

SYNDICALISME

[7 juillet 2006]

n° 3083

HEBDO

cfdt
des choix. des actes



Engagés
dans une **société**
en **mutation**

46^{ème} Congrès

12-16 Juin 2006

Grenoble





Directrice de la publication

Anousheh Karvar

Rédaction

4, bd de la Villette

75955 Paris Cedex 19

Tél. : 01 42 03 81 80

Fax : 01 53 72 85 65

Mél : hebdo@cfdt.fr

Rédacteur en chef

Séverin Prené (81.77)

Rédacteur en chef adjoint

Philippe Réau (81.74)

Rédacteurs

Anne-Sophie Balle (82.13)

Frédéric Delaporte (81.84)

Elisabeth Kulakowska (82.47)

Miren Larre (80.26)

Rédacteurs-graphistes

Roland Cauro (81.79)

Anne Bruel-Alix (81.79)

Secrétaire de rédaction

Françoise Paicher (81.73)

Ont collaboré à ce numéro

Didier Blain (p. 102-103), Luc Peillon
et les membres du secrétariat
confédéral chargés de la prise
de notes

Photos

Christian Avril et Laurent Vautrin

Secrétariat

Colette Brassart (81.80)

Conception graphique

Murielle Guillard

Maquette, réalisation PAO

Cicero

Administration abonnements

CFDT-Presses 4, bd de la Villette

75955 Paris Cedex 19

Tél. : 01 42 03 81 40

Fax : 01 53 72 85 61

Mél : gestionpresse@cfdt.fr

Responsable

Claudine Roy

Abonnement annuel : 68 €

Chèque à l'ordre de CFDT-Presses

Pour toute correspondance

joindre une étiquette d'envoi

récente

Adhérents CFDT

pour bénéficier d'un tarif réduit

adressez-vous à votre syndicat

ou à votre Union de retraités.

N° CPPAP : 0407 S 05551

ISSN : 00397741

Impression

Roto France Lagnès (77)

2,00 €

Éditions fédérales

À cette édition s'ajoutent

des pages spéciales pour les

fédérations Banque, FCE, Fep,

Interco 4 pages.

Sommaire

Edito de François Chérèque

p. 3

Rapport d'activité

Présentation du rapport d'activité par François Chérèque

p. 5

Interventions des syndicats

p. 15

Réponse de François Chérèque

p. 31

Résolution

"Engagés dans une société en mutation"

Présentation du projet de résolution par Marcel Grignard

p. 41

Amendements en débat

p. 48

La résolution générale

p. 62

Charte financière et informatique

Présentation des modifications par Jacky Bontems

p. 93

Nouvelle écriture du chapitre 12 de la charte financière et informatique

p. 95

Invités

Intervention de Julie Coudry

p. 97

Intervention de John Monks

p. 99

Intervention de Guy Ryder

p. 100

Ils se sont retrouvés à Grenoble

p. 102

Au fil des rencontres

p. 104

Élections

La Commission exécutive

p. 107

Le Bureau national

p. 110

La commission de suivi de la Charte financière et informatique

p. 112

Discours de clôture

p. 113



Édito

Une CFDT confiante, cohérente et forte

A Grenoble, une page s'est tournée, et les grandes lignes d'un nouveau chapitre ambitieux de notre histoire ont été collectivement écrites et adoptées. Notre 46^e congrès a été un grand rendez-vous. Un rendez-vous qui nous a permis de confronter librement nos points de vue sur la période écoulée, sans tabou, pour aboutir à une analyse commune largement partagée. La preuve par le résultat des votes qui ont montré une forte cohérence de la CFDT tant dans sa vision du passé que dans ses engagements pour l'avenir. A n'en pas douter, débattre nous a renforcés. Comme nous a renforcés l'affirmation de nos choix, même si ceux-ci n'ont pas toujours été faciles à expliquer.

Ce qui frappe dans ce congrès, c'est précisément la liberté de parole qui a prévalu entre nous. Nous avons dépassé les clivages « pour ou contre » la Confédération, pour faire des choix en fonction des sujets et de nos réalités professionnelles ou régionales. A présent, le débat peut aller au fond des sujets. Nous l'avons vu lors des débats d'amendements. vingt-deux débats sur des sujets cruciaux, qui posi-

tionnent la CFDT comme une organisation utile pour les salariés, car elle prend à bras le corps les mutations profondes de notre société telles qu'elles sont, pour mieux y répondre et progresser vers nos objectifs de justice, d'équité et de solidarité. C'est l'objet même de notre résolution, adoptée très largement à 84 %.

Un mot, enfin, sur l'ambiance générale de ce congrès. Je me réjouis d'avoir vu et entendu beaucoup de nouveaux militants, beaucoup de femmes aussi. C'est un signe important d'évolution de la CFDT. Les interventions ont globalement mis en lumière un attachement fort de nos militants à leur organisation. Une CFDT renforcée, cohérente avec elle-même et avec son histoire, une CFDT qui a le courage de s'attaquer aux défis de notre temps... C'est donc en confiance que nous abordons cette nouvelle phase de notre histoire.

*François Chérèque,
secrétaire général*

Rapport d'activité

Présentation du rapport d'activité
par François Chérèque

Interventions des syndicats

Réponse de François Chérèque



Présentation du rapport d'activité par François Chérèque



Rapport d'activité

Bonjour à toutes et à tous. Merci Bernard pour ton accueil chaleureux, merci à tous les militants de la région Rhône-Alpes qui se sont déjà dépensés sans compter pour nous permettre tout au long de cette semaine de travailler, d'échanger et de débattre dans la convivialité. Bienvenue à vous, les 1868 délégués du 46^e congrès de la CFDT. Bienvenue à tous nos invités.

Bienvenue aux représentants des organisations syndicales étrangères et aux représentants des organisations syndicales françaises.

Bienvenue à nos partenaires associatifs, aux représentants des organisations étudiantes, aux journalistes, et à tous les observateurs ici présents.

Il y a quatre ans, à Nantes, je clôturais notre dernier congrès en plaçant notre action à venir sous le signe de trois principes fondamentaux : « *Réalisme, Responsabilité, Réforme* ».

Le réalisme, disais-je, c'est regarder les faits, en accepter l'épreuve et en faire la bonne analyse. Bref, s'imposer en permanence un discours de vérité. La responsabilité, c'est contribuer à la définition de l'intérêt général, c'est être capable avec la même force de dénoncer l'inacceptable comme de s'engager publiquement sur des choix difficiles. La réforme, c'est le moyen d'un syndicalisme de transformation sociale qui a la volonté, par l'action collective, d'offrir à chacun une plus grande maîtrise de son destin.

Il s'est passé beaucoup de choses depuis cette date. Certaines étaient prévisibles, d'autres moins. Mais je pense que nous avons été fidèles à ces trois règles.

Reste que nombre de militants se sont interrogés sur le chemin que prenait la CFDT dans cette période, que des doutes se sont fait jour et

qu'un besoin de clarification et d'échange s'est manifesté.

Le Bureau national a entendu ce message fort des militants, notamment après la réforme des retraites et a lancé un grand cycle de débats dans toute la CFDT.

Une démarche que le Conseil national a précisée et développée dans son rapport d'octobre 2004 : relancer la dynamique participative, crever l'abcès du malaise par l'écoute, par le dialogue et le débat pour expliciter sans tabou les difficultés rencontrées, évacuer les faux problèmes, faire émerger les vraies questions, et renouveler notre critique sociale. Une démarche ambitieuse dans laquelle toutes les organisations de la CFDT se sont investies.

De fait, ce congrès de Grenoble ne ponctue pas seulement quatre années d'action. Il ponctue également trois ans de débats internes que le Bureau national a voulu nombreux, larges, ouverts et constructifs. C'est là peut-être la particularité de ce congrès et du rapport d'activité du Bureau national que je vous présente aujourd'hui.

Priorité à la lutte contre les inégalités

Car il s'agit aujourd'hui de faire le bilan, non seulement de ce que nous avons fait, non seulement de ce pour quoi ou contre quoi nous nous sommes battus, mais aussi de ce que nous nous sommes dits. Cela constitue une expérience concrète d'approfondissement de notre démocratie interne à laquelle un grand nombre de militants ont participé. Bref, il s'agit de montrer la cohérence de nos choix, de nos valeurs et de nos objectifs et, au final, d'affirmer la cohésion et la solidité de la CFDT.



Nos convictions, nos valeurs, ce sont nos forces, le socle de notre identité. Alors quelles sont-elles ? D'abord et avant toute chose, la lutte contre les inégalités. « *Bien sûr* », pourrait-on dire. Sauf que cette lutte n'est pas aussi évidente qu'elle en a l'air : avant de se mettre en mouvement, il faut s'efforcer de comprendre, de mesurer la complexité et les contradictions que recouvrent ces inégalités. Ces inégalités qui minent le pacte social. Elles ne sont plus totalement aujourd'hui ce qu'elles étaient hier. Elles ne séparent plus seulement le capital et le travail, des niveaux de revenus, des ouvriers et des cadres.

De manière plus complexe, elles séparent aussi ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas, ceux dont l'emploi est précaire et ceux dont l'emploi est solide, ceux qui sont victimes de discriminations du fait de leurs origines et les autres, ceux dont le diplôme est un passeport pour l'avenir et ceux qui restent à quai parce que l'école les a laissés les mains vides. Nous avons toujours défendu et nous défendrons toujours



les salariés, les retraités, ceux qui sont dans le monde du travail ou qui en sont sortis comme ceux qui aspirent à y entrer. Mais notre combat contre les inégalités ne peut pas être le simple prolongement de nos combats d'hier.

C'était le sens de notre bataille contre le Contrat première embauche. Tout le temps qu'a duré ce conflit, la CFDT s'est montrée solidaire de la jeunesse qui se mobilisait pour refuser un avenir assigné à la précarité, une jeunesse qui réclamait tout simplement ses droits !

Une CFDT solidaire, en effet. Car notre lutte contre les inégalités va de pair avec notre attachement à la solidarité entre les professions et entre les générations. Mais là encore, il ne suffit pas de le proclamer. Cet engagement appelle des choix clairs.

Nous l'avons constaté tout au long de cette période, avec le débat sur les retraites, ou encore avec le débat sur l'intermittence. Si l'affirmation du principe général de la solidarité ne fait pas problème, la manière de le traduire dans les faits est plus difficile, plus exigeante et beaucoup moins consensuelle.

L'émancipation a de nombreux espaces à conquérir

La CFDT, c'est aussi un attachement à l'émancipation des individus comme horizon de l'émancipation collective. Là encore nous n'avons pas varié. Elle est pour nous une démarche permanente car l'émancipation a encore et toujours de nombreux espaces à conquérir. Il reste, en effet, beaucoup de chemin à parcourir quand tant de jeunes sortent chaque année de l'école sans aucune qualification. Il reste du chemin à parcourir dans un pays qui compte plus de 2 millions de chômeurs, où tant de gens émargent au RMI, où se multiplient les travailleurs pauvres. Il reste du chemin à



parcourir quand, pour beaucoup de salariés, la pénibilité est une réalité quotidienne.

Au fondement de notre action, il faut encore compter notre attachement à la démocratie sociale et à l'Europe. Sur ces deux fronts, la période qui vient de s'écouler n'aura pas été facile, chacun le sait. Les exigences de la démocratie sociale ne sont manifestement pas dans les pratiques du monde politique français.

La majorité actuelle est arrivée au pouvoir en multipliant les engagements en faveur du dialogue social. Ils se sont concrétisés en partie dans la loi Fillon. Mais plus le temps a passé, plus elle a trahi ses engagements, jusqu'à les ignorer totalement. La crise que nous venons de connaître est de ce point de vue exemplaire. Le Premier ministre a cru pouvoir décider seul, sans aucune concertation, d'une mesure inadaptée, discriminante pour la jeunesse, et qui concernait directement des éléments essentiels du droit du travail.

Le Parlement a voté ce texte sous la contrainte du Premier ministre, résolu à passer en force. Vous connaissez le résultat : la discussion qui ne s'est pas tenue là où elle devait avoir lieu s'est transformée en conflit ouvert dans la rue. C'est cela le résultat du diktat et de l'obstination !

