour freiner et hypothéquer des évolutions dont le retard est domageable aux salariés.

107. Là où la modernisation a été conduite en liant objectifs économique, industriel et social (par exemple, PTT et industrie laitière...), elle a débouché sur des résultats positifs pour les salariés.

11. LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS EVOLUENT

110. Les aspirations individuelles, le besoin de reconnaissance personnelle s'affirment. Ils se manifestent sur plusieurs terrains : temps de travail, formation, qualification, égalité professionnelle, carrière et même rémunération.

111. Plutôt que la regretter, et sans sous-estimer ses limites et ses écueils potentiels, c'est une donnée à intégrer dans l'élaboration des revendications et les pratiques syndicales.

112. Le développement du travail féminin élargit le champ traditionnel des aspirations et des revendications.

113. Égalité professionnelle, mixité des emplois, reconnaissance et professionnalisation des métiers « féminins », conciliation vie familiale/vie

professionnelle, **respect de la femme au travail** (1), constituent les principaux thèmes autour desquels l'action revendicative doit se renouveler et les politiques sociales s'enrichir.

114. L'amélioration du cadre de la vie quotidienne, la sensibilité à l'environnement suscitent l'intérêt des salariés et appellent une implication plus forte du syndicalisme.

12. UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DE MOINS EN MOINS SYNDICALE

120. 53 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 50. Dépourvus pour l'essentiel de représentation, exclus du champ de la négociation d'entreprise, ils subissent de forts écarts sociaux par rapport aux autres salariés.

121. La fonction de représentation est de plus en plus a-syndicale : 26,4 % des voix, 45,8 % des sièges aux « non syndiqués ». C'est le résultat d'un recul de l'implantation syndicale, **du développement des PME/PMI**, de pressions et de répressions patronales, de la dégradation de l'image des syndicats **et du recul de l'intérêt pour l'action collective.**

122. La réflexion et un traitement d'envergure du problème de la désyndicalisation de la représentation collective est indispensable pour s'opposer à la marginalisation du syndicalisme.

2. Pour une modernisation, négociée, bénéfique pour les salariés

200. La modernisation des entreprises, des administrations et des services publics est une nécessité. Ses raisons, objectifs et moyens doivent être discutés, confrontés et explicités. Le volet social en est une partie intégrante, **il est fondamental.**

201. La CFDT organisera ses interventions et ses actions autour des principes directeurs suivants : **2010.** – le refus de l'exclusion ou de la marginalisation : insérer, qualifier, professionnaliser, reconverter sont les mots-clés pour moderniser sans exclure.

2011. – la modernisation des rapports sociaux, via des pratiques sociales privilégiant la négociation comme mode de confrontation des logiques et intérêts en présence, conditionne la réussite et l'équilibre des objectifs poursuivis.

202. L'intervention syndicale doit être reconnue comme légitime sur ce qui contribue **dans tous**

les domaines à forger la décision de l'employeur privé ou public.

203. Les démarches participatives visant l'information, l'expression, l'implication des salariés peuvent améliorer les relations de travail à condition qu'elles accompagnent un changement réel et durable de l'organisation des rapports de travail, qu'elles ne se substituent pas à la représentation et à la négociation collectives, que les formes qu'elles recouvrent soient connues et amendables par le syndicat.

204. La contradiction apparente entre aspirations individuelles, démarches et solidarités collectives devra être levée. Permettre le dépassement des comportements individualistes par la recherche de cohérence au sein et entre les collectifs de travail est une responsabilité du syndicalisme.

3. Développer l'emploi, changer le travail : deux priorités

30. L'EMPLOI D'ABORD

300. La charte pour l'emploi

3000. En publiant sa charte pour l'emploi, le 12 septembre 1991, la CFDT a voulu que l'emploi devienne la priorité, qu'il génère revendications, négociations et interventions diversifiées pour refuser la fatalité du chômage, contraindre pouvoirs publics et patronat à des politiques plus audacieuses. Les trois axes d'intervention proposés restent d'actualité. Ils appellent prolongement et amplification des actions.

301. Défendre, adapter, consolider l'emploi est un premier objectif dont dépend l'efficacité des autres.

3010. La gestion prévisionnelle, préventive et négociée des emplois et des qualifications en constitue la pierre angulaire. Encore faut-il qu'elle s'attache à préparer sans exclusive les salarié(e)s aux évolutions prévisibles, qu'elle ne se réduise pas à une technique nouvelle pour réduire des emplois, qu'elle procure aux salariés des garanties réelles de formation, de qualification et d'emploi.

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



3010 bis. Dans toutes les entreprises, l'action pour la négociation et la qualité des plans sociaux doit être renforcée. L'action nécessaire des pouvoirs publics (aides publiques, rôle de l'inspection du travail...) doit favoriser ces objectifs sans se substituer à l'action des partenaires sociaux. Les dispositifs de conversion doivent être systématiquement utilisés et l'exclusion des salariés âgés évitée.

3011. Les pratiques patronales et administratives visant à substituer des emplois précaires à des emplois permanents doivent être combattues. Dans le secteur privé, l'accord de mars 90, la loi de juillet 90 permettent des interventions syndicales accrues pour limiter le recours abusif aux contrats précaires. Sa prise en charge doit être accentuée.

3012. La sous-traitance est une nouvelle forme de précarité de l'emploi lorsqu'elle se développe au détriment des garanties individuelles et collectives des salariés et du droit syndical. La sous-traitance en cascade et la fausse sous-traitance doivent être combattues par des contraintes sur les donneurs d'ordre.

3013. La nécessaire modernisation des services publics ne doit pas être un prétexte à des transferts abusifs de certaines de leurs activités vers le secteur privé.

302. Créer l'emploi

3020. La réduction du temps de travail vers les 35 heures pour tous reste à cet égard un objectif majeur et une revendication appropriée pour faire reculer significativement le chômage. Elle doit être associée à des modifications dans l'organisation du travail, et donc impulsée et négociée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

3021. Face au refus des pouvoirs publics et du patronat d'envisager de nouvelles réductions d'horaires, la Confédération saisira toutes les opportunités pour donner à cette action sa pleine dimension et faire progresser cette revendication au niveau national comme au niveau européen.

3022. Les équipes CFDT renforceront leur action pour obtenir une réduction systématique du temps de travail pour les salariés contraints à des horaires pénibles ou décalés (nuit, week-end, diman-

che, postés...), pour limiter et contrôler le recours aux heures supplémentaires et favoriser le repos compensateur.

3023. Les investissements immatériels (formation, recherche-développement) coordonnés entre eux et combinés à de nouvelles organisations du travail sont déterminants pour concilier efficacité économique et développement de l'emploi.

3024. Le développement des services de proximité, gisement potentiel important d'emplois, est désormais possible. Structuration de l'offre publique et privée et de la demande, organisation et défense des salariés concernés, professionnalisation des emplois, application des conventions collectives sont des chantiers prioritaires pour l'action syndicale.

3025. Le niveau élevé des prélèvements sociaux sur les bas salaires est un frein à l'augmentation de leurs salaires directs et dans certains cas un frein à l'embauche. La CFDT propose, par un redéploiement des charges sociales, un allègement permanent de celles-ci pour les salariés les moins qualifiés, au bénéfice de leurs salaires directs et de l'emploi.

3026. L'aménagement du territoire et le développement de services publics multiformes sont essentiels pour lutter contre l'hyper concentration urbaine, les inégalités de développement, la désertification des zones rurales. Une action concertée s'impose sur l'élaboration de la planification régionale et nationale pour assurer un développement économique équilibré, l'évolution et le renforcement du tissu industriel, la clarification des procédures et des contenus des contrats Région, Etat, Europe. Dans ce cadre, le développement local d'entreprises et de services, la déconcentration des services publics prennent toute leur importance.

303. Insérer et réinsérer dans l'emploi

3030. La sélectivité du marché du travail justifie un soutien dans l'accès à l'emploi de populations connaissant des difficultés spécifiques (jeunes, salariés non ou faiblement qualifiés, chômeurs de longue durée, salariés âgés, chefs de famille monoparentale, quelle que soit leur nationalité).

3031. L'entreprise ou l'administration doivent leur garantir un accueil de qualité, un suivi dans leur itinéraire, une aide à la construction d'un projet professionnel, un débouché pertinent. Les modes de recrutement dans les fonctions publiques méritent d'être aménagés.