D'une certaine manière, au terme d'une période décevante pour le dialogue social, le CPE aura servi de détonateur et d'avertissement au

monde politique dans son ensemble. Car il est temps que tous les politiques acceptent enfin le principe d'une phase de négociation préalable à toute décision dans le domaine social !

L'Europe enfin. Sur ce sujet non plus, nous n'avons pas varié. L'Europe reste pour nous l'aiguillon d'une mondialisation maîtrisée et solidaire, l'horizon d'un syndicalisme plus fort et plus adapté à cette mondialisation. C'est pour ces raisons que nous avons soutenu le Traité constitutionnel aux côtés de la quasi-totalité des syndicats européens et de la CES. Parce que nous avons la conviction que, pour grandir, pour être plus efficace, pour se donner les moyens de solidarités sociales à l'échelle régionale, l'Europe devait se donner une plus grande consistance politique. Bien sûr, ce traité n'était pas parfait et nous l'avons dit aussi, nous l'avons d'ailleurs critiqué avec la CES. Cependant, il nous permettait de faire un pas supplémentaire dans la bonne direction. Ce pas n'a pas été franchi dans notre pays et il n'est pas question pour nous de discuter ici, bien évidemment, l'autorité du suffrage populaire.

Il nous importe maintenant de trouver les moyens d'une relance de l'Europe sur de meilleures bases. Contrairement aux promesses démagogiques, tout reste à inventer car le « non » n'est pas un rempart contre



les difficultés que nous devons affronter. Il ne résout rien sur aucun des grands dossiers qu'il faudrait régler au niveau européen. Il ne résout rien en matière de politique sociale. Il ne résout rien en matière de politique migratoire. Il ne résout rien en matière de politique industrielle ou de dynamique économique. Il ne résout rien, enfin, en matière de politique énergétique.

En effet, durant ces quatre années, l'action quotidienne de la CFDT dans les entreprises a été rythmée par les restructurations, les délocalisations, les plans sociaux et la sauvegarde de l'emploi. Et nous n'ignorons pas que, derrière les plans sociaux des grands groupes qui font l'actualité, se cachent une multitude de petites entreprises et de salariés souvent totalement ignorés.

Malgré l'énergie, malgré la détermination des équipes, notre action pour l'emploi a malheureusement souvent constaté ses limites en l'absence d'instruments de régulation. Elle s'est trouvée souvent démunie face aux OPA, hostiles ou pas, face aux stratégies du capitalisme financier.

Alors oui, il est urgent de trouver les voies et les moyens d'une véritable régulation économique et sociale européenne qui fait tant défaut aujourd'hui.

C'est bien la fidélité à toutes ces valeurs, à nos valeurs de justice, de solidarité, d'émancipation et de démocratie qui a guidé nos choix dans la période écoulée entre Nantes et Grenoble. Au nom de ces valeurs, sur tous les sujets auxquels nous avons été confrontés, nous avons défendu les intérêts collectifs des salariés dans l'objectif de contribuer à promouvoir l'intérêt général.

Car le monde change autour de nous, et met à mal les équilibres fondamentaux de notre société. Presque tous les éléments sur lesquels s'est fondé, il y a une cinquantaine d'années, notre contrat social sont déstabilisés par les mutations en

cours. Un contrat social construit pour une société et une économie fonctionnant dans un cadre essentiellement national. Or, voici plus de vingt ans que la mondialisation travaille à bouleverser ce cadre. Un modèle social construit pour une économie de plein-emploi où les carrières seraient continues et sédentaires. Or, voici vingt ans que le chômage côtoie les 10% et que la précarisation progresse. Un contrat social construit dans une période de forte croissance, où les revenus du travail et la solidarité salariale devaient subvenir progressivement à tous les besoins de solidarité. Or, voici vingt ans que les taux de croissance sont faibles et que la solidarité salariale est pressurée.

Un modèle social construit en pensant que la pauvreté – en particulier des plus âgés – ne serait bientôt plus qu'un souvenir. Or, voici vingt ans que nous observons la montée de l'exclusion et que la pauvreté redevient une réalité inquiétante, y compris et d'abord chez les jeunes.

Un contrat social construit pour une société jeune, où les actifs pouvaient

multitudes transformations éprouvent la société française depuis des années. Elles expliquent le développement dans notre pays de sentiments de déclassement et de peur devant l'avenir, une perte de confiance à l'égard du progrès et un certain pessimisme collectif.

Redonner espoir dans l'avenir

Ce sont ces transformations qui expliquent également pour une large part la crise de la représentation politique. D'élection en élection, ce sont les forces de rejet qui, petit à petit, gagnent du terrain. Face à de tels enjeux, face à de telles difficultés, face à de telles angoisses, la CFDT ne peut rester les bras croisés, nous devons redonner confiance et espoir en l'avenir.

Les problèmes, les questions qui nous sont posées, les choix qui nous sont ouverts ne doivent pas être examinés avec les seules lunettes du catastrophisme. Les défis à relever sont aussi le fruit de progrès considé-

“ Les générations futures jugeront de notre action à l'aune du monde que nous leur aurons laissé. C'est aujourd'hui que nous construisons cet avenir ! C'est aujourd'hui que doivent être assumés des choix justes et courageux ! ”

aisément assurer la protection des inactifs. Or, voici vingt ans que les évolutions démographiques nous imposent de nouveaux équilibres et mettent à l'épreuve notre modèle de solidarité intergénérationnelle.

Un contrat social enfin construit dans une relative insouciance vis-à-vis de l'environnement et des ressources naturelles. Or, voici que le réchauffement climatique, l'eau, les ressources énergétiques s'imposent comme les grands enjeux de demain. Ces

rables dont il faut se réjouir : l'augmentation continue de l'espérance de vie, les avancées prodigieuses en matière de santé et de bien-être pour une très large partie de la population, sans oublier la chance que nous avons de vivre dans une Europe en paix depuis soixante ans.

Les générations futures jugeront de notre action à l'aune du monde que nous leur aurons laissé. C'est aujourd'hui que nous construisons cet avenir ! C'est aujourd'hui que doi-



vent être assumés des choix justes et courageux !

C'est pourquoi, tout au long de ces quatre années, nous avons refusé l'immobilisme et le fatalisme. Nous nous sommes engagés pour faire face au présent et préparer l'avenir. Notre souci a été constamment de promouvoir de nouvelles garanties collectives permettant aux individus de plus grands espaces de choix, et de bâtir les nouvelles solidarités qu'elles exigent. Telle a été notre ligne de conduite, avec pour méthode : le dialogue social et le rapport de forces, le rapport de forces sous toutes ses formes, avec pour dynamique constante : un travail sur nous-mêmes.

Nos choix ont donc été parfois diffi-

l'occasion d'affirmer clairement nos principes et de préciser notre conception de la solidarité collective. Cet épisode des retraites a été effectivement dur, plus dur encore que nous l'avions imaginé. Notre engagement n'a pas été facile à porter par les militants durement confrontés aux attaques de toutes parts. Sans esquiver les erreurs que nous avons pu commettre dans la conduite de ce dossier, reconnaissons aujourd'hui que sur le fond, le débat public n'apporte guère de propositions alternatives.

Si nous avons rencontré des difficultés, c'est parce que nous n'avons pas fui nos responsabilités, ni déserté le terrain de l'engagement. Baisser les bras face à l'adversité et

salariés du privé que pour ceux du secteur public. Aussi, je voudrais ici partager ce résultat avec les 280 000 salariés ayant commencé à travailler très jeunes qui, grâce à cette réforme, grâce à la CFDT, ont pu trouver un repos plus que mérité. Ce sont près de 10 000 salariés concernés chaque mois. C'est, chaque semaine, tout simplement l'équivalent de nous tous ici rassemblés qui bénéficie de cette mesure.

Une mesure nous le savons qui répare une grave injustice, celle d'une longévité bien moins favorable aux ouvriers, à ceux qui très jeune et trop longtemps ont exercé des métiers pénibles. Ce n'est pas rien et tous ces salariés ne souhaitaient pas attendre un nouveau rapport, une nouvelle commission, de nouveaux délais, une nouvelle majorité pour obtenir enfin justice !

Mais cette justice rendue à ceux qui ont beaucoup travaillé doit l'être pour tous, pour les salariés du secteur public dans les mêmes conditions que celles obtenues dans le secteur privé. Le gouvernement en a pris l'engagement, il doit respecter cette promesse pour tous les salariés !

“ Si nous avons rencontré des difficultés, c'est parce que nous n'avons pas fui nos responsabilités, ni déserté le terrain de l'engagement. Baisser les bras aurait été beaucoup plus confortable mais totalement contraire à ce que nous sommes. ”

les et controversés, mais le temps n'est-il pas venu souvent les valider ? La réforme des retraites fait bien sûr partie des choix difficiles qu'a faits le Bureau national. Vous le savez mieux que quiconque pour l'avoir assumé dans les entreprises et dans les administrations. À Nantes, nous étions forts de notre détermination pour une réforme globale et concertée. Une réforme basée sur le maintien du principe de répartition, capable de stopper la dégradation du niveau de remplacement et porteuse de nouvelles marges de choix pour les salariés.

Néanmoins, je vous disais alors que la nécessaire réforme des retraites s'accompagnerait sûrement de moments difficiles, qu'elle exigerait du courage de la part de tous les responsables, qu'elle serait pour nous

laisser la main à d'autres aurait été beaucoup plus confortable mais totalement contraire à ce que nous sommes, à ce qu'est la CFDT. Et surtout, renoncer à peser, c'était laisser le champ libre à tous les dérapages et notamment au développement d'une capitalisation individuelle et à l'abandon de notre système solidaire.

Rappelons-nous les pressions au sein de la majorité parlementaire et l'offensive soutenue en faveur de la capitalisation. Cette option du chacun pour soi, nous l'avons combattue, elle a été rejetée, mais rien n'était acquis d'avance. Ce résultat un peu vite oublié, c'est au crédit de ceux qui se sont engagés qu'il faut le porter et à eux seuls. C'est aussi au crédit de la CFDT qu'il faut porter les contreparties obtenues tant pour les

Des choix parfois difficiles

Nos choix n'ont pas été plus faciles concernant l'assurance chômage et l'Unedic écrasées par le poids d'un chômage lourd et persistant. Mais c'est aussi sur la durée qu'il faut en mesurer la portée. Revenons un instant au Pare, le Plan d'aide au retour à l'emploi. Chacun a en mémoire, avant Nantes, les débats et les controverses auxquels il a donné lieu. Chacun se souvient des protestations qu'il a soulevées ici ou là. Qu'en est-il aujourd'hui ? Non seulement le Pare n'a pas été remis en question, mais son principe d'un accompagnement personnalisé se



trouve au cœur des projets de réforme qui s'élaborent aujourd'hui à gauche comme à droite.

Naturellement, la gestion de l'Unedic a donné lieu ces dernières années à de nombreuses difficultés, et je ne souhaite en rien les esquiver.

Dans l'affaire des « recalculés », en particulier, nous avons manqué de réactivité face à un retournement de conjoncture qui rendait plus difficile, pour un grand nombre de chômeurs, un retour rapide vers l'emploi. C'est vrai. Mais rappelons-nous aussi qu'au même moment, le gouvernement décidait la réduction de l'allocation spécifique de solidarité, excluant de fait un grand nombre de chômeurs de toute indemnisation. Ce désengagement de l'État n'est pas conjoncturel.

En une vingtaine d'années, l'État a tout bonnement divisé par trois sa participation aux dépenses de l'indemnisation du chômage. Ce recul constant de l'État a de fait accentué la pression sur la solidarité salariale et mis en difficulté, et de plus en plus, les partenaires sociaux à chaque négociation de la convention Unedic. Il en va de même dans le champ de la culture. C'est l'Assurance chômage qui, dans notre pays, supporte la plus lourde charge des emplois culturels et de moins en moins l'État. Avec, vous le savez, pour conséquence, l'énorme déficit des annexes 8 et 10 concernant les intermittents du spectacle.

Dans un tel contexte, avec autant de « chausse-trappes », oui, il a été difficile d'assumer nos responsabilités. Malgré ces périodes éprouvantes dont nous avons voulu tirer les leçons, nous n'avons pas, pour autant, lâché le cap de la solidarité. Nous avons affirmé nos exigences dans les négociations et obtenu des avancées concrètes. Tout d'abord, la création d'un fond financé par l'État pour soutenir l'emploi culturel, faisant reconnaître enfin que ce n'est pas aux salariés du privé de financer,

seuls, ces emplois, mais à tous, donc à l'impôt, donc à l'État ! Ensuite, nous avons consolidé, par l'accord de 2005, notre choix d'accompagnement des chômeurs vers l'emploi. Dans cet accord, nous avons aussi décidé de procéder à une remise à plat de tout le système, dans laquelle il faudra bien prendre en compte le comportement des entreprises au regard du développement de la précarité.

Avec cette remise à plat, c'est une question centrale pour notre pays que nous voulons poser et il est grand temps qu'elle soit traitée. Peut-on demander à la solidarité du secteur privé, des salariés et des entreprises de financer seule ce pilier de la protection sociale qu'est l'indemnisation du chômage sans questionner le rôle de l'État et de la solidarité nationale ? C'est tout le sens de la décision du Bureau national sur le dernier accord « intermittents ». Nous avons certes obtenu des améliorations substantielles de la situation des salariés couverts par l'accord de 2003. Pour autant, cela n'est pas suffisant pour en garantir la bonne application.

Nous exigeons que toutes les parties prennent leurs responsabilités et assument leurs engagements dans la solidarité à l'égard des intermittents. Que les branches professionnelles de la culture précisent enfin le champ et les conditions de recours à l'intermittence. Que les parlementaires res-

pectent les décisions des partenaires sociaux sur ce dossier. Enfin que l'État s'engage dans la lutte contre les fraudes dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Nul doute que tous les acteurs concernés sauront, comme la CFDT, prendre leurs responsabilités, y compris ceux qui nous accusent aujourd'hui de maintenir les intermittents dans la situation du protocole de 2003 en refusant de signer celui de cette année. On aimerait tant qu'ils s'engagent pour une fois !

La voie du dialogue et de la négociation

Le rôle et l'action des partenaires sociaux ne s'arrêtent pas à l'indemnisation du chômage. Et nous avons agi sur bien d'autres sujets, là encore dans un contexte difficile. Nos interlocuteurs patronaux ont été plus pressés depuis la présidentielle de 2002 de se tourner vers le gouvernement et sa majorité que de poursuivre et de consolider la voie du dialogue et de la négociation. Pourtant, y compris dans ce contexte, nous avons réussi à emporter plusieurs batailles dont l'avenir pourrait montrer qu'elles étaient décisives, car elles sont le marchepied des solidarités futures et de nouvelles garanties pour les salariés. À commencer par le Droit individuel à la formation.



Nous savons aujourd'hui que l'accès à la formation, l'accès à la deuxième, voire à la troisième chance, seront dans le futur les conditions d'être mieux garantis face aux mobilités et au risque de chômage. Demain, c'est sur ce droit individuel à la formation que nous pourrons, que nous voulons nous appuyer pour obtenir de nouveaux droits pour les salariés et lutter avec eux contre les nouvelles précarités. C'est déjà sur le socle de ce droit individuel à la formation que nous avons commencé à créer de la transférabilité des droits, c'est-à-dire des droits attachés à chaque personne. Notre démarche doit être celle de bâtisseurs patients et déterminés qui élaborent pierre à pierre l'édifice de nouvelles solidarités.

Ce nouveau droit de la formation tout au long de la vie n'est pas notre seul acquis. La démarche contractuelle a conduit en même temps à d'autres résultats qu'il faut rappeler ici. Une nouvelle étape a été franchie pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous avons construit de nouveaux outils pour accroître le maintien ou le retour dans l'emploi : celui des seniors touchés plus lourdement que d'autres par le chômage ; le droit aussi pour tous les licenciés pour motif économique à un accompagnement personnalisé.

Il faut bien évidemment aller plus loin. La situation de notre pays et les difficultés que rencontrent aujourd'hui les salariés appellent de l'imagination et de l'innovation. C'est aussi cela que l'actuelle majorité refuse d'accepter. Prenant argument des défaillances de notre modèle social, certains ont pensé que le moment était venu de le mettre à bas en lui substituant comme seule perspective, une précarité généralisée. Est-ce là la réponse au signal d'alarme lancé par les jeunes des banlieues l'hiver dernier ? L'émotion suscitée par la violence des événements n'aurait-elle pour seul débouché et seule ambition que de promouvoir une entrée des jeunes au rabais dans la vie active ? C'était cela la philosophie du CPE que nous avons dénoncé et rejeté avec succès. C'est aussi cela, la philosophie du CNE que nous n'acceptons pas et que nous combattons !

Sécuriser les parcours professionnels

Pour la CFDT, l'action doit être au contraire tendue vers la création de nouvelles garanties. C'est en ce sens que nous parlons de « sécurisation des parcours professionnels ». Une ambition qui doit embrasser toute la vie, de l'école à la retraite, de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la sortie. Sans oublier personne, mais sans cher-

cher non plus à couler tout le monde dans le même moule. Cette vaste entreprise doit avoir le souci de la précision, de la diversité et de la réalité.

Ce n'est pas un concept virtuel ou une vague promesse qui devrait se réaliser dans un futur aussi lointain qu'hypothétique. Non, c'est une dynamique que nous avons déjà mise en marche.

Alors, qu'avons-nous fait durant ces quatre années ? Quels jalons avons-nous posés ? Je voudrais rappeler pour commencer le grand débat sur l'école auquel nous avons largement contribué qui a débouché malheureusement sur une loi très décevante au regard des questions et des attentes exprimées. Néanmoins, l'objectif d'un socle commun de compétences et de savoirs que nous avons défendu est aujourd'hui de plus en plus largement partagé. Ce socle est le point de départ indispensable à une formation initiale réussie.

Il n'en est pas la seule condition. Nous avons également pesé pour que soient mis en œuvre les moyens d'une véritable orientation tout au long de la vie scolaire. Nous voulons que se développent davantage les liens entre école et professions, ainsi que l'apprentissage et l'ensemble des formations en alternance. Ces questions sont cruciales pour l'insertion des jeunes mais pas à n'importe quel prix, et nous réaffirmons ici notre opposition à l'apprentissage à 14 ans.

Cependant, nous devons aussi sortir



l'alternance d'une représentation pénalisante de filière de l'échec scolaire et faire en sorte que ces voies de professionnalisation soient davantage valorisées et développées, y compris dans l'enseignement supérieur. Il n'y a pas un seul mode d'apprentissage des savoirs ! Sur tous ces sujets, les débats qui ont accompagné la bataille contre le CPE nous ont donné raison.

C'est forts de cet appui que nous devons demain lutter pour que de prochaines réformes de la formation initiale conduisent à mieux sécuriser l'entrée dans la vie professionnelle. C'est cela dont les jeunes ont besoin aujourd'hui. Ils n'ont cessé de nous le dire : ils ne voulaient pas seulement l'abrogation d'une mesure injuste, ils voulaient et ils veulent plus que jamais qu'on les aide tout simplement à trouver du travail et à gagner leur vie de manière autonome.

Mais l'insertion professionnelle ne tient pas uniquement à la qualité de la formation initiale. Ce serait faire peser sur l'école une responsabilité qui ne lui revient qu'en partie. Il faut également agir à d'autres niveaux comme nous l'avons fait durant cette période :

- en pesant en faveur de parcours individualisés pour l'insertion des jeunes ;
- en luttant contre les diverses formes de discrimination à l'embauche qui viennent ajouter à leurs difficultés ;
- en favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- en agissant avec d'autres partenaires dans la lutte contre l'exclusion, comme nous l'avons fait ensemble pour obtenir du gouvernement qu'il revienne à des mesures de traitement social qu'il avait abandonnées à son arrivée.

Ce sont ces mesures et les départs à la retraite, et non le CNE, qui expliquent aujourd'hui une baisse du chômage !

Le logement fait aussi partie des conditions de réussite de l'insertion ou du maintien dans l'emploi. La CFDT en a fait un axe fort de son action. Notre objectif est de faire en sorte que tous les salariés puissent se loger de manière décente sans grever outre mesure leur pouvoir d'achat. Pour ce faire, nous avons pris nos responsabilités avec l'ensemble des partenaires sociaux dans la gouvernance du 1 % logement qui finance aujourd'hui, il faut le dire, la moitié de l'effort de rénovation urbaine.

Améliorer les salaires et les conditions de travail

Sécuriser les parcours, c'est aussi sécuriser les salariés dans le travail lui-même. Si l'on veut vraiment revaloriser le travail, alors il faut que le travail commence par payer. Car le travail n'est pas une fin en soi : pour le plus grand nombre, il est d'abord un moyen. Le moyen de s'insérer dans la vie économique, le moyen d'accéder à l'autonomie, le moyen d'entrer dans une citoyenneté sociale pleine et entière. L'augmentation du nombre de travailleurs pauvres dans notre pays n'est pas accep-

tons pour que les salariés embauchés au Smic n'y restent pas toute leur vie, en exigeant que les négociations de branches apportent aux salariés de réelles progressions de carrière. C'est la raison pour laquelle nous dénonçons les politiques d'allègements de charges sans aucune contrepartie sur les bas salaires qui sont une puissante incitation à maintenir les salariés au Smic. C'est la raison pour laquelle nous avons consolidé les fondations de l'épargne salariale, permettant à plus de 8 millions de salariés d'en bénéficier, et de développer ainsi l'investissement socialement responsable. C'est enfin, la raison pour laquelle, nous avons fait de la santé au travail une priorité de négociation.

Et quand le Medef propose de supprimer des inspecteurs du travail et de réduire leur rôle, c'est une véritable provocation au regard des conditions de travail que vivent bon nombre de salariés. Il va pourtant bien falloir affronter la réalité : les nouvelles conditions de travail sont aussi facteurs d'intensification et de dégradation qui appellent à un véritable sursaut. Notamment sur la prévention de l'usure physique et psychique des salariés, comme nous l'avons préconisé dans la négociation sur la pénibilité.

“ Le travail n'est pas une fin en soi : pour le plus grand nombre, il est d'abord un moyen. Le moyen de s'insérer dans la vie économique, le moyen d'accéder à l'autonomie, le moyen d'entrer dans une citoyenneté pleine et entière. ”

table. Ni du point de vue de la justice sociale, ni du reste, du point de vue de l'efficacité économique.

C'est la raison pour laquelle nous avons pesé pour un retour à un Smic unique et obtenu sa revalorisation soit près de 17 % en trois ans. C'est la raison pour laquelle nous nous bat-

Mais cette négociation doit aller bien au-delà, car lorsqu'on n'a pas su prévenir, il faut savoir réparer. Il faudra bien que le patronat, comme nous l'avons récemment rappelé à la présidente du Medef, accepte d'y répondre. Je veux le dire avec force ici : nous irons jusqu'au bout des enga-



gements pris lors de la réforme des retraites. Si nous ne trouvons pas d'accord par la négociation sur ce point, nous demanderons au gouvernement et à la loi de le décider.

Oui, nous voulons que le travail sécurise, qu'il soit pour tous ce qu'il ne devrait jamais cesser d'être : un moyen de s'insérer, un moyen de se réaliser. C'est pourquoi nous rejetons le CNE. Et, lui, il n'est pas encore abrogé ! Plusieurs contentieux en cours laissent penser que les principes fondamentaux de notre droit du travail finiront par l'emporter. La CFDT ne peut accepter un contrat de travail qui dispose que le salarié peut être « débarqué » à tout moment sans motif. Un tel contrat ouvre la porte à l'arbitraire sous sa forme la plus archaïque.

Au-delà de la démarche judiciaire, nous mettrons ce point à l'ordre du jour des négociations que nous voulons voir s'ouvrir sur la sécurisation des parcours professionnels. Et s'il le faut, nous saurons utiliser les autres leviers du rapport de forces. Et vous y êtes prêts, j'en suis sûr !