3032. C'est encore trop rarement le cas. L'intervention syndicale est insuffisante. La qualité de l'insertion, la nécessité de garde-fous à son dévoiement appellent une intervention syndicale systématique et régulière.

3033. Les associations d'insertion des chômeurs jouent un rôle positif. Elles doivent devenir de véritables partenaires des syndicats et des pouvoirs publics. La CFDT procédera, en son sein, à l'analyse et au développement des expériences d'accueil et d'expression des chômeurs.

3034. Notre action en faveur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'habitat participe à la lutte contre les exclusions. L'ampleur de

celles-ci, leurs causes multiples imposent des initiatives nombreuses et diversifiées. En lien avec d'autres acteurs, la CFDT agit pour contribuer à l'intégration économique et sociale de tous pour résorber les handicaps de toute nature dont l'enchaînement produit l'exclusion.

3035. Le service public de l'emploi doit être doté de moyens renforcés lui permettant de garantir la qualité des missions qui lui sont confiées.

31. CHANGER LE TRAVAIL

310. Le travail change, la CFDT doit agir

3100. Assisterons-nous à un aménagement de l'organisation taylorienne du travail ou parviendrons-nous à jeter les bases de son alternative ? C'est tout l'enjeu des mutations en cours.

3101. Aux systèmes basés sur le morcellement des tâches et la sous-qualification, la CFDT veut substituer des modes d'organisation privilégiant la qualification, l'autonomie et la responsabilité, la sécurité au travail.

311. Former et qualifier : des besoins à satisfaire

3110. Avec l'accord du 3 juillet 1991, la formation professionnelle continue peut et doit entrer davantage dans le domaine de la revendication et de la négociation collective.

3111. En lien avec la gestion prévisionnelle et la transformation des emplois, l'action syndicale visera à obtenir de véritables programmes de formation qualifiante, en particulier pour les moins qualifiés, et sans exclusion des plus âgés, à promouvoir l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement pour les travailleurs immigrés, à améliorer l'accès à la formation des salariés de PME, à développer le congé individuel de formation et le bilan individuel.

3112. Des retombées doivent être réelles sur les classifications, les déroulements de carrière et les rémunérations.

3113. Pour garantir à l'accord toute sa dynamique d'action, les organisations CFDT s'emploieront à ce que la négociation de branche débouche sur de véritables politiques de formation et des programmes d'action à relayer, au niveau de l'entreprise, par la négociation d'objectifs pluri-annuels adaptés et l'action au sein du CE sur les plans annuels de formation.

3114. La formation par alternance, dont l'apprentissage, doit connaître un nouveau développement quantitatif et qualitatif. Elle est un des moyens efficaces pour qualifier et faciliter l'accès à l'emploi.

3115. Ainsi reconnue lieu de formation, l'entreprise doit s'organiser en conséquence (postes de travail qualifiant, professionnalisation des tuteurs, contrat avec des organismes de formation,...).

3116. Les organisations CFDT s'emploieront à renforcer leurs actions, à développer leurs propositions dans les entreprises. Le contrôle social nécessaire pour réussir la formation par alternance doit se renforcer également en articulant nos interventions dans les entreprises et les divers lieux institutionnels (CPE - COPIRE - OMA ...) (1). L'apprentissage doit relever de la

gestion et du contrôle paritaires.

3117. Les fonctions publiques définiront les conditions dans lesquelles elles peuvent participer à cet effort.

3118. Des coopérations nouvelles, prenant la forme de contrats d'objectifs ou de conventions, doivent s'instaurer entre la formation initiale et les professions. Elles conditionnent une efficacité accrue de l'enseignement professionnel et technologique, de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes. Le système éducatif doit participer à la revalorisation de l'image des métiers manuels et techniques et fournir à tous les éléments d'une culture technique.

312. Le temps de travail au coeur des nouveaux enjeux

3120. Travail de nuit, du dimanche, de week-end,... nombreux sont les salariés qui connaissent des horaires de travail atypiques et contraignants. **3121.** La CFDT s'oppose à l'extension tout azimut de ces formes de travail. Le travail de nuit, nocif à la santé, doit être limité au maximum pour les hommes comme pour les femmes, le travail du dimanche rester exceptionnel.

3122. Quand elles sont nécessaires, elles doivent obligatoirement donner lieu à des contreparties négociées comprenant une réduction du temps de travail, des majorations de salaire et des mesures visant à préserver la santé, à faciliter la vie familiale et sociale.

3123. L'évolution des modes de vie, le développement du travail féminin engendrent des aspirations à des horaires aménagés et individualisés qu'il convient de prendre en compte dans la revendication.

3124. La formation continue enrichit l'intérêt au travail. Son développement modifie l'organisation du temps de travail qui doit intégrer les périodes qui lui sont consacrées.

3125. La pénibilité du travail est de plus en plus liée à la nature et au rythme des activités exercées. De moins en moins normalisé, le temps de travail ne peut plus se limiter à des revendications uniformes et générales.

313. Salaires et rémunérations évoluent

3130. Les systèmes de rémunération se diversifient et se complexifient. Les évolutions négociées des salaires de base ne sont plus qu'une composante d'une rémunération plus large qui comprend des éléments liés à la performance individuelle ou collective et des éléments indirects ou différés. Dans la rémunération, la part du salaire de base diminue et les éléments variables ou complémentaires progressent.

3131. Un décalage s'installe entre les évolutions réelles du pouvoir d'achat perçues par le salarié et celles qui relèvent de la négociation salariale classique. Ce phénomène est accentué dans les fonctions publiques par l'effet de la réforme de la grille, les revalorisations catégorielles, les rémunérations annexes.

3132. Une part importante des rémunérations échappe à la négociation et à l'établissement de règles claires et transparentes, laissant place à l'ar-



bitraire et à l'accroissement des inégalités. **Il est nécessaire de procéder à la connaissance et à l'analyse des différents systèmes de rémunération différée (plan d'épargne entreprise, intéressement, participation).**

3133. Il est urgent de promouvoir de nouvelles politiques salariales, **tenant compte** dans la négociation des autres éléments de la rémunération.

3134. Elles devront garantir le maintien du pouvoir d'achat **par les augmentations générales, s'opposant ainsi à une individualisation complète des rémunérations synonymes d'arbitraire et d'opacité.** Elles devront lier l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires à de véritables politiques d'évolutions professionnelles et de requalification des emplois définies pour tous, articuler accroissement des rémunérations, révision des grilles de classification et déroulement de carrière.

3135. Les fédérations CFDT dans le secteur privé parviendront ainsi à maintenir durablement les minima professionnels au-dessus du SMIC. Elles s'assureront que les nouvelles grilles de classification permettent les politiques salariales définies précédemment. Dans les fonctions publiques, le minimum de rémunération devra suivre la même évolution. **L'existence et la revalorisation du SMIC doivent être défendues.**

3136. Dans les fonctions publiques, les règles inhérentes au statut, la nécessaire cohérence d'ensemble ne doivent pas faire obstacle à des politiques sociales contractuelles, sectorielles et décentralisées plus hardies. Des réflexions seront menées en ce sens, des expérimentations développées.

314. Conditions de travail et environnement

3140. Dans le champ des conditions de travail, les organisations CFDT s'emploient à défendre le droit des salariés à la santé, ce qui implique :

3141. – le développement d'une politique de prévention des atteintes à l'intégrité physique des salariés, **une amélioration des conditions de travail et une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles ;**

3142. – l'amélioration des moyens d'action des CHSCT et des services chargés de la prévention dans les entreprises ; leur généralisation dans les fonctions publiques ; l'élargissement de leur mission au problème de l'environnement.

3143. – la prise en compte des aspirations des salariés à une plus grande maîtrise de leur travail ;

3144. – la reconnaissance, notamment par le droit d'expression, du rôle que jouent les salariés par leurs savoir-faire et leurs capacités de régulation dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

3145. Les organisations CFDT demandent que ces besoins soient pris en considération par les concepteurs des équipements de travail le plus en amont possible et de façon négociée.

3146. Pour une meilleure prise en charge des problèmes de l'environnement, la CFDT s'emploiera : à obtenir dans les CE la communication du bilan écologique de l'entreprise ; à utiliser toutes les instances de consultations régionales et locales (CESR - commissions diverses ...) ; à développer l'information et la formation des militants et adhérents.

4. Développer et resyndicaliser la représentation collective

400. La CFDT est disposée à relever le défi en procédant à une réflexion sans tabou, en sachant que la généralisation d'une représentation collective syndicale suppose des adaptations sérieuses des systèmes et règles actuels, en ayant conscience des oppositions et résistances patronales sur ce dossier.

401. Le congrès mandate le BN pour qu'il élabore des propositions et méthodes susceptibles d'atteindre un tel objectif et qui garantissent :

4010. – une représentation collective professionnelle et inter-entreprises à tous les salariés des petites entreprises dépourvues de représentation interne ;

4011. – une progression significative des élus sur listes syndicales ;

4012. – une meilleure adaptation des différentes fonctions syndicales et représentatives (DS, DP, CE, CHSCT) par des aménagements et simplifications nécessaires.

5. Protection sociale : des réponses aux défis de notre temps

50. LA PERENNITE DE NOTRE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE EST INDISSOCIABLE DE SA MODERNISATION.

500. L'autonomie de la Sécurité sociale à l'égard de l'Etat doit être renforcée. Des relations contractuelles renouvées entre l'Etat et la Sécurité sociale s'imposent.

501. De nouvelles sources de financement reposant par exemple sur la valeur ajoutée des entreprises seront explorées.

51. DANS LE DOMAINE DE LA SANTE

510. Notre objectif est de promouvoir l'égalité d'accès à des soins de qualité pour tous et la gé-

néralisation de la couverture des soins.

511. La maîtrise de l'évolution des dépenses de santé doit être fondée sur la notion de contrat négocié entre les professionnels de santé et les structures de soins, garantissant les meilleurs soins au meilleur coût.

512. La politique de santé s'appuie aussi sur le développement de la prévention, une évaluation efficace des techniques et une évolution des pratiques médicales. **Se doter d'une réflexion éthique est nécessaire à la réussite d'une telle politique qui ne peut se limiter aux seules notions d'économie de santé et de coût.**



52. LA POLITIQUE FAMILIALE DOIT S'ADAPTER pour faire face aux évolutions de la société. La CFDT propose :

520. – de permettre de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, en développant de nouveaux services aux familles (crèches, halte-garderies, gardes à domicile, ...); en négociant les mesures allégeant les contraintes professionnelles (congé pour enfant malade, congé parental...);

521. – d'inscrire la politique familiale dans une démarche de partenariat avec l'Etat, les collectivités locales, les associations, les comités d'entreprises.

53. LES RETRAITES apparaissent comme le défi majeur des prochaines années.

530. L'entrée de plus en plus tardive dans la vie active, l'allongement constant de l'espérance de vie sont des facteurs nouveaux à prendre en compte. Mais la CFDT est opposée à la remise en cause :

– de l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans;

– des dix meilleures années comme base de calcul des pensions du régime général de Sécurité sociale.

Elle renouvelle sa revendication d'une évolution parallèle du pouvoir d'achat des actifs et des retraités avec une revalorisation plus importante

des basses retraites et petites pensions de reversion.

531. Pour la CFDT, la retraite est un revenu de remplacement assurant 75 % du salaire brut des dix meilleures années, pour une carrière complète, avec une correction plus favorable aux plus bas revenus.

532. En corollaire, le taux contractuel obligatoire pour les retraites complémentaires des salariés du privé doit être porté à 6 % pour l'ARRCO et à 16 % pour l'AGIRC.

533. Les fortes disparités existant entre les multiples régimes animés par des logiques différentes seront examinées en conséquence. Sur ces mêmes bases, une plus grande cohérence d'ensemble entre tous les régimes sera recherchée;

534. Supprimé et intégré au 530.

535. La pérennité des systèmes des retraites par répartition, le renforcement de la solidarité entre générations, la garantie d'un niveau de pension conforme à nos exigences ne peuvent trouver de réponses dans la seule et constante augmentation des cotisations. **Le financement des droits non contributifs doit être assuré par l'ensemble des revenus.**

536. Le congrès mandate le Bureau national pour organiser le plus large débat sur l'éventualité d'un nouvel équilibre entre durée de la période de cotisation et âge de la retraite à taux plein, et intégrant l'accès à la retraite pour les salariés ayant cotisé 40 années avant 60 ans. Ce débat étant tranché si nécessaire par le Conseil national confédéral.

537. Concernant la dépendance des personnes âgées, la CFDT revendique la mise en place d'une prestation spécifique dans le cadre d'une politique nationale du « mieux vieillir ». Le dis positif de prise en charge (services, établissements) doit être étendu et mieux coordonné.

6. Les moyens de notre action

60. POUR UN RAPPORT DE FORCES FAVORABLE

600. Le développement de la syndicalisation, de pratiques syndicales participatives et des convergences avec les organisations syndicales réformatrices participe à la création d'un rapport de forces favorable à l'avancée de nos objectifs revendicatifs.

61. D'UNE POLITIQUE D'ACTION PERTINENTE A UNE FORCE SYNDICALE INFLUENTE

610. Dans la continuité des orientations du 41^e congrès, les objectifs et positions de cette résolution fixent le cadre et la cohérence des politiques d'action des organisations CFDT pour les trois années à venir.

611. La Confédération assurera l'impulsion, l'animation et la coordination dans leur mise en oeuvre, sans se substituer à la responsabilité des organisations confédérées dans la définition et la conduite des politiques qui les concernent.

612. Cette responsabilité des organisations confédérées est à renforcer pour donner à nos stratégies revendicatives leur impact et leur efficacité maximum, pour permettre aux actifs et aux retraités de mieux identifier la CFDT à partir de leurs préoccupations professionnelles et locales et d'accroître leur confiance en l'action collective.

613. Cela suppose une traduction plus audacieuse de nos objectifs communs en programmes concrets et revendications diversifiées, une capacité de propositions et d'impulsion revendicative plus offensive et plus lisible, un souci constant de popularisation et de vulgarisation de nos positions et résultats en direction des salariés et de l'opinion publique. **Cela nécessite le recours plus fréquent à une formation syndicale de mieux en mieux adaptée à des demandes diversifiées. Pour accéder à une plus grande « professionnalisation » dans ce domaine, une réflexion sera menée sur le rôle que pourrait jouer l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicale et sur la mutualisation des moyens et des compétences qu'il permettrait.**

62. DE LA REVENDICATION A LA NEGOCIATION : LA CFDT EN ACTION

620. Les revendications CFDT sont une synthèse entre les aspirations individuelles, les intérêts communs du collectif qu'elle concerne et l'intérêt solidaire des salariés, retraités et chômeurs tel que le conçoit la CFDT.

6200. Toutes les revendications d'une catégorie ou d'un collectif ne sont pas automatiquement relayées par la CFDT.

6201. C'est à travers la revendication, élaborée avec les adhérents, traduction/adaptation de nos objectifs généraux aux réalités professionnelles ou géographiques que les salariés identifient la CFDT, qu'ils jugent de sa crédibilité et qu'ils se l'approprient.

6202. La pertinence d'une revendication et sa portée transformatrice, l'écho qu'elle recueille à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ou de la profession sont les premiers éléments du rapport de forces.

621. La négociation reconnaît et organise l'expression d'intérêts conflictuels. Par la réalisation de compromis successifs, elle permet un débouché aux revendications et la structuration des relations sociales ; elle constitue le moyen privilégié du changement et du progrès social.

6210. Avancer dans cette conception de la négociation appelle des évolutions radicales dans le comportement des pouvoirs publics et du patronat.

6211. Pour atteindre sa pleine efficacité, la politique contractuelle doit être généralisée, principalement organisée autour de la branche et mieux structurée. Les accords sur lesquels elle débouche engagent les parties signataires.

6212. Ceux-ci doivent être conclus pour des durées déterminées, prévoir leurs modalités d'appli-

cation, de suivi et d'évaluation, l'échéance de leur réexamen.

6213. Les moments de la négociation doivent permettre l'organisation de temps forts revendicatifs rendant les enjeux lisibles par tous et favorisant la création d'un rapport de forces **incluant toutes les formes adaptées de participation des salariés à l'action.** L'indispensable valorisation des résultats conditionne l'intérêt des salariés pour la négociation. **Les conditions dans lesquelles les adhérents pourront être consultés feront l'objet d'une réflexion.**

6214. L'activité revendicative ne s'arrête pas à la signature d'un accord. Son application appelle vigilance, contrôle, bilans périodiques interventions et initiatives syndicales.