Quant au CPE, je ne vais pas revenir

aborder depuis longtemps : la sécurisation des parcours professionnels, j'en déjà beaucoup parlé, mais aussi la rénovation du dialogue social.

Nous en avons fait un de nos sujets de congrès, cela montre bien que nous sommes en phase avec les problèmes posés dans notre société. Car il est anormal que la France soit un des seuls pays d'Europe où le dialogue social n'est ni organisé, ni respecté.

L'Assurance-maladie, une réforme décevante

Pour revenir aux réformes qui ont marqué cette période, au-delà des retraites déjà évoquées, il y a eu aussi la réforme de l'Assurance-maladie. Même si nous avons pesé de tout notre poids avec d'autres partenaires, en particulier la Mutualité, pour obtenir plusieurs avancées, nous n'avons pas apporté notre soutien global à cette réforme contrairement à ce que certains pensent encore aujourd'hui.

Car cette réforme reste pour la CFDT inachevée, décevante et inéquitable

Cette solidarité fait aussi malheureusement défaut dans la prise en charge des personnes dépendantes. Après avoir obtenu la généralisation de l'Allocation personnalisée d'autonomie en 2000, la CFDT déplore l'inéquité et la faiblesse de son financement. La suppression autoritaire d'un jour férié pour financer la dépendance est totalement injuste. Car la dépendance, c'est l'affaire de tous, des salariés comme des actionnaires, des avocats comme des commerçants, son financement doit donc reposer sur tous les revenus sans exception ! Alors oui, il nous faut aujourd'hui aller plus loin pour refonder notre système de protection sociale.

Reste que, pour atteindre cet objectif, nous avons besoin d'une vie démocratique plus intense et mieux construite. La période qui vient de s'écouler n'en a pas toujours donné les signes, c'est le moins que l'on puisse dire. Elle s'est ouverte, faut-il le rappeler, par le séisme du 21 avril 2002.

À Nantes, voici quatre ans, un mois à peine après l'événement, nous en tirions les premières conclusions : la crise de la représentation que traverse notre pays est d'abord l'effet d'un profond malaise social, et notamment d'une insécurité professionnelle croissante dans les milieux populaires. Les quatre années qui ont suivi n'ont rien arrangé de ce point de vue. La précarité et la peur de l'avenir ont au contraire progressé. Pourtant, rien ne semble avoir changé dans notre monde politique où le débat prend plus que jamais la forme d'un duel de personnes quand le pays attend une confrontation des projets et des idées.

La démocratie sociale n'est pas non plus épargnée par cette crise de la représentation. Le faible taux de syndicalisation de notre pays en témoigne.

Il est aussi, en partie au moins, la traduction d'un double phénomène :

“ La suppression autoritaire d'un jour férié pour financer la dépendance est totalement injuste. Car la dépendance, c'est l'affaire de tous, salariés comme actionnaires, avocats comme commerçants, son financement doit donc reposer sur tous les revenus. ”

sur le détail de cette bataille que chacun a encore en mémoire, ni sur les raisons qui nous ont conduits à nous y engager pleinement. Mais je voudrais souligner ici, ne l'oublions pas, que la sortie de cette crise s'est faite sur les propositions que nous défendions. La préférence pour une logique de parcours plutôt que celle d'un contrat spécifique, c'était le scénario que la CFDT préconisait.

Ce conflit a également mis en lumière deux priorités que la CFDT souhaite

sur bien des points. Et en particulier : son financement déséquilibré qui pèse surtout sur les salariés et les ménages, le déremboursement de soins qui affecte les plus bas revenus et la convention médicale qui entraîne un risque certain de médecine à deux vitesses. Mais surtout, l'élément central qui, à lui seul, suscite notre totale opposition, c'est la démission devant la difficulté et une fois de plus, le choix égoïste du report de la dette sur les générations futures.



d'une part, le peu d'estime dans lequel est tenue la négociation sociale dans notre pays, d'autre part, le manque de valorisation de la représentativité des acteurs sociaux malgré une forte participation aux élections professionnelles dans les entreprises et les fonctions publiques.

En effet, à quoi bon s'engager dans le syndicalisme, peuvent se demander certains salariés, si les syndicats ne sont que rarement consultés et s'il importe peu qu'ils soient représentatifs ou non quand on les consulte ?

Je voudrais ajouter un dernier point sur ce sujet : ce dialogue social que nous prônons au niveau national, que nous prônons également dans les branches professionnelles et dans les entreprises, pourquoi faudrait-il que les fonctionnaires soient exclus ? Il est temps de mettre fin aux lamentations continuelles sur la difficulté des réformes dans le secteur public. Nous avons besoin d'un État fort, d'un État efficace, d'un État employeur responsable : capable de proposer les évolutions nécessaires et d'en négocier la dimension sociale, capable de mobiliser ses agents au profit de l'amélioration des

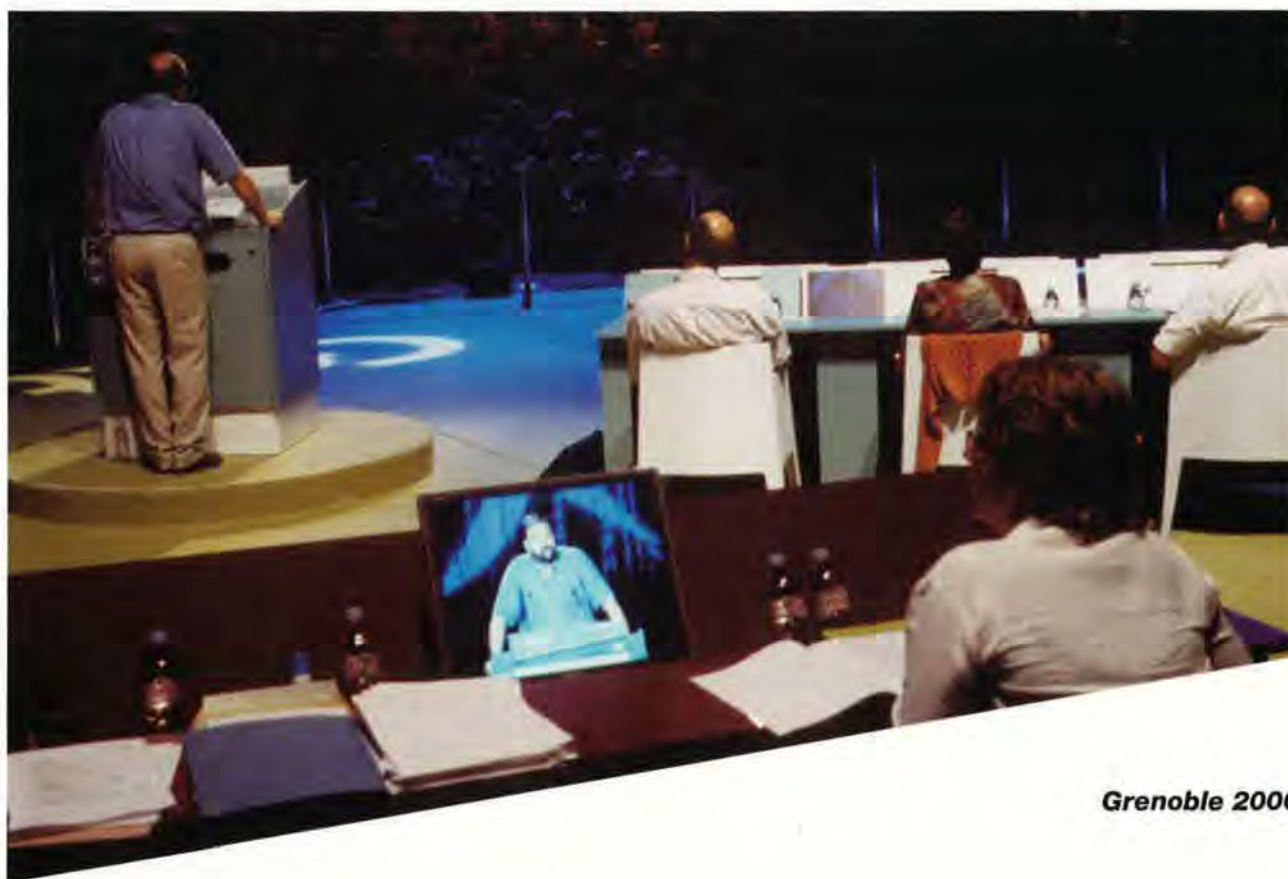
services rendus au public, en les formant et en les payant correctement. En s'engageant dans les derniers accords sur le statutaire et le social, les fédérations CFDT des fonctions publiques ont refusé d'enfermer les fonctionnaires dans une posture défensive et de rejet global. La CFDT fait au contraire le choix de mener avec les salariés le débat sur les vrais sujets et de construire avec eux leurs revendications pour les Fonctions Publiques de demain. Soucieuse des inquiétudes et des attentes des fonctionnaires, la CFDT entend défendre l'ensemble des salariés qu'ils soient du privé ou du public !

Faire vivre le débat interne

Je ne veux pas terminer cette présentation du bilan de ces quatre années sans avoir évoqué la vie interne de notre organisation et les difficultés que nous avons rencontrées de ce point de vue. Le premier enseignement que le Bureau national retient, c'est d'abord que la CFDT sait tirer les leçons de ses difficultés, qu'elle sait

travailler sur elle-même. Au lendemain de la réforme des retraites, nous avons lancé un grand cycle de débats et d'échange dans toute l'organisation : « Débattre pour se renforcer », une démarche qui a débouché, au Conseil national d'octobre 2004, sur des orientations fermes et ambitieuses. Des orientations qui ont été suivies d'effet : dans l'approfondissement de notre critique de la société, dans notre effort d'un fonctionnement plus participatif, dans le souci de mieux séparer fonction de gestion et fonction de négociation. Enfin, dans notre vigilance accrue du contexte dans lequel se mettent en œuvre nos choix pour qu'ils ne soient pas détournés de leurs objectifs.

Cette démarche d'échange, d'écoute et de débat n'a pas cessé depuis. L'initiative des « Quarante débats, écrivons la suite ensemble » a été largement suivie. Elle était attendue et vous vous en êtes saisis. Comme l'ensemble des membres de la Commission exécutive et du Bureau national, je suis allé à votre rencontre, à la rencontre de plusieurs milliers de militants qui veulent participer davantage, donner leur avis, se





faire entendre. Je veux vous le redire à nouveau ici : vous avez raison ! Le fil de la discussion, le fil de l'échange entre nous, doit être continu. Il doit alimenter en permanence toutes nos instances de décisions !

La démocratie telle que la conçoit la CFDT est une démocratie représentative, une démocratie vivante qui gagne à être toujours plus participative. La quantité et la richesse des débats préparatoires à ce congrès, le nombre de syndicats qui ont déposé des amendements et le nombre des amendements eux-mêmes témoignent concrètement de cette vitalité

de départs individuels pour des motifs assez divers. Dans ce cas-là, il nous appartient de reconquérir ces adhérents. Certains sont déjà revenus parmi nous et j'en suis heureux. Malheureusement, cet épisode a laissé des traces sur la courbe de notre développement. Mais celle-ci ne s'explique pas entièrement par l'effet de la réforme des retraites. Elle est poussée par une tendance plus ancienne qui repose à la fois sur la fin d'une dynamique et sur le difficile renouvellement des générations dans l'ensemble du syndicalisme, y compris européen.

tation toujours plus large de l'ensemble du salariat et notre premier souci doit être dans les années qui viennent d'assurer le renouvellement des générations. La mobilisation contre le CPE comme le travail que nous avons engagé depuis trois ans avec la Confédération étudiante nous l'ont montré : les jeunes ont besoin de nous autant que nous avons besoin d'eux. Sachons les convaincre que le syndicalisme a un avenir, un avenir qui ne peut s'écrire qu'avec eux !