6215. La généralisation de la négociation d'entreprise est un objectif à porter au niveau de la branche.

622. L'action que les militants CFDT développent dans les organismes paritaires, les institutions et les CE est partie intégrante de la fonction revendicative.

6220. Elle appelle à une articulation nouvelle et dynamique avec les autres fonctions revendicatives à tous les niveaux.

63. L'EUROPE : UNE NOUVELLE DIMENSION DE NOTRE ACTION

630. La dimension européenne doit être intégrée dans chacun de nos axes revendicatifs.

631. L'Europe sociale doit se construire à travers sa double dimension législative et contractuelle. L'accord intervenu entre la CES, l'UNICE (1) et le CEEP (1), ouvre le champ des relations conventionnelles européennes, et le résultat du Sommet de Maastricht donne des responsabilités et ouvre des espaces aux partenaires sociaux pour combler le déficit social européen. Ils sont autant de points d'appui pour initier des accords généraux, sectoriels, et dans les entreprises européennes. Les pouvoirs politiques peuvent et doivent donner corps à l'Europe sociale.

632. Le développement des comités de groupe européens est une première reconnaissance d'une réalité sociale européenne.

633. Après la décision du congrès de Luxembourg de la CES de constituer une confédération authentique, mandatée pour négocier avec les employeurs et représenter les salariés auprès des instances européennes, l'effort de structuration de la CES, notamment des CSE (1) doit être poursuivi pour atteindre ces objectifs. **Une lisibilité plus concrète de l'action syndicale en Europe doit être recherchée.**

(1) CPE : Commission paritaire de l'Emploi.
COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'Emploi.
OMA : Organisme mutualisateur agréé.
UNICE : Union des confédérations d'industries et d'employeurs en Europe.
CEEP : Centre européen de l'entreprise publique.
CSE : Comité syndical européen.



RÉSOLUTION

Évolution des structures

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national à l'unanimité

La commission a examiné 88 amendements émanant de 55 syndicats issus de 15 fédérations et 14 régions.

Dix de ces amendements portaient sur le chapitre « constats » de la résolution ; soixante-deux sur les « objectifs » et seize sur les « méthodes ».

Le travail de la commission a permis d'intégrer 19 amendements, soit totalement, soit pour tout ou partie des idées exprimées.

Deux thèmes principaux se dégagent et sont proposés en débat au congrès

– **La délimitation des champs professionnels et géographiques du syndicat :**

Plusieurs amendements convergents tendent à limiter les formes possibles de syndicats.

Un amendement sur les 203 et 204, déposé par le Syndicat des Banques de Lyon et sa région, reprend et précise les limites à poser aux expérimentations en la matière en pros-

crivant d'une part les syndicats ne couvrant pas plusieurs entreprises et d'autre part les syndicats dont le champ géographique est jugé trop vaste.

La commission propose cet amendement pour débattre de ce sujet.

– **La structuration de l'interprofessionnel :**

La proposition de l'objectif de parvenir à un seul niveau statutaire est contestée par plusieurs amendements tendant à maintenir la situation actuelle de multiplicité des structures professionnelles statutaires.

Deux amendements proposent la suppression de l'article 207 qui énonce ce principe, ceux d'Interco Moselle et Interco Rhône.

Textes des amendements pouvant servir au débat sur la résolution

Articles 203 et 204

**SYNDICAT CFDT DU PERSONNEL
DES BANQUES ET ÉTABLISSE-**

**MENTS FINANCIERS DE LYON ET
SA RÉGION**

Remplacer les paragraphes 203 et 204 (amendement global) par :

203. Cette orientation implique des formes de syndicats inter-entreprises dans le cadre professionnel et au plus près des adhérents et travailleurs dans le cadre géographique.

204. Le choix du champ géographique peut varier selon la nature des secteurs professionnels et est subordonné à la proximité des adhérents et travailleurs en recherchant la meilleure qualité possible de la démocratie.

Articles 207

**SYNDICAT INTERCO CFDT DU
RHONE**

Supprimer l'article 207.

**SYNDICAT DÉPARTEMENTAL
INTERCO MOSELLE CFDT**

Supprimer le paragraphe.



Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

1. Le constat

100. Nos structures actuelles datent du début des années 1970. Elles sont aujourd'hui décalées des évolutions économiques, techniques, sociales et culturelles ainsi que des orientations et des choix stratégiques définis à partir du congrès confédéral de Brest (la resyndicalisation) confirmés par les congrès successifs notamment à travers la volonté d'adaptation du syndicalisme affirmée à Strasbourg (1988).

101. La logique organisationnelle choisie à l'époque était cohérente avec une stratégie globalisante, agglomérant des réalités diverses, recherchant les revendications et les mots d'ordre transversaux.

102. Les observations réalisées font apparaître des difficultés croissantes de la majorité des syndicats, dans leurs deux fonctions principales :

- la fonction revendicative : la mauvaise concordance de la plupart des syndicats avec les structures des entreprises, des administrations, des branches professionnelles les conduit à peu maîtriser les processus revendicatifs (définition des revendications, conduite de l'action, négociation).

- la fonction politique : la dévitalisation revendicative s'accompagne et engendre une capacité affaiblie de définition des orientations et de contrôle des autres niveaux de l'organisation. En consé-

quence cette faiblesse se répercute sur les autres niveaux, mal alimentés par la structure de base.

103. La trop faible taille en nombre d'adhérents et de militants de la plupart des syndicats s'ajoute à la construction inadéquate pour l'empêcher de remplir ces fonctions.

104. Parallèlement les structures fonctionnelles (inters, branches, coordinations de groupe, ...) acquièrent un poids croissant. Deux chaînes organisationnelles cohabitent ainsi dans la plupart des fédérations.

105. Plusieurs champs fédéraux se révèlent extrêmement hétérogènes, ce qui rend plus difficile la définition d'une politique revendicative bien adaptée aux situations professionnelles.

106. L'organisation interprofessionnelle de la Cfdt, autour de plusieurs niveaux de structures, **qui sont statutairement des lieux décisionnels**, rencontre des difficultés croissantes à fonctionner du fait :

- du déplacement du centre de gravité de la stratégie Cfdt vers l'axe professionnel ;
- du désengagement des militants ;
- de la mauvaise complémentarité et du chevauchement des responsabilités entre structures interprofessionnelles.
- **des difficultés de l'articulation de l'action professionnelle et interprofessionnelle (1).**

2. Les objectifs

200. Notre structuration doit être cohérente avec notre stratégie réformatrice et contractuelle et avec notre projet d'un syndicalisme d'adhérents organisant une majorité de salariés.

201. Le syndicat doit être réhabilité comme structure de base de l'organisation. Il doit remplir les deux fonctions essentielles qui fondent cette notion :

- la fonction revendicative ;
- la fonction politique, c'est-à-dire la participation réelle à la définition des orientations des autres niveaux de l'organisation ; leur contrôle ; la maîtrise des processus de délégation.

En outre, le syndicat, comme toutes les structures de la Cfdt, doit assumer d'autres fonctions syndicales essentielles, en particulier celles de la syndicalisation et du développement de l'organisation.

202. Les critères déterminants pour structurer le syndicat sont donc :

- la maîtrise d'un (ou de plusieurs) lieu (x) de négociation qui doit être le lieu le plus influent (le centre de gravité revendicatif) pour les salariés concernés ;

- une taille suffisante. La réflexion devra se poursuivre sur le relèvement de l'actuel minimum théorique fixé à 50 adhérents.

Les choix retenus doivent **tenir compte des potentialités de développement**, favoriser la syndicalisation, la fidélisation des adhérents et l'implantation de nouvelles sections Cfdt.

203. Cette orientation implique des formes différenciées de syndicats dont le cadre géographique peut être local, départemental, régional ou national.

Les fédérations déterminent la forme de leurs syndicats en concertation avec les structures interprofessionnelles.

204. Le choix du champ géographique est donc subordonné aux autres (pertinence revendicative

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

et taille minimale) et peut varier selon la nature des secteurs professionnels, en recherchant la meilleure qualité possible de la démocratie.

205. L'hétérogénéité excessive (champs et statuts professionnels) des fédérations doit être réduite. Cela implique une réflexion sur les champs fédéraux en intégrant les évolutions économiques et techniques en cours.

206. Le rôle accru des syndicats doit s'accompagner d'une meilleure capacité des fédérations à coordonner, à analyser, à confronter, à définir une politique, à arbitrer ; améliorant la complémentarité des différents niveaux ; **permettant à chaque structure de jouer pleinement son rôle ; renforçant ainsi le fonctionnement fédéraliste de la Cfdt.**

207. L'organisation interprofessionnelle de la Cfdt dans chaque région doit s'articuler autour d'un seul niveau statutaire. Seul ce niveau aurait vocation à :

- tenir congrès de syndicat ;
- être représenté dans les instances confédérales ;
- mandater des représentants dans les instances interprofessionnelles de concertation ;
- organiser en fonction des réalités dans chaque région, sous forme de déconcentration ou de coordination, les autres structures interprofessionnelles nécessaires.

208. La volonté de complémentarité passe par la définition de champs d'intervention spécifiques

pour l'interprofessionnel. Les évolutions en cours indiquent qu'il s'agit d'un certain nombre de tâches organisationnelles et de domaines revendicatifs en matière d'emploi, d'aménagement du territoire, de protection sociale, de formation professionnelle ...

Les dimensions professionnelles et interprofessionnelles sont toutes deux indispensables au syndicalisme que veut promouvoir la Cfdt. Si l'activité syndicale prend racine sur le lieu de travail, elle s'enrichit par la solidarité et la confrontation produites par l'action interprofessionnelle.

209. Le fonctionnement et l'organisation de la Confédération doivent être repensés en fonction des critères de simplification et de complémentarité. Cela implique :

- une meilleure définition du rôle spécifique de la Confédération ;
- une plus grande efficacité du secrétariat confédéral ;
- la maîtrise de sa croissance ;
- une spécification plus fine des instances confédérales impliquant une réflexion sur leur composition, leur nombre et leur fonctionnement.

210. La simplification et l'allègement de l'ensemble des structures de la Cfdt doivent donner aux syndicats de nouveaux moyens pour leur permettre, en lien avec leur nécessaire restructuration, de remplir pleinement leur rôle revendicatif et politique dans l'organisation.

3. Les méthodes

300. Les indispensables réformes de nos structures impliquent la participation des responsables, des militants et des adhérents, selon les niveaux concernés. De même, il nous faut utiliser une méthode expérimentale, c'est-à-dire définir des restructurations en fonction des orientations retenues, les suivre, en tirer des bilans et mettre en œuvre les réformes nécessaires.

Les formes d'organisation expérimentées doivent répondre le mieux possible aux situations concrètes et non constituer a priori de nouvelles solutions normatives.

301. D'ici le 43^e congrès confédéral les fédérations sont invitées, en concertation avec les structures interprofessionnelles concernées, dans le cadre des orientations préconisées, à :

- réfléchir à la structuration de leurs syndicats,
- impulser, suivre et tirer le bilan d'expériences de réorganisation en lien avec la Confédération.

302. Certaines expériences de restructurations de syndicats devront faire l'objet d'un suivi particulier pour éviter les déviations corporatistes et le repli sur l'entreprise ou le métier.

La mise en place de ces expériences devra s'accompagner d'une procédure contractuelle comportant :

- des objectifs de développement ;

- des obligations de mutualisation des moyens humains et matériels ;

- la participation à l'animation de l'organisation.

Préalablement l'avis des syndicats concernés sera sollicité. Le Bureau national a la responsabilité de la mise en place et du suivi de ces expériences, en lien avec les structures professionnelles et interprofessionnelles concernées.

303. Chaque union régionale et fédération devront analyser leur fonctionnement et engager sa simplification et son allègement, notamment par la suppression et la fusion de structures et d'instances.

304. Dans le même délai, la réflexion devra, au niveau confédéral, permettre :

- la révision des champs fédéraux pour supprimer les hétérogénéités excessives,
- la meilleure définition des rôles spécifiques de l'interprofessionnel,
- l'allègement des instances confédérales et l'amélioration du fonctionnement de la Confédération.

305. Les réformes concernant le fonctionnement, la composition et le rôle des instances confédérales (CN - BN - CE) nécessiteront des réformes statutaires. Celles-ci seront proposées au 43^e congrès confédéral, à l'issue de cette période de réflexion.

RÉSOLUTION

Charte Financière

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national à l'unanimité

La commission a étudié 11 amendements déposés par 8 syndicats issus de 6 fédérations et de 5 régions. Le travail de la commission a permis d'intégrer trois amendements.

Deux thèmes se dégagent pour venir en débat au congrès

Débat 1 - Article 302 : Ce débat porte sur le taux minimum de cotisation fixé par la charte financière.

Deux amendements, provenant des syndicats Défense nationale de la Haute-Garonne et Protection sociale du Bas-Rhin, peuvent être retenus pour débattre sur ce thème. Ils tendent à repousser l'hypothèse d'un relèvement général du taux de la cotisation.

Débat 2 - Article 310 : Ce débat porte sur le choix d'orientation du congrès pour une charte en pourcentage.

L'amendement déposé par le Syndicat Métallurgie de la Plaine du Forez vise à repousser au 43^e congrès l'option du congrès pour une charte en pourcentage et mandate d'ici là le Bureau national pour « conduire la réflexion ».

Textes des amendements pouvant servir au débat sur la résolution

Article 302

SYNDICAT CFDT DÉFENSE NATIONALE DE LA HAUTE-GARONNE

Supprimer la phrase ci-dessous :

« l'hypothèse toujours ouverte de décider

un relèvement général de ce taux ».

SYNDICAT CFDT PROTECTION SOCIALE DU BAS-RHIN

Modifier la fin de l'article comme suit :

« augmenter leurs moyens, contribuent largement à minimiser la deuxième incertitude ».

Article 310

SYNDICAT CFDT DE LA MÉTALLURGIE DE LA PLAINE DU FOREZ (42)

Supprimer l'article 310 et remplacer le 311 par :

Le 42^e congrès mandate le Bureau national pour conduire une réflexion avec toutes les organisations CFDT sur l'instauration d'une charte en pourcentage et sur sa mise en œuvre au lendemain des décisions que prendra à ce sujet le 43^e congrès.

Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

1. Un bilan positif - Des limites à dépasser

100. La charte de 73 a entraîné des progrès considérables pour l'organisation : uniformisation du taux de cotisation, rationalisation du système de perception et de ventilation de la cotisation, nette progression des capacités de mutualisation interne.

101. En ce sens, elle a puissamment contribué à fournir à l'organisation tout entière, et à chaque structure CFDT en particulier, les moyens de son action et de son développement.

102. Depuis 1973, de nombreuses adaptations ont permis de fortifier ces résultats : augmentation du taux de la cotisation jusqu'en 1982 où l'on est passé à 0,75 %, création ou développement d'outils de solidarité (augmentation des missions de la CNAS, ciblage du fonds d'organisation sur le développement prioritairement en direction du secteur privé et de l'interprofessionnel, plus récemment création du fonds de péréquation ...).

103. Ces adaptations atteignent aujourd'hui leurs limites :

1030. Le taux de cotisation **minimum** (1) n'a pas bougé depuis 1982 mais la création de services nouveaux tant au niveau confédéral qu'au niveau des organisations fédérales et régionales (magazine à tous les adhérents, aides au développement, etc.) a poussé à une augmentation du prix du timbre **versé au SCPVC** plus rapide que la simple indexation.

1031. Cette évolution a créé des tensions sur la part du syndicat. La création du fonds de péréquation a atténué les difficultés mais n'a pas ré-

solu le problème structurel de la charte qui coince la part du syndicat entre la cotisation perçue et le prix du timbre.

1032. Les multiples adaptations effectuées – toutes justifiées une à une – ont considérablement alourdi le dispositif et rendu la gestion trop complexe.

1033. La charte financière enfin ne mutualise pas les moyens extérieurs à la cotisation ; moyens qui se sont fortement développés dans les dix dernières années.

2. Des défis à relever - Des acquis à préserver

200. Le choix d'un syndicalisme d'adhérents, l'extension des missions du syndicalisme, nos ambitions demandent des moyens accrus.

201. Notre volonté de conserver notre indépendance financière exige une politique de cotisation forte et proportionnelle au salaire, capable d'assurer majoritairement nos moyens par la cotisation.

202. Notre volonté d'adapter nos structures, de les simplifier et de revaloriser le syndicat demande une réforme structurelle de notre système de ventilation des cotisations.