Ces quatre années ont été denses, intenses, parfois douloureuses, c'est le prix d'un syndicalisme vivant dont nous pouvons être fiers. Si la CFDT est capable de se poser sans tabou des questions sur elle-même, de mettre en débat des sujets que beaucoup hésitent à aborder, c'est parce qu'elle est forte de ses valeurs, convaincue de la pertinence de ses objectifs et ouverte à la confrontation de ses propositions.

Pendant ces quatre années, dans nos débats, dans nos instances, nous n'avons évacué aucun sujet, contourné aucune des difficultés rencontrées. Nous l'avons fait avec franchise et dans le respect de la parole de chacun.

Notre ambition à ce congrès est que, avec la même vigueur et la même rigueur dans nos débats, nous redonnions ensemble confiance aux salariés de ce pays et espoir en un avenir plus juste et plus solidaire.

Vous avez la parole ! ■

“ Le fil de la discussion, le fil de l'échange entre nous doit être continu. Il doit alimenter en permanence toutes nos instances de décision. La démocratie telle que la conçoit la CFDT est une démocratie vivante qui gagne à être toujours plus participative. ”

démocratique qui anime la CFDT. De la vitalité démocratique qui vous anime ! Notre vie interne n'a cependant pas, été faite que de débats. Elle a également été faite d'épreuves concrètes. Des militants et des adhérents nous ont quittés à l'occasion de la réforme des retraites.

Pour une part, ces départs ont pris des formes organisées et pour certains étaient préparés de longue date. Dans ce cas, ils ont souvent signifié une clarification politique utile. Pour une autre part, il s'est agi

De fait, reconnaissons-le, le défi que je vous proposais à Nantes il y a quatre ans n'est pas encore gagné, mais il n'est pas perdu non plus ! Les résultats que nous engrangeons depuis le début de cette année, dans la syndicalisation, dans les élections professionnelles, nous montrent que c'est possible. Et si cela est possible dans tel ou tel syndicat, dans telle fédération ou telle union régionale, alors ce doit être possible dans toute la CFDT ! Notre objectif est d'acquérir une représen-

Interventions des syndicats



Rapport d'activité

Marie-Pierre SAURET Assurances transrégional et Île-de-France

Au nom de tous les syndicats interrégionaux Assurances nous aborderons deux points. Sur les retraites, le rapport d'activité analyse bien le « pourquoi du comment », mais notre démocratie interne, nos pratiques et nos structures ont été interrogées. Avec les « 40 débats », tout le monde a pu s'exprimer. Le nombre d'amendements retenus pour la résolution confirme cette volonté d'écoute et le mandat du futur Bureau national sera clair. Notre démocratie en est renforcée. Les regroupements de champs fédéraux sont en fait des modifications fortes mais logiques. Elles prouvent que nous pouvons évoluer dans un contexte en mutation. C'est la condition d'un contre-pouvoir syndical efficace. C'est évident dans le secteur banques-assurances et il faut poursuivre la réflexion sur une future fédération du secteur financier.

Bertrand BRIÈRE Établissements et arsenaux de l'État Basse-Normandie

Les retraites, entre autres, ont failli provoquer la rupture avec le syndicalisme confédéré, tant sur le fond, puisque nous n'avions alors que des fonctionnaires ou des « statuts d'État », que sur la forme en raison de l'isolement de la CFDT. Nous sanctionnerons l'activité confédérale. Nous avons perdu beaucoup d'adhérents et pas seulement des « gauchos », mais nous sommes parvenus à de bons résultats électoraux (dans le secteur public et à la DCN). À l'avenir il faudra se poser la question des rythmes de l'action syndicale car, même si nous savons que les réformes sont indispensables, il faut vérifier que la base soit solide avant d'engager d'autres étapes. Deux

autres bémols sur l'absence de notre fédération et de notre Union régionale au futur Bureau national. Nous proposons que les syndicats « orphelins » comme nous puissent avoir un « parrain » ou une « marraine » au BN.

Pierre DEFAUT Hacuitex Languedoc-Roussillon et Paca

Un des axes forts de notre intervention syndicale est la lutte contre la répression syndicale que nous rencontrons dans la blanchisserie industrielle, notamment dans le groupe Elis. Ces dernières années, deux tentatives d'implantation syndicale se sont soldées par le licenciement de nos militants. Seul est accepté un syndicat « maison », qui n'existe que pour que personne d'autre ne puisse s'implanter. Nous avons alerté la Confédération, cliente du groupe, afin qu'elle puisse nous aider à faire en sorte que cessent ces pratiques. Dans la vie quotidienne du syndicat, nous devons souligner les problèmes rencontrés par les militants dans l'utilisation des outils GESSY, SCPVC et Service Plus. Il est urgent de se pencher sérieusement sur ces problèmes. Quant au regroupement d'Hacuitex avec les Services, nous sommes persuadés que tout le monde en sortira renforcé.

Bernard BOSCH Assurances Bourgogne-Rhône- Alpes-Auvergne

Les mutations du capitalisme impactent les métiers (dans les assurances). Les employeurs engagent des projets de rationalisation pour faire face à la mondialisation, avec pour conséquence une recherche systématique de rentabilité financière. Face à cette situation, la CFDT doit réfléchir afin d'apporter une réponse appropriée. Quelques exemples de

réalisation locale : le syndicat a mis en œuvre une sécurisation des parcours professionnels (mobilité locale). Les patrons recrutant de plus en plus à l'étranger sur des tâches de faibles valeurs ajoutées, la CFDT doit en prendre acte et réfléchir à cette situation. Le syndicat a été déçu par le résultat sur le référendum européen. Il se félicite de l'adhésion de la CFDT à la démarche « Sauvons l'Europe ». Le syndicat est en plein accord avec le rapport d'activité et votera donc le quitus.

Françoise LAREUR Uri Île-de-France

La CFDT est sortie gagnante de la période difficile que l'on vient de traverser. Il y a eu des remous, des trous d'air et des départs. Ceux qui ont claqué la porte sont d'un autre âge. L'interpro a bien aidé à reconstruire les équipes après les départs des militants. La priorité est donnée actuellement au développement et génère déjà des résultats (Roissy). Le CPE a démontré qu'il fallait construire l'avenir avec les jeunes.

Concernant la crise des banlieues, le syndicalisme doit assumer sa part de responsabilités (plus particulièrement en ce qui concerne l'emploi des jeunes). Il faut prendre en compte le poids politique des régions qui devient de plus en plus fort. Il importe de suivre le sillon que l'on a creusé. Il faut savoir « oser la différence ».

La région Île-de-France appelle à voter sans réserve le quitus.

Yannick ROUVIÈRE Personnel de l'énergie atomique de Marcoule

À Nantes, le syndicat s'était opposé à la remise en cause des quarante annuités pour tous pour bénéficier d'une retraite pleine. L'option n'avait pas été retenue. Par la suite, sur ce



sujet, les équipes ont vécu l'enfer. Les dossiers Unedic et intermittents ont aussi suscité de l'incompréhension. L'épisode du CPE nous a remis en selle, mais pas suffisamment. Le Bureau national n'est pas seul responsable. Tous les acteurs de l'organisation doivent se remettre en question. Sur les retraites toujours, la prise en compte de la pénibilité est, dans notre secteur, essentielle. Et la Confédération doit ici pouvoir peser plus qu'elle ne le fait.

Les « 40 débats » ont été une bonne initiative, mais ce qui en est ressorti est décevant. Il n'y a pas eu de modification statutaire. Aussi, comment notre fonctionnement pourrait-il s'améliorer ? Pourtant, les syndicats doivent pouvoir peser sur les dossiers à venir, et notamment sur celui du contrat de travail.

Francis MAGNOU

S3C francilien

Malgré avril 2002, une politique injuste et inefficace a creusé les inégalités, a exaspéré les plus défavorisés et entraîné le rejet de la Constitution. L'Europe est en panne, alors qu'il y a besoin de réguler la mondialisation. Malgré la crise des banlieues, le gouvernement a poursuivi sa politique jusqu'au CPE. Ses réformes renvoient la dette aux générations futures, et portent des coups aux acquis tels que les 35 heures. Dans ce contexte, face aux corporatismes, le syndicalisme d'engagement de la CFDT a traversé des turbulences. Mais le réformisme de conquête de la CFDT, réaffirmé, a su être au centre des débats. Oui à une réforme, progrès social partagé, basée sur des compromis, la représentativité des acteurs et la justice, comme sur les dossiers retraites et intermittents. Il y a eu cependant un déficit de démocratie participative avec les syndicats. Après les 40 annuités, pas de fatalité à 41-42. Comme pour le CPE, opposons-nous au contrat unique : développons la sécurisation des parcours avec des garanties nouvelles. Nous sommes maintenant dans la F3C, c'est bien, mais faisons leur place aux syndicats dans cette nouvelle fédération.

Yvon RAVEL

Établissements de la Défense
Haute-Bretagne

Le syndicat veut résolument se tourner vers l'avenir et demande à la Confédération de s'investir davantage dans les fonctions publiques qui sont, elles aussi, soumises aux restructurations et autres modernisations, sous peine de voir la CFDT continuer à s'affaiblir dans ce secteur. Le syndicat demande pour cela un renforcement politique de l'Uffa en lui accordant par exemple une représentativité au Bureau national. La communication interne, descendante et remontante, doit aussi être améliorée et repensée en intégrant les nouvelles technologies sous peine d'être percutée par l'information plus réactive des médias. Le syndicat propose enfin au futur Bureau national de prolonger la réflexion et de préciser le positionnement de la CFDT sur les questions de fond posées par la mondialisation et ses effets, notamment sur la redistribution des bénéfices aux salariés. Positionnement réclamé aussi sur l'évolution du Code du travail.

Christophe DUPOUY

Affaires économiques et
finances Paris

Le syndicat souligne d'abord ses trois principales revendications : modernisation non dogmatique et correspondant aux missions fixées, alors que le secteur subit la moitié des suppressions d'emploi dans la fonction publique d'État, renforcement de l'Uffa dans la CFDT et débat dans la prochaine mandature sur l'organisation de la CFDT dans les fonctions publiques ; et enfin création de maisons de services publics économiques et financiers. Le syndicat fait ensuite une analyse critique de l'activité de la Confédération, jugeant la gestion des dossiers Unedic et intermittents insatisfaisante. De même, le Bureau national, dans l'accord sur les retraites, a mal évalué la situation de la fonction publique. Sur l'Europe, il n'y a pas eu assez de débats en amont, notamment avec les adhérents. Le syndicat conclut qu'il ne

votera pas majoritairement en faveur de l'activité en regrettant les trop nombreux départs de la CFDT.

Maryvonne GUIAVARC'H

Uri Bretagne

La CFDT est une organisation qui sait se mobiliser sur des revendications pour obtenir des résultats et l'Uri appelle les congressistes à se projeter dans l'avenir en étant solidaires, engagés, riches des diversités, tenaces et responsables devant les objectifs. Les nouveaux acquis, sur la base de nos valeurs de solidarité et d'émancipation, doivent être pour tous et garantis pour les futures générations. La décentralisation et la déconcentration des services de l'État confèrent une légitimité supplémentaire à l'interpro, et mériteraient une articulation confédérale. Pour gagner, la CFDT, dans son ensemble, se doit de mieux fédérer les énergies, et les structures pro et interpro doivent travailler à une meilleure articulation entre elles, au service des syndicats. C'est ainsi que la CFDT gagnera l'enjeu de la syndicalisation.

Jean-Pierre BOCHMANN

Personnels de l'énergie
atomique Basse-Normandie

Sur les retraites, c'est l'absence d'informations aux équipes qui a été préjudiciable à la CFDT. Le débat qui a suivi en interne et les pratiques mises en place ont démontré que les leçons ont été tirées. Pour les « recalculés », la CFDT a tardé à reconnaître que le Pare était bien un contrat avec les chômeurs. La rectification a eu lieu, mais le mal était fait. Sur l'intermittence, la CFDT a le mieux cerné les problèmes et, sur la formation, elle a permis aux salariés du privé de bénéficier du DIF. Une réforme touchant au travail n'est pas possible sans la CFDT. Le contrat de travail est un élément d'évolution, mais le CDI doit demeurer la garantie de référence. Le service public de l'emploi agit sur la sous-traitance et sur le handicap. Le réformisme CFDT se doit d'être fort pour être efficace. Pour cela il doit être uni et rassemblé.



Jeannette JUSTE

Santé-Sociaux Pays de la Loire-Haute-Loire

Que de chemin parcouru depuis Nantes, depuis 2003, où l'Auvergne a été l'épicentre de la crise interne ! L'Uri a retrouvé une cohérence politique. Le syndicat se retrouve dans le rapport d'activité. La place et le rôle des organisations syndicales, agissant pour l'intérêt général, sont à réaffirmer et à conforter. Être au plus près des salariés est un gage de crédibilité, c'est l'enjeu du développement de la CFDT. La bataille pour pérenniser la retraite par répartition est loin d'être terminée. Le système d'assurance-maladie doit continuer à préserver l'accès aux soins pour tous. La CFDT doit combattre pour que le risque dépendance soit financé par la solidarité nationale. Le syndicat croit fermement aux liens intergénérationnels entre adhérents et militants. Aujourd'hui, le syndicalisme doit répondre aux attentes des salariés et en particulier des plus jeunes.

Jean-Tanguy LEOST

Personnels civils des établissements de la Défense Finistère

Nous voici à l'aube d'un nouveau départ pour la CFDT, sentiment que nous n'avons pas à la clôture du congrès de Nantes. Puis le dossier des retraites a mis nos équipes KO. Mais depuis, notre syndicat s'est reconstruit. Suite au changement statutaire, notre syndicat a été porté à la tête du comité d'établissement. Cette gestion vient d'être plébiscitée par le personnel. Ce résultat, fruit d'un travail collectif, démontre notre capacité d'adaptation. Le syndicat est engagé dans l'ensemble du fonctionnement de la CFDT. Et le retrait de la candidature de la FEAE au sein du Bureau national ne remettra certainement pas en cause notre investissement.

Yolande BRIAND

Fédération Santé-Sociaux

À Nantes, la CFDT sort renforcée dans son engagement pour la transformation sociale. En 2003, notre syndica-

lisme d'engagement connaît remous en interne et incompréhension à l'externe. Notre fédération ne fut pas épargnée. Ces difficultés ne doivent pas nous faire douter, car nous obtenons des victoires comme pour la retraite des aides-soignantes. Les contradictions entre les discours et les pratiques touchent au plus profond notre conception des solidarités collectives. Le changement ne peut se réduire à réformer les structures. La démocratie exige des régulations économiques et sociales, et la régulation sociale fait défaut. Notre capacité d'engagement nous a permis de faire échec au CPE et redonne sens à l'action syndicale. L'emploi et les salaires sont, pour nous, deux préoccupations majeures. Les quatre années passées ont été difficiles et profitables à notre syndicalisme. Nous soutenons le rapport d'activité. Je voudrais terminer par un point important : la place de l'Uffa, qui fait figure de nain en terme d'organisation. Nous devons avoir une réflexion sur deux axes : l'organisation d'une véritable union fédérale ; une organisation performante de la fonction publique d'État.

Jacques MARTINIAULT

UTR Ille-et-Vilaine

Il est anormal que 80 % des adhérents quittent la CFDT en partant à la retraite. Ils ne rejoignent pas les syndicats de retraités alors qu'il est simple de transférer les adhérents vers les UTR. Est-ce en raison de la vision du vieillissement ? Le syndicalisme des retraités est attractif et convivial et, après ce congrès, beaucoup de retraités nous rejoindront ! Il faut continuer à défendre nos acquis avec les salariés et faire en sorte que les retraités soient considérés comme des citoyens à part entière. Salariés et retraités, nous aurons d'autres combats à mener dans les années qui viennent.

Laurent QUINTREAU

Betor Pub

La communication auprès des salariés est essentielle pour atteindre notre objectif de syndicalisme de transformation sociale. Dans les

entreprises de notre secteur, beaucoup de dirigeants prônent un discours progressiste et pratiquent une répression syndicale organisée. Notre syndicalisme critique ne peut rester muet. Nos DRH sont des professionnels de la communication, il nous faut donc aussi communiquer. Communiquer pour attirer les adhérents, pour lutter contre la mauvaise image du syndicalisme français, pour informer les salariés. Nous avons ainsi obtenu des résultats : création de sections syndicales, rénovation de la grille des classifications dans la publicité, accords handicap et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La CFDT est le premier syndicat dans la publicité et le conseil. La communication est essentielle pour que nous représentions un vrai contre-pouvoir, il nous faut donc l'utiliser.

Philippe PERRAULT

Uri Nord-Pas-de-Calais

Les militants du Nord-Pas-de-Calais se sont investis dans l'organisation. L'Union régionale s'est ainsi imposée comme un partenaire qui compte au niveau régional en dépit de quelques difficultés de parcours comme les retraites, qui ont par ailleurs permis de renforcer son fonctionnement participatif. La relance de la décentralisation crée des lieux nouveaux et entraîne le développement d'un dialogue social territorial, sur les nouvelles fonctions stratégiques de la région (emploi, développement économique, pôles de compétitivité) : la région et les départements y pren-





nent toute leur place. Il est donc nécessaire d'être toujours plus proche des salariés dans ces territoires afin de développer notre syndicalisme d'adhérents pour continuer de construire, dans les quatre années à venir, le syndicalisme réformiste dont le pays a besoin, gage de la définition d'un nouveau contrat social.

Thierry PERRIN

Chimie-Energie Ain, 2 Savoie

Le syndicat est en phase avec les orientations de fond de la CFDT, les problèmes rencontrés dans la mandature résident plus dans la forme et la mise en œuvre. Sur les retraites, les intermittents ou le référendum européen, les adhérents ont pu se sentir mis devant le fait accompli et il n'a pas été facile d'expliquer les positions CFDT face aux positions plus simplistes des opposants aux réformes.

Tirailés entre la politique libérale du gouvernement et l'immobilisme d'autres syndicats, nos équipes ont de plus en plus de mal à convaincre. Le syndicat s'est mobilisé pour influencer sur les pratiques des équipes et privilégier les adhérents. Nous devons atteindre le plus grand nombre de jeunes et de salariés en changeant nos façons de communiquer, en allégeant nos structures, en les rencontrant dans et hors les entreprises, et en ciblant nos priorités pour renforcer le lien avec les salariés.

Christian SEVETTE

Syndicat national des artistes des professions de l'animation et du spectacle

La culture et les artistes sont les grands absents du rapport d'activité. La culture ne répond pas aux règles économiques classiques, car elle n'a pas de rentabilité immédiate. Pour autant, elle touche les grands thèmes qui intéressent la CFDT : la défense des valeurs indispensables à la vie et à l'épanouissement de la personne humaine. Le syndicat se félicite de la position de la CFDT sur les droits d'auteur et droits voisins, qui démontre que la gratuité de la culture est un leurre. De même, il



approuve la décision du Bureau national sur les annexes 8 et 10 de la convention Unedic (intermittents) : il faut provoquer les conditions d'une signature, ce qui n'est pas encore acquis mais pas impossible. D'où la nécessité, pour la CFDT, de se doter d'une véritable politique culturelle et de refléter toutes les réalités de notre temps.

Patrick DEWEVRE

Personnel banques et établissements financiers de Lille-Armentière

Sur les retraites, nous tenons à souligner le manque de démocratie et le sentiment d'abandon ressenti. Pour l'avenir, nous souhaitons, si nécessaire, que le recours au référendum des adhérents soit développé. Nous avons fait état de nos désaccords avec la Confédération tout en souhaitant rester à la CFDT. Nous avons également contraint notre fédération à clarifier sa position lors de son congrès extraordinaire en 2004. La nouvelle fédération qui a ensuite été mise en place doit être pérennisée et nous tenons à l'assurer de notre courage. De plus, notre nouveau Syndicat des banques de la métropole lilloise, né des évolutions du secteur bancaire, est confronté au déficit du développement face au départ massif en retraites et à l'accueil des jeunes générations. Enfin, nous aurions souhaité un débat sur la charte financière car nous souffrons d'un manque de moyens financiers.

Nicole LARDEUX

Fédération des Services

La fédération des Services se retrouve pleinement dans une CFDT qui agit pour l'insertion, pour faire reculer la précarité. Elle a continué à se développer durant la mandature, et la confiance des salariés nous

conforte dans notre conception du syndicalisme réformateur. Le blocage dans les hôtels-café-restaurants illustre les limites de la loi, alors que les entreprises comme les salariés ont un intérêt commun à faire reculer la précarité et à négocier. Depuis 2002, le gouvernement ne cesse de rogner les protections des salariés. Après l'action exemplaire contre le CPE, le CNE doit être vidé de son contenu par la négociation. Nous devons aussi imposer la sécurisation des parcours professionnels et, dans cette optique, mieux conjuguer nos actions entre fédérations et régions. En juin 2007, s'achèvera le processus de regroupement avec Hacuïtex, dont les militants sont résolument tournés vers l'avenir.

Dominique BOUSQUENAUD

Chimie-Energie Lorraine

Notre syndicat est né en 1997 et a remplacé une dizaine de syndicats. Le bénéfice de cette structuration régionale est incontestable, en moyens, en organisation et en développement. L'explosion des maladies professionnelles liées à l'amiante est l'une de nos principales préoccupations. 850 dossiers de victimes ont à ce jour été déposés auprès du Fiva, mais nous souhaitons que cette prise en charge soit relayée nationalement par la Confédération. Sur les retraites, c'est plus la forme qui nous a posé problème, liée à la rapidité de la prise de décision. Aujourd'hui, la campagne nationale sur l'emploi et le travail de qualité lancé par notre fédération a redynamisé notre action syndicale. Enfin, le syndicalisme de transformation sociale que nous avons choisi doit compter avec des partenaires fiables (patronat ou gouvernement), ce qui n'a pas toujours été le cas lors de cette mandature.

Yves LE BIHAN

Agents de la Sécurité sociale Île-de-France

Des retraites au CPE, on passe de la crise à l'euphorie. Les déchirements, la souffrance, éprouvés par les militants en 2003 s'expliquent aussi par



le fait qu'une fois la décision prise, il est devenu difficile, en interne comme en externe, d'avoir des débats rationnels. L'émotion et la frustration ont pris le pas. La réaction de la Confédération, avec les « 40 débats », a été bonne : le débat est une ressource, et chaque structure par la suite s'est engagée dans une démarche d'appropriation collective des revendications confédérales. Les avancées obtenues depuis attestent le caractère productif de la période, avec les éléments de la sécurisation des parcours et les progrès de l'égalité professionnelle, mais aussi le travail avec la Confédération étudiante. L'Accord national interprofessionnel de 2003 suggère la possibilité de nouvelles convergences syndicales. Les règles du dialogue social demandent à aller plus loin vers le principe de l'accord majoritaire.

Laurent BERGER

Uri Pays de la Loire

Dans cette période difficile pour construire de nouvelles solidarités dans une société fragmentée, l'Union régionale, malgré les turbulences, s'est bien retrouvée dans la CFDT. Celle-ci paraît plus forte en 2006 qu'en 2003 : nous avons progressé sur notre critique sociale, redonné du sens et de la cohérence à nos objectifs revendicatifs dans une visée de transformation sociale. Plusieurs défis nous attendent : poursuivre la réflexion sur la cohérence ; un avenir européen plus conforme aux besoins des salariés ; la construction d'une véritable démocratie sociale ; consolider l'avenir de nos systèmes de protection sociale ; améliorer nos pratiques syndicales pour mieux connaître les attentes des salariés, renforcer la coopération pro-multi-pro-interpro, privilégier la proximité avec les salariés, consolider le lien avec les adhérents, politiser les IRP et les mandatés. Et, en conclusion, réconcilier l'idéal et la nécessité.