203. Notre politique de développement et de solidarité interne exige le maintien et la recherche de progrès constants dans la mutualisation des moyens de l'organisation.

3. Orientation pour une charte en pourcentage

30. CONSTATS

300. Chaque système de répartition produit sa part d'incertitude. Nous avons une triple incertitude : celle du nombre de nos cotisants ; du montant des cotisations perçues et de son évolution ; celle de l'évolution des moyens nécessaires à notre action.

301. Nos efforts de syndicalisation, notre volonté de développer un syndicalisme fort, uni et partici-

patif doit permettre de combler la première de ces incertitudes et, au-delà, de répondre partiellement à l'évolution de nos besoins.

302. Les efforts de gestion engagés par toute l'organisation, le respect des règles de la charte et notamment celle d'appliquer les 0,75 %, la politique de certains syndicats d'aller au-delà du taux minimum pour augmenter leurs moyens, l'hypothèse toujours ouverte de décider un relèvement général de ce taux, contribuent largement à minimiser la deuxième incertitude.

303. L'augmentation des moyens nécessaires à la réalisation de nos ambitions pèse essentiellement aujourd'hui sur la part du syndicat, seule part « incertaine » de la charte actuelle.

304. La charte en pourcentage offre structurellement la possibilité de partager les incertitudes entre tous les niveaux de structures. En ce sens, elle revalorise la place du syndicat en le mettant à égalité de situation avec tous les autres niveaux.

305. La charte en pourcentage ne doit pas pénaliser les syndicats qui ont une politique de cotisation qui va au-delà du taux minimum fixé par la charte pour augmenter leurs moyens.

31. OBJECTIFS

310. Le 42^e congrès opte pour l'instauration d'une charte en pourcentage.

311. Il mandate le Bureau national pour faire les propositions nécessaires à sa mise en œuvre au lendemain des décisions du 43^e congrès.

312. Ces propositions devront garantir – **à la mise en place de la charte – les ressources globales revenant aux syndicats et les minima de la charte actuelle.**

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



313. Le système de répartition proposé devra opter entre les hypothèses suivantes :

3130. ventilation unique confédérale ou ajustement dans chaque champ professionnel entre fédérations et syndicats ;

3131. institution ou non d'une limite supérieure en francs pour la ventilation en pourcentage ;

3132. maintien ou non de systèmes de péréquation.

3133. La solution retenue doit être guidée par l'objectif de simplification.

314. L'augmentation des moyens à notre disposition – provenant ou non de la cotisation –, l'option pour une charte en pourcentage invitent à mettre en place des organismes d'aide et de contrôle.

3140. Le Bureau national proposera au 43^e congrès la mise en place d'organismes destinés à

aider les trésoriers dans leur fonction, tant sur la gestion de leur structure que sur les problèmes d'application de la charte financière.

3141. La généralisation de l'informatisation de nos moyens de gestion est en cours. La nécessité de posséder des fichiers informatisés d'adhérents est reconnue. Ces objectifs demandent l'instauration d'une charte de l'informatique définissant les droits et les devoirs de chaque structure dans l'utilisation de ces moyens. Le Bureau national est chargé également de faire les propositions nécessaires au 43^e congrès pour l'établissement de cette charte.

32. MÉTHODES

320. Un travail préalable d'enquête et de simulation sur les différentes hypothèses sera effectué dans chaque organisation fédérale et régionale.

4. Progresser dans la mutualisation de tous les moyens

400. Cette mutualisation s'adresse aux organisations fédérales et régionales.

401. Elle se traduira par une contribution de solidarité qui sera acquittée de différentes manières pour tenir compte des diversités de situations et d'acquis : ajustement des différentes subventions redistribuées par la Confédération ; contribution sous forme de droit syndical ; contribution financière directe.

402. Le calcul de cette contribution s'appuiera sur l'étude comparative des acquis des différentes organisations (droit syndical, ressources diverses et exonérations de charges fixes). Il donnera lieu à l'élaboration d'un rapport du Bureau national qui sera soumis au Conseil national. Le 43^e congrès confédéral sera saisi des conclusions et propositions de mutualisation de ce rapport pour décision.

*L'immeuble Bolivar
où sont regroupées
les fédérations CFDT.*



RÉSOLUTION CNAS

Rapport de la commission des résolutions adopté par le Bureau national à l'unanimité

La commission a étudié 27 amendements déposés par 16 syndicats. Ces syndicats sont issus de 8 fédérations et 10 régions. 10 syndicats ont déposé 1 seul amendement,

3 syndicats ont déposé 2 amendements, 2 syndicats ont déposé 3 amendements, 1 syndicat a déposé 5 amendements.

Un seul syndicat a indiqué clairement l'ordre de priorité. Pour les autres syndicats, les amendements ont été classés dans leur ordre de présentation.

Sur les 27 amendements, la commission en a intégré 2 : l'un en totalité, l'autre dans l'idée après reformulation. Il s'agit de l'amendement du Syndicat de l'arsenal de Brest sur l'article 2010 et de l'amendement du Syndicat Santé Social du Finistère sur l'article 300.

Une série d'amendements portent sur la grève et les mesures conservatoires proposées au congrès de Paris (articles 100, 101, 4012, 501). L'évolution de la branche grève tant sur le fond que dans une articulation avec la charte financière est mise en réflexion et en débat dans l'organisation pour conclusion au prochain congrès suivant celui de Paris. Pour ces raisons, et éviter de limiter le débat qui s'engage, la commission propose de rejeter l'ensemble des amendements relatifs à la grève sans se prononcer sur leur contenu.

Certains amendements posent des questions qui ne relèvent pas directement du débat sur la CNAS comme celui du syndicat agroalimentaire Loire Atlantique sur l'article 2024 ou ceux du syndicat des mineurs de Potasse et du SGEN Tours sur l'article 401. Ces amendements étant hors sujet, la commission propose en conséquence de les rejeter.

Trois thèmes principaux se dégagent pour venir en débat au congrès

Débat 1 : Articles 202 à 2024, article 5041

La commission propose qu'un débat porte sur la création d'un soutien à l'adhérent dans le domaine juridique prévu par ces ar-

ticles.

L'amendement du SGEN Tours (qui comporte une traduction statutaire dans l'article 5041) est contre ce soutien à l'adhérent, il pourrait permettre ce débat.

Débat 2 : Article 2024

La commission propose qu'un débat porte sur l'extension (expérimentale) du soutien à l'adhérent aux nouveaux adhérents qui remplissent les conditions fixées à l'article 2024.

Des amendements proposent de renforcer les conditions d'accès en exigeant 1 an de cotisations rétroactives au lieu de 6 mois.

Trois amendements des syndicats Sanitaire et Social Parisien, Santé Social Finistère et Hôtellerie Tourisme Région parisienne, refusent cette extension et demandent la sup-

pression de l'article 2024 dans sa totalité.

La commission propose de retenir en débat un des 3 amendements précités qui s'opposent à toute extension, il pourrait permettre ce débat.

Débat 3 : Article 4013

La commission propose qu'un débat porte sur la création d'un fonds de syndicalisation prévu par l'article 4013.

L'amendement du Syndicat Métallurgie des vallées de la Seine et de l'Oise, qui est contre la création de ce fonds, pourrait permettre ce débat.

Sur ces 3 débats, la commission propose de retenir en priorité les 2 premiers en fonction du temps disponible au congrès.

La commission a adopté à l'unanimité l'ensemble de ces propositions sur le traitement des amendements concernant la résolution CNAS.

Textes des amendements pouvant servir au débat sur la résolution

Article 202

SGEN TOURS

Suppression de l'article.

Article 2024

SYNDICAT SANITAIRE ET SOCIAL PARISIEN

Suppression dans sa totalité de l'article 2024.

SYNDICAT SANTE SOCIAL FINISTERE

Suppression de l'article 2024.

SYNDICAT HOTELIERIE TOURISME REGION PARISIENNE

Suppression de l'article 2024.

Article 4013

SYNDICAT METALLURGIE DES VALLEES DE LA SEINE ET DE L'OISE

Suppression de l'article.



Avril

Projet modifié après examen des amendements déposés par les syndicats

La CNAS, avec 3 axes principaux d'intervention issus des expériences antérieures :

- soutien aux adhérents en grève,
- soutien aux victimes de la répression patronale,
- soutien aux actions en justice engagées pour la défense du droit syndical,

est un outil confédéré au service des syndicats et des adhérents.