Marc BLANC

Chimie-Energie Île-de-France

Le Secif insiste sur les conditions d'un approfondissement du dialogue social : la prise en compte des autres

acteurs déjà, la production de résultats concrets, mais aussi la nécessité du débat interne, seul à même de renforcer nos échanges en externe. Il ne faut pas pour autant négliger le rapport au politique. À l'échelon européen, le non au référendum nous a fait prendre plusieurs années de retard. Il est urgent de renforcer politiquement la CES. À l'échelle française, pourquoi pas, afin de ne pas nous retrouver dans la situation d'avril 2002, faire dès cet automne une campagne sur nos valeurs, notre vision de l'Europe et notre refus du nationalisme et du racisme. Le développement, enfin, est la clé du succès : pour ce faire, il nous faut de vraies revendications – et c'est le cas avec la résolution – mais aussi des acteurs de qualité : il est urgent de mettre en place une politique de responsables.

Dominique GILLIER

FGMM

Les caractéristiques de l'industrie – activité créatrice de richesses et d'emplois, facteur d'innovations – peuvent favoriser un nouveau type de développement durable. Il convient de mettre l'accent sur plusieurs aspects visant à développer la RSE : une plus grande transparence dans la gestion des entreprises et un meilleur dialogue social. Le syndicalisme conserve une place à part dans la mesure où il peut amener des nouvelles garanties collectives et sécuriser les parcours professionnels. Mettons l'accent sur les négociations interprofessionnelles portant sur la pénibilité et (re) faisons de la RTT un identifiant fort de la CFDT avec de

nouvelles propositions. Cette situation conduit la FGMM à souhaiter une initiative pour une action interprofessionnelle puissante. Enfin, dans le cadre de nos débats de congrès, la FGMM apporte son soutien à l'amendement n° 17.

Ludivine JALINIÈRE

Services publics parisiens

Débat confisqué, débat libéré ! Dix ans à se battre, y compris physiquement, pour sortir de la glaciation imposée par l'extrême gauche. Et enfin, la fierté, le plaisir de s'affirmer pleinement adhérent à la CFDT. Cela se traduit par 40 % de progression en un an. L'épisode des retraites souligne la responsabilité des syndicats dans l'appropriation des enjeux et l'ambiguïté d'une intersyndicale aux mots d'ordre confus. Le compromis était acceptable et la CFDT a osé aller au bout de l'engagement avec l'indépendance intellectuelle, politique et syndicale qui la caractérise. Le syndicat invite les congressistes à défendre un projet syndical ambitieux qui est aussi un projet de société. Osons revendiquer ce que nous sommes, des hommes et des femmes fiers et libres. Nous sommes la première centrale de ce pays, alors imposons-nous !

Didier GETREY

Métallurgie de Moselle

La métallurgie en Moselle, c'est 865 entreprises dont 85 % ont moins 50 salariés et 53 % moins de 10 salariés. Ceux-ci ne bénéficient d'aucune représentation, et leur nombre est croissant. Alors, les métallos mosellans réclament des moyens pour intervenir dans ce tissu de TPE et PME, des moyens nécessaires au dialogue social et obtenir des avantages sociaux qui ne soient pas au rabais. Des moyens qui doivent être organisés et mutualisés. Il faut une formation syndicale qui ne soit pas limitée aux 0,08 pour mille de la masse salariale et la possibilité de retour à un emploi de qualité pour les militants après leur mandat. Le développement de la CFDT passe par l'entrée de façon pérenne dans les TPE et PME, en accord avec une CFDT force de





propositions et utilisant le rapport de forces lorsqu'il est nécessaire.

Jannick YVON Interco Finistère

La qualité du rapport d'activité est à saluer, mais un certain nombre de lacunes existent, parmi lesquelles son manque de liens avec les orientations. Quatre points sont mis en avant. Les syndicats sont privés de débat sur le fonctionnement de l'Uffa lors de ce congrès, alors que cette structure est bien un outil confédéral. Il faut réfléchir sur l'organisation des champs fédéraux relevant du



secteur public. Les questions relatives à la prise en charge des personnes âgées sont insuffisamment traitées dans le rapport d'activité. Le vieillissement de la population nous invite pourtant à entamer une réflexion sur la qualité de cette prise en charge et ce qui en découle pour « nos vieux » et pour les salariés du secteur. La décentralisation, que la CFDT accompagne, est également insuffisamment traitée dans le rapport d'activité, sur les deux points suivants : la question des moyens mis à la disposition des acteurs locaux pour assumer leurs nouvelles missions et la question du développement des coopérations interfédérales.

Alain GATTI Uri Lorraine

La période a été décisive pour notre syndicalisme réformiste : retraites, CPE. Un seul souci nous aura guidé :

passer du dire au faire. Sur les retraites, nous avons préservé l'essentiel : la répartition. Cette épreuve nous a renforcés car la contradiction et le débat constituent notre identité. Le chemin du développement de notre organisation passe par le débat. Nous pouvons d'autant mieux mener ce débat que nous savons, en nous appuyant sur nos valeurs de solidarité, où nous voulons aller. Au plan interprofessionnel, le champ de notre intervention syndicale concerne aussi bien la diversification des activités que la cohésion territoriale. Dans la fonction publique, le dialogue social doit être développé et, à ce propos, l'Uffa n'est pas la seule réponse. Ce congrès permettra de dépasser nos erreurs, d'assumer notre vision de l'intérêt général et d'agir pour changer concrètement la société.

Brigitte BIENASSIS Chimie-Energie Rhône-Alpes Ouest

Quatre ans d'une politique de régression sociale, une persistance du chômage qui facilite l'augmentation du seuil d'acceptabilité des citoyens. Notre modèle social serait-il à bout de souffle ? En fait, c'est plutôt sa non-application qui pose problème. Il faut placer l'adhérent acteur au cœur du système, à tous les niveaux de l'organisation. Cela veut dire accepter d'être bousculé, contredit, développer le débat interne. Celui-ci a été insuffisant sur le référendum européen. Problèmes également sur la gestion du dossier des recalculés, des intermittents ou du CDD sénior. Nous apprécions cependant positivement la gestion des dossiers discrimination, handicap, égalité et formation professionnelle. Il faut tout mettre en œuvre pour diffuser, à l'interne et à l'externe, les positions qui seront prises à ce congrès. Nous y contribuerons et voterons le quitus à une courte majorité.

Elisabeth BAGAUT Sgen Nord-Pas-de-Calais

Alors que le rapport d'activité met en évidence la nécessité, dans la suite

des textes adoptés à Nantes, d'accélérer la réflexion sur la prise en charge des fonctionnaires par toute l'organisation et d'améliorer le fonctionnement de l'Uffa, notre déception est grande de voir que ces éléments ne figurent pas dans le texte d'orientation. Déception d'autant plus grande que l'amendement que nous avons déposé n'a pas été retenu. Ces questions ne peuvent relever du seul « fonctionnement ordinaire », un signal fort doit être envoyé. Le Nord-Pas-de-Calais est une des trois régions de France les plus touchées par la pauvreté, facteur aggravant de l'échec scolaire. Il est urgent de mettre en place des projets éducatifs régionaux ambitieux et mobilisateurs, élaborés de manière partenariale. Certes, la CFDT a beaucoup progressé dans son investissement sur l'école, mais il reste beaucoup à faire !

Serge KUKURUZOVIC Métallurgie de Saône-et-Loire

Nous sommes dubitatifs sur la pertinence de syndicats au-delà du département. Sur l'interpro, c'est l'Uri qui doit être la seule structure politique. Nous attendons des réponses sur les services que sont en droit d'attendre les syndicats (SCPVC, Service Plus, GESSY et la Cnas). Qu'attendons-nous pour faciliter la mixité et le turnover dans les responsabilités, pour les jeunes, et pour les militants des TPE-PME notamment ? Quel parcours minimum dans la CFDT avant d'être présenté aux plus hautes fonctions ? La situation de l'emploi est très préoccupante, les militants des TPE-PME et des sous-traitants ont le sentiment d'être oubliés. Nous devons redébattre de la RTT. L'accord Unedic de 2005 est intéressant mais inopérant sur le CIF CDD. Il faut remettre à plat la multitude de contrats. Les exactions de la CGT, cautionnées par le silence de son secrétaire général, sont inacceptables.

Sophie LECOMTE Établissements et Arsenaux de l'État Charente

La pratique du dialogue social fait partie de la culture CFDT, mais les



mentaire du secteur privé doit être l'objectif nous permettant d'accroître notre audience.

Christian JOUEN Syndicat national de l'écrit

partenaires ne nous rendent pas la tâche facile, que ce soit au ministère de la Défense nationale ou encore au plan national. Il faut saluer les coups de gueule de la Fédération et de la Confédération sur ce sujet et, à moins d'un an des présidentielles, il faut faire savoir à l'équipe gouvernementale en place que les adhérents CFDT sont des électeurs potentiels. Au MDN, l'Unsa n'en finit pas de nous pourrir la vie. Opaque, illisible, polymorphe et hypocrite, elle apporte systématiquement ses voix à la CGT lors des élections des comités d'entreprise. Il faut savoir valoriser notre action, chose que l'on ne fait pas ou peu. Il faut ensuite rééquilibrer les équipes militantes en direction des jeunes et des femmes. Enfin, nous regrettons que notre syndicat ne soit pas représenté au BN ni par sa région, ni par sa Fédération.

Marie-Odile ESCH Fédération Interco

Le rapport d'activité dresse un bilan collectif mitigé de notre action en direction des fonctions publiques, malgré les résolutions du congrès de Nantes. Renvoyer la responsabilité aux pouvoirs publics ne doit pas nous dédouaner de notre propre autocritique. Nous maintenons la confusion entre missions de service public, missions au service du public et statuts des salariés chargés de leur mise en œuvre. Le fossé se creuse entre un secteur privé confronté aux lois de la mondialisation et le secteur public se regardant le nombril. Les résultats électoraux dans la fonction publique d'État ne sont pas à la hauteur de nos ambitions. Les clés de la réussite sont pourtant entre nos mains. Une fonction publique moderne, efficiente, attractive pour les jeunes et complé-

Les entreprises sont de plus en plus concentrées au sein de grands groupes puissants. Le marché des gratuits, lui, se développe. D'autres évolutions se préparent. La téléphonie et Internet sont incontournables. Le bimédia le sera bientôt.

Ces évolutions impactent le salariat. Les conventions collectives ne suivent pas. Les classifications se fondent peu sur des textes négociés. Les plus précaires souffrent de cette inadaptation. L'accès à l'emploi est compliqué car nombre de jeunes sont formés, alors qu'il y a peu de postes à pourvoir. L'État verse des aides qui sont utilisées défensivement. Nous n'avons pas assez pesé sur tout cela car nos énergies ont été absorbées par l'interne. Les corporatismes devront être combattus pour mieux couvrir des champs professionnels qui s'interpénètrent. Notons enfin que notre propre presse syndicale devra être plus en phase avec les attentes des adhérents.

Marcel TIVENT UTR de l'Ain

Les retraités sont engagés dans l'avenir! C'est sur cette affirmation que l'Union des retraités a tenu à commencer son intervention. Et cet avenir s'annonce particulièrement rude. Les chiffres d'aujourd'hui sont parlants: minimum à 600 € et souvent beaucoup moins pour les pensions de réversion. Et face à ces revenus, il y a les augmentations rapides, notamment du coût des maisons de retraite. Cette situation pèse et pèsera de plus en plus sur les générations à venir qui ne bénéficieront que de ce qui aura été engrangé aujourd'hui. C'est pourquoi nous plaçons pour un renforcement de la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle comme pour le CPE. Les délégués actifs d'aujourd'hui travailleront ainsi pour leur avenir. Sans oublier qu'il ne faut pas laisser les adhérents « partir dans la

nature » à leur retraite. L'Union des retraités est là pour les accueillir.

Brigitte RIZZO Banques et établissements financiers Île-de-France

L'ancienne CE fédérale a tenté d'entraîner notre Fédération à la CGT. Elle a échoué et quitté la CFDT. Après la carence du Conseil fédéral qui s'en est suivi, le BN a désigné un administrateur provisoire. Un congrès a élu de nouveaux responsables et un conseil renouvelé à 80 %. Notre organisation est restée le syndicat majoritaire, et la CGT reste quatrième! Notre syndicat s'atelle, avec la Fédération, à rebâtir une organisation s'appuyant sur ses syndicats. Au plan professionnel, les incessantes restructurations mobilisent les syndicats des banques dans un secteur financier en évolution permanente, avec la nécessité d'agir face à des stratégies de groupes, où banques et assurances se confondent de plus en plus dans ce qui devient un même métier, la « bancassurance ». Cela nécessite aussi la réorganisation de la CFDT pour être plus efficace. Il est nécessaire que la Confédération engage ce rapprochement.

Claude TENIN Métallurgie de la Sarthe

Les problèmes d'emploi sont prégnants. Face aux hémorragies mais aussi aux créations d'emplois, nous avons fait jouer la solidarité des territoires et des négociations sur le temps de travail réduisant ainsi la précarité. Des doutes persistent sur la stratégie de l'organisation, et la confiance demeure fragile. Sur les retraites, notre vigilance s'exercera particulièrement sur la pénibilité. Avec le problème du financement, ces deux sujets domineront la négociation de 2008.

Le débat sur le dialogue social doit être présent dans la campagne de 2007.

Au plan interne, nous poursuivons la dynamique de regroupement de syndicats et considérons comme incontournable notre engagement dans l'interpro. Nous voulons le crédit





d'impôt pour les salariés non imposables. Une piste parmi d'autres pour gagner la bataille du développement et notre objectif concret de rentrée : un adhérent de plus pour un militant.

Daniel METRICH Équipement, départements de la région Est

Nous intervenons sur quatre points. La réforme des retraites a fragilisé la FGTE. Nous avons maintenu la CFDT à l'Équipement, mais, même si une réforme était nécessaire, nous ne partageons pas l'analyse confédérale. Face à la politique menée par ce gouvernement qui divise les salariés et ne fait qu'accentuer les inégalités, la CFDT doit réagir et revendiquer une autre répartition de la richesse. Le service public est vecteur de cohésion sociale. La décentralisation, telle qu'elle est menée, n'est qu'un transfert de charges et génère des inégalités entre territoires, entre usagers, et nous regrettons de ne pas avoir été consultés par la Confédération sur ces aspects. Face à la mondialisation libérale, on ne peut se passer de la construction d'une Europe sociale. Dans ce cadre, la CFDT doit soutenir le projet de directive-cadre sur le service public déposé par le groupe socialiste européen.

Frédéric CHAPUT Métallurgie, Savoie

Il faut donner du sens à notre action syndicale en redonnant des repères aux salariés. Cela passe par le territoire. Cette démarche doit être transversale entre le professionnel et l'interprofessionnel. Des relais territoriaux sont nécessaires au niveau du département pour gagner en efficacité. L'objectif est de faire progresser la démocratie participative et de faire reconnaître les corps intermédiaires. L'action territoriale, c'est faire ensemble, c'est favoriser l'émergence de compromis contractualisés, plutôt qu'un lieu de législation. Toute cette action territoriale crée aussi les conditions de la relation entreprise-territoire et nous rapproche des PME.



Nous regrettons que, dans la résolution générale, l'action territoriale, enjeu d'avenir, soit peu abordée. Un débat au niveau de notre organisation est indispensable sur ce sujet de société.

Christian ÉLIE Sgen de Loire-Atlantique

Le soutien au projet de loi Fillon a provoqué une crise profonde dans l'organisation. L'allongement de la durée de cotisation est pour beaucoup dans le sentiment des enseignants de payer le prix fort de la réforme. Pour eux, qui vivent plus vieux que d'autres, le réel problème est celui de l'aménagement des fins de carrière. La CFDT doit mettre tout son poids pour faire des propositions et aboutir à des résultats. La pérennité de notre organisation dans l'Éducation nationale sera à ce prix. En 2004, nous avons fait le choix de rester à la CFDT et de nous impliquer dans l'action interprofessionnelle. Aujourd'hui, nous avons le sentiment d'avoir participé à la sortie de crise par le haut, la Confédération ayant en outre entendu une bonne partie des critiques. Aujourd'hui, la CFDT a la responsabilité de faire progresser sa démarche réformatrice pour améliorer progressivement le sort des salariés.

Jacqueline GIRAUD EYRAUD

Uri Paca

Notre région a été, elle aussi, secouée par l'enchaînement de mauvais coups portés aux équipes CFDT. Les retraites, les recalculés, les intermittents étaient les exercices grandeur nature de notre syndicalisme réformatrice. Le coût de leur mise en œuvre a été exorbitant. Sur les retraites, il nous faut, dès à présent, préparer le prochain épisode de 2008.

La résolution du congrès ne pèse pas suffisamment le cadre nécessaire de la négociation. À l'Unedic, nous avons eu raison de faire la pause : cela contraint les autres partenaires à clarifier leurs positions. Le CPE a fait la démonstration que des organisations syndicales, ensemble et déterminées, pouvaient faire revenir un gouvernement sur une loi injuste et incohérente.

Être réformatrice, c'est reconnaître l'économie de marché, mais ce n'est pas accepter la loi. Notre région est candidate au Bureau national mais le vote du Conseil national nous relègue à la dernière place. La CFDT a besoin de militants, pas de courtisans.

Magali COPIJA Protection sociale Languedoc-Roussillon

Nous avons aussi vécu des moments difficiles en décidant de soutenir la réforme des retraites. Il est de notre responsabilité à tous de mettre en place des outils qui éviteront les erreurs du passé. Notre syndicat s'est régionalisé pour être plus efficace. La mutualisation des moyens est primordiale pour assurer l'équilibre entre le pro et l'interpro. La CFDT a besoin de proximité pour se développer et nous avons fait le choix de nous impliquer au niveau des UD et des UL. En renforçant nos structures, nous inciterons aussi les femmes à s'investir. Car la mixité a du mal à progresser, les choses évoluent trop lentement. Les préjugés ont la vie dure, même à la CFDT. Les militantes ne doivent pas seulement servir de potiches aux tribunes de congrès ! La CE confédérale nous montre le chemin. La CFDT a besoin de femmes à responsabilités, c'est une question politique majeure pour l'organisation.

René BILIEN Postes et télécoms Finistère

La position confédérale sur les retraites a bousculé notre syndicat, composé à 75 % de fonctionnaires. Nous n'avons pas connu de départs organisés mais nos adhérents ont été



agressés quotidiennement pas la CGT, SUD ou FO. 95 % de nos effectifs sont restés plus par fidélité mais sans partager l'avis du BN. Nous voyons deux raisons à nos difficultés. Un compromis avec la droite est mal accepté et nos adhérents, affrontés aux restructurations, n'imaginaient pas travailler plus longtemps dans ces circonstances. Nous partageons pourtant l'analyse du rapport sur la nécessité de réduire les inégalités entre le public et le privé. La décote a été un acte de justice sociale, mais la suppression de la bonification accordée pour les femmes fonctionnaires avec enfants est injuste, tout comme le taux prohibitif du rachat des années d'études. Dans quelles conditions allons-nous aborder les négociations de 2008 ?

Catherine OLIVIER Santé-Sociaux Nantes

Le vieillissement inéluctable de la population interroge la société comme notre syndicalisme. Nous avons réuni régionalement financeurs et associations confrontés à la dépendance mais aux intérêts souvent contradictoires. Ce fut une réussite. Le plan Borloo crée une concurrence déloyale avec les associations et « déprofessionnalise » une filière où la CFDT a tant œuvré. La dépendance doit être prise en charge par la CFDT tout entière car elle mérite une politique nationale. La cohésion sociale est en jeu et la dépendance doit prendre une place importante dans l'idée que nous nous faisons de la démocratie sociale. Nous avons là un vrai dossier transversal pour mobiliser nos adhérents, pour construire le syndicalisme de transformation apte à nous conduire vers « le monde que nous voulons ».

Geneviève VEGLIA POIRIER Interco du Var

Les retraites, les intermittents et les recalculés ont fait perdre plus de 82 000 adhérents à la CFDT, entraînant ainsi un affaiblissement du tissu militant. Ceux qui sont partis n'étaient plus en phase avec le chan-

gement de culture militante de la CFDT. Les militants sont divisés en deux catégories : ceux qui ont accès à l'information et ceux qui ne doivent pas y accéder, alors que la CFDT a besoin d'une communication interne libre et pluraliste et d'un fonctionnement plus participatif. Le syndicat a créé *Le Criquet militant* dans le but de permettre à tous les responsables CFDT de s'exprimer et ne comprend donc pas le courrier de Jacky Bon-tems accusant le syndicat de fonctionner en tendances. Le syndicat propose un débat sur la reconstruction de la liberté d'expression au sein de la CFDT, indispensable pour produire du collectif au service de l'individu.

Philippe SAMSON Finances Rhône-Alpes

La réforme des retraites et les débats qu'elle a suscités ne peuvent se résumer à une clarification politique. La réforme n'est toujours pas financée et l'erreur demeure d'avoir accordé notre confiance politique à un gouvernement qui a nié le dialogue social. Il est difficile d'être à la CFDT dans la fonction publique, et le réalisme consiste aussi à ne pas entrer en opposition avec le milieu professionnel. Condamner l'idéologie des suppressions d'emplois a priori, sans réflexion sur les missions de l'État, ne relève pas du corporatisme, et le chantier d'une politique ambitieuse de l'État doit être porté par la CFDT tout entière. L'Uffa ne remplissant plus aujourd'hui son rôle, l'organisation doit se doter d'une fédération du service public de l'État. Les militants ont besoin du débat pour progresser



et s'émanciper. L'UD reste le lieu le plus approprié pour le mettre en œuvre.

Hervé GARNIER FGA

Les règles du dialogue social ont vécu et les timides réformes engagées ne sont pas à la hauteur des enjeux. Leur réforme, notamment celle de la représentativité, est au cœur de nos priorités. Elle nous conduira à conquérir notre légitimité dans les entreprises et à faire reposer notre représentativité sur nos adhérents et nos résultats électoraux, comme les règles du secteur agricole nous y ont amenés. La réforme permettra de donner plus de légitimité à la négociation collective et au syndicalisme d'engagement. Les règles doivent changer pour que l'on considère la signature de chaque organisation en fonction de son poids électoral, ce qui influera sur les négociations. Enfin, la réforme du dialogue social doit améliorer la reconnaissance du droit syndical dans et hors l'entreprise, particulièrement dans les TPE-PME et le travail que nous avons entrepris ces dernières années doit être repris.

Michel FOURGEAUD Métallurgie de l'Essonne

Le bilan de la CFDT en termes d'adhésion et d'image dans la société est mitigé et nous nous interrogeons sur la vision que nous avons de la société à venir. Pour les salariés, le réformisme est souvent synonyme de sacrifices. Devons-nous nous contenter d'être les syndics de la société ? Il faudrait être plus proche de certains projets politiques pour recréer une vision commune de la société. Avec la mondialisation, comment influencer sur des décisions prises ailleurs ? Les multinationales sont irresponsables. La réponse pourrait être dans des politiques industrielles européennes. Il faut beaucoup plus d'Europe dans le domaine économique et politique. Il faut aussi élargir la réflexion sur le contrat de travail, aller au-delà du volet flexi-sécurité en tenant compte du logement et des périodes d'inactivité. Après les « 40



débats», nous espérons qu'aucune réforme importante ne se fera sans les syndicats.

Maryline PETIT Interco Indre-et-Loire

La signature par l'Uffa de deux accords avant le volet salarial nous a démobilisés et a entraîné des réactions violentes des autres organisations. Sur l'action de la CFDT, nous soutenons le fait de dissocier la fonction de négociation de celle de gestion à l'Unedic. Sur les retraites, nous ne souhaitons plus être enfermés dans un calendrier de discussions gouvernementales qui n'est pas le nôtre. Notre développement doit, lui, s'articuler autour de trois idées : resoudre les équipes, améliorer notre communication, donner des moyens financiers accrus. Nous ne sommes pas d'accord avec l'analyse confédérale visant à donner un rôle prééminent à la région. Nous souhaitons au contraire que les Unions départementales soient renforcées pour être au plus près des réalités du monde du travail. Enfin, la CFDT doit manifester plus de défiance à un gouvernement qui ne respecte pas ses engagements.

Martine FOURNIER Santé-sociaux Haute-Vienne

Si