Dans le cadre du rapport qui lui est présenté, le congrès adopte les dispositions suivantes qui visent à améliorer et étendre les services de la CNAS.

1. La branche grève

100. Le congrès mandate le comité de gestion, pour étudier d'ici le prochain congrès les évolutions possibles de la prestation grève autour d'un taux unique

101. Pour permettre d'engager cette réflexion, il est décidé à dater du 1^{er} janvier 1993 :

- de bloquer les entrées au taux 2 et 3,
- de retenir un seul taux par syndicat.

2. La branche juridique

200. Le congrès décide d'élargir et d'améliorer le soutien de la CNAS dans le domaine juridique de la façon suivante :

201. Extension du fonds tactique

2010. Le fonds tactique est étendu au-delà du champ actuel, aux actions du syndicat **ou des structures professionnelles** (1) présentant un intérêt général ou collectif dans l'entreprise **ou le champ d'activité**.

2011. Les taux de prise en charge du fonds tactique sont identiques à ceux du droit syndical.

202. Prestation de soutien à l'adhérent

2020. Il est créé une prestation de soutien à l'adhérent amené à défendre ses droits dans les domaines du droit du travail, de la formation professionnelle, des fonctions publiques et de la protection sociale.

En ce qui concerne la consommation, la CNAS étudiera avec l'ASSECO les moyens de mettre en œuvre des conseils aux adhérents.

2021. Le soutien de la CNAS concerne les recours et actions juridiques que l'adhérent engage avec l'organisation pour défendre ses droits.

2022. La CNAS intervient sur demande de prise en charge présentée par le syndicat et prend la forme d'une participation financière aux frais de la défense de l'adhérent :

- participation forfaitaire en cas d'intervention d'un défenseur syndical,
- participation aux frais d'avocat et de justice le cas échéant.

2023. L'adhérent doit être à jour de ses cotisations à la date des faits qui motivent l'action et le rester tout au long de l'action juridique ou des recours soutenus par la CNAS.

2024. Toutefois, pour favoriser la syndicalisation, une dérogation à la règle d'adhésion peut être admise à titre exceptionnel sous les conditions suivantes :

- le nouvel adhérent doit acquitter au minimum 2 trimestres de cotisations rétroactifs,
- il doit souscrire un PAC,
- le syndicat prenant l'adhérent en charge doit respecter ses obligations en matière de contrat PAC.

Un bilan de cette dérogation sera faite pour le prochain congrès.

203. Développement des contrats défenseurs
Dans le cadre de l'élargissement du soutien juridique, il est décidé de renforcer la capacité de défense militante de l'organisation en développant le système des défenseurs présentés par les structures, agréés et indemnisés par la CNAS.

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



3. L'amélioration des assurances

300. L'assurance risques physiques

Sans renoncer à une couverture par la législation sur les accidents du travail, il est décidé d'étendre les garanties de l'assurance actuelle pour offrir dans tous les cas à nos militants une meilleure protection en cas d'accident survenu à

l'occasion de l'exercice du droit syndical.

301. L'assurance défenseur

Il est décidé de souscrire une assurance couvrant la responsabilité des défenseurs syndicaux en cas d'erreurs ou de défaillance dans la défense de salariés devant les tribunaux.

4. Les moyens financiers

400. Financement des nouvelles prestations

4011. Le financement de ces dispositions implique une structure financière qui garantisse à la fois les obligations de la CNAS vis à vis des adhérents en cas de grève et la pérennité, à long terme, de ces nouveaux services.

4012. Pour assurer la garantie des prestations grève, même en cas de conflit prolongé, il sera prélevé, sur les réserves financières de la CNAS, une somme correspondant à dix jours de prestations calculées au taux 1, pour l'ensemble des adhérents Cfdt.

Les produits financiers de cette réserve seront en priorité affectés au maintien en francs constants de cette réserve.

4013. Les produits excédentaires seront affectés à un « fonds de syndicalisation » géré par la Commission confédérale d'organisation selon un règlement qui sera soumis au Conseil national

après avis du comité de gestion de la CNAS. La CCO remettra chaque année au Comité de gestion de la CNAS, un rapport sur l'utilisation de ce fonds.

4014. Le solde des réserves actuelles, une fois déduites les réserves grève, est affecté à un fonds dont les produits financiers, nets d'inflation, participeront au financement des nouveaux services CNAS.

4015. L'application de l'article 10 des statuts de la CNAS est suspendue dans l'attente du prochain congrès qui décidera de l'affectation des ressources après analyse de l'expérience

401. Fonds information

Dans la logique des décisions des congrès antérieurs, le congrès décide de muter au fonds information la part de la cotisation CNAS actuellement affectée au financement du numéro et demi du magazine diffusé à l'ensemble des adhérents.

5. Les modifications statutaires

La mise en œuvre des décisions arrêtées ci-dessus nécessitent de modifier les statuts de la CNAS.

500. Article 2

5011. Dans le 1^{er} tiret remplacer « dans le conflit » par « dans un conflit ».

5012. Dans le 2^e tiret remplacer « pour la défense du droit syndical » par « pour la défense des droits collectifs ».

501. Article 4

Remplacer le texte actuel par :

« Toute nouvelle affiliation d'un syndicat à la Cfdt se fait au 1^{er} taux de la CNAS.

Les syndicats affiliés au taux 1 ne sont pas habilités à changer de catégorie.

Tous les adhérents d'un syndicat cotisent au même taux ».

502. Article 5

Remplacer le texte actuel par :

« Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction ainsi que pendant les actions ou recours soutenus par la CNAS. En cas d'interruption du contrat de travail entraînant une perte des revenus antérieurs supérieure à 50 %, le paiement des cotisations est suspendu et les prestations sont maintenues. »

503. Article 6

Remplacer dans le 1^{er} paragraphe « les timbres mensuels et le carnet confédéral faisant foi » par : « les timbres mensuels ou la carte PAC faisant

foi ».

504. Article 7

5041. Modifier le b) de la façon suivante :

« b) participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques engagées pour la défense :

- du droit syndical ou son extension,
- des droits des adhérents ».

5042. Dans le c) à la fin du 1^{er} tiret remplacer « dans la branche d'activité concernée » par « dans la branche d'activité ou l'entreprise concernée ».

505. Article 10

L'article 10 est suspendu jusqu'au prochain congrès.

506. Article 11

Modifier le dernier paragraphe de la façon suivante :

« Le Comité de gestion est élu par le Conseil national qui suit chaque congrès ».

507. Article 15

Rajouter un tiret :

« – d'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ».

508. Article 19

Rajouter à la fin de la 1^{re} phrase du 2^e paragraphe : ... « qui comprendra l'état des réserves dont le volume des engagements ».

L'élection du Bureau national par le congrès

Règles à respecter pour établir son bulletin de vote

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

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

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

– pour les première et deuxième catégories, les bulletins de vote déposés dans l'urne doivent comporter :

• lorsque le nombre de candidatures femmes est supérieur ou égal à 4 :

- au minimum 11 noms dont au moins 3 femmes,
- au maximum 14 noms dont au moins 4 femmes ;

• lorsque le nombre de candidatures femmes est égal à 3 :

- au minimum 10 noms dont au moins 2 femmes,
- au maximum 13 noms dont au moins 3 femmes ;

• lorsque le nombre de candidatures femmes est égal à 2 :

- au minimum 9 noms dont au moins 1 femme,
- au maximum 12 noms dont au moins 2 femmes ;

• lorsque le nombre de candidatures femmes est égal à 1 :

- au minimum 8 noms,
- au maximum 11 noms dont au moins 1 femme ;

• s'il n'y a aucune candidature femme :

- au minimum 7 noms,
- au maximum 10 noms.

Les dispositions ci-dessus sont nouvelles. Conformément aux engagements pris, le Conseil national sur proposition du Bureau national a modifié les règles afin que les syndicats ne soient pas obligés de voter forcément pour toutes les candidatures féminines.

Et pourtant, au congrès de Paris, le nombre de candidatures féminines est très inférieur au minimum qui nous est fixé par les statuts, quatre dans chacune des catégories fédérations et URI. Quoi qu'il en soit la nouvelle règle s'applique.

Ainsi, dans la première catégorie (fédérations), il y a 14 candidatures dont 13 hommes et 1 femme. Le bulletin devra comporter au minimum 8 noms et au maximum 11 noms. Si le syndicat retient la candidature féminine, il votera pour 7, 8, 9 ou 10 hommes. Si le syndicat ne retient pas la candidature féminine, il votera pour 8, 9 ou 10 hommes.

Pour la deuxième catégorie (régions), il y a 14 candidatures dont 11 hommes et 3 femmes. Le bulletin devra comporter au minimum 10 noms et au maximum 13 noms. Si le syndicat retient les 3 candidatures féminines, il votera pour 7, 8, 9 ou 10 hommes. S'il ne retient que 2 candidatures féminines, il votera pour 8, 9 ou 10 hommes. Au minimum, le syndicat est obligé de voter pour deux candidatures féminines.

Dans la troisième catégorie (candidats présentés par le Bureau national sortant) le bulletin devra comporter au maximum 9 noms, il n'y a pas de minimum.

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

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

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

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

Les résultats du vote

Selon l'article 18 des statuts, dans chacune des première et deuxième catégories, il doit y avoir au plus 10 hommes et au moins quatre femmes provenant d'au moins 10 or-

ganisations distinctes et recueillant la majorité absolue des suffrages exprimés. Au congrès de Paris, cette disposition s'appliquera de la façon suivante :

– dans la première catégorie (fédérations), seront déclarés élus les 10 candidats hommes ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la candidature femme, à condition que chacun d'entre eux (hommes et femme) recueille la majorité absolue des suffrages exprimés soit la moitié des suffrages exprimés plus un. Dans ce cas de figure, la règle des 10 organisations distinctes sera forcément respectée puisque 10 hommes seront élus ;

– dans la deuxième catégorie (régions), seront déclarés élus les 10 candidats hommes ayant obtenu le plus grand nombre de voix et les 3 candidatures femmes, à condition que chacun d'entre eux (hommes et femmes) recueille la majorité absolue des suffrages exprimés. Comme, pour les fédérations, la règle des 10 organisations distinctes sera forcément respectée ;

– dans les troisième et quatrième catégories (candidats présentés par le Bureau national - UCC), seront élus les candidats ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés, soit la moitié des suffrages exprimés plus un. Il n'y a pas de second tour pour les troisième et quatrième catégories (article 37 du règlement intérieur de la confédération).

Les candidatures au Bureau national

Pour les première et deuxième catégories (fédérations et URI), la liste des candidats est établie dans l'ordre de classement résultant du vote du Conseil national des 26-27 février 1992. Inscrits : 1 073 ; votants : 1 073 ; exprimés : 1 037 (Fédés), 1 030 (Régions).

La troisième catégorie est composée des candidats choisis par le Bureau national sortant pour être proposés comme membres de la future commission exécutive. La liste a été arrêtée lors de la session du Bureau national des 11 et 12 décembre 1991.

La quatrième catégorie est composée du représentant de l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres qui a droit statutairement à un siège.

SPÉCIAL CONGRÈS

CANDIDATS DES FÉDÉRATIONS (1^{re} CATÉGORIE)

Nom - prénom	Organisation	Age	Profession d'origine	Date adhésion	Fonction syndicale	Prise de responsabilité	Présence au BN (pour les sortants)	Voix au CN de février
NOUVELLOT Bernadette	FUC	48	Etalagiste	1975	Secrét. fédérale	1981	28/32	1 037
LECHEVIN Bruno	FGE	40	Agent EDF	1970	Secrét. général	1983	31/32	1 030
BONNAND Robert	FGMM	39	Ajusteur	1971	Secrét. gén. adj.	1983	-	1 023
JOUAN Rémi	Service	42	Cuisinier	1981	Secrét. général	1986	16/16	1 012
DUPONT Marc	Santé	39	Educateur spécialisé	1976	Secrét. général	1988	29/32	999
GUENEGO Alexis	Interco	37	Technicien	1974	Secrét. gén. adj.	1986	-	992
DESRAYAUD Jean-Claude	PTT	43	Technicien PTT	1971	Secrét. général	1987	27/32	988
KHELIF Jacques	FUC	38	Technicien	1972	Secrét. général	1978	31/32	974
JALMAIN Michel	FNCB	43	Dessinateur	1972	Secrét. général	1981	31/32	946
ALEGRE Jean	FGA	45	Technicien agricole	1973	Secrét. général	1982	20/20	795
WEISSGERBER Michel	PSTE	42	Agent technique	1967	Secrét. général	1988	-	604
BOULLIER Michel	SGEN	43	Professeur	1971	Secrét. général	1977	-	423
PERNET Michel	FGTE	48	Ingénieur équipement	1972	Secrét. général	1977	31/32	371
WABANT Jean-Luc	Banques	38	Employé	1972	Secrét. général	1982	-	213

CANDIDATS DES FÉDÉRATIONS (2^{re} CATÉGORIE)

Nom - prénom	Organisation	Age	Profession d'origine	Date adhésion	Fonction syndicale	Prise de responsabilité	Présence au BN (pour les sortants)	Voix au CN de février
CHAUZY Jean-Louis	Midi-Pyrénées	45	Technicien	1973	Secrét. général	1985	31/32	1 030
GALLI Patricia	Ile-de-France	45	Employée	1967	Secrét. gén. adj.	1987	-	1 030
LEDUC Jean-Paul	Pays de la Loire	42	Dessinateur	1972	Secrét. général	1986	-	1 030
PUJO Evelyne	Franche Comté	42	Technicienne	1975	Secrét. générale	1977	30/32	1 030
REGEREAU Michel	Bretagne	40	Dessinateur	1970	Secrét. général	1984	30/32	1 030
TADEL Jacqueline	Rhône-Alpes	46	Professeur	1969	Secrét. générale	1987	7/9	1 030
TOULISSE Jean-Marie	Nord-P.-de Calais	45	Employé	1968	Secrét. général	1978	31/32	1 030
GUTFREUND Jean-Paul	Alsace	45	Instituteur	1971	Secrét. gén. UD	1976	-	1 028
BAUZON Jean-Louis	Lang.-Roussillon	46	Electricien	1965	Secrét. général	1980	-	1 024
LE CORRE Joseph	Ile-de-France	38	Formateur	1980	Secrét. gén. UD	1985	-	996
CAYZELLE Roger	Lorraine	45	Instituteur	1967	Secrét. général	1984	19/23	984
APARICIO Jean-Claude	Pro.-Alp.-C. d'Azur	49	Aide chimiste	1966	Secrét. général	1984	28/32	933
JOUBERT France	Poitou-Charentes	47	Animateur	1967	Secrét. général	1976	-	812
GIGAND Michel	Basse-Normandie	46	Secr. Admi.	1972	CE de l'URI	1978	-	403

CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LE BUREAU NATIONAL (3^{re} CATÉGORIE)

Nom - prénom	Age	Profession d'origine	Profession d'origine
BERTRAND Marguerite	56	Vendeuse	Membre CE sortante - secrétaire nationale
BONTEMS Jacky	40	Technicien supérieur	Secrétaire général URSIF
CHUPIN Alain	44	Agent EDF	Membre CE sortante - secrétaire national
DANTIN Gérard	48	Technicien supérieur	Secrétaire général FGMM
KASPAR Jean	50	Electro-mécanicien	Membre CE sortante - secrétaire général
MASSON Jean-René	43	Adjoint cadre hospitalier	Membre CE sortante - secrétaire national
NOTAT Nicole	44	Institutrice	Membre CE sortante - secrétaire gén. adj.
SPAETH Jean-Marie	46	Electronicien	Membre CE sortante - trésorier
TROGLIC Jean-François	44	Instituteur	Membre CE sortante - secrétaire national

CANDIDATS DE L'UNION CONFÉDÉRALE DES INGÉNIEURS ET DES CADRES (4^{re} CATÉGORIE)

Nom - prénom	Age	Profession d'origine	Profession d'origine
PAULET Marie-Odile	45	Enseignante	Secrétaire générale UCC

Sommaire

• Ordre du jour du Congrès	2
• Consolider et poursuivre le travail de reconstruction par Jean Kaspar	3
• Résolutions, mode d'emploi	4
• Résolution Orientation	5
• Résolutions Politique d'action - Priorités revendicatives	13
• Résolution Evolution des structures	21
• Résolutions Charte financière	24
• Résolution CNAS	27
• Election du BN par le Congrès	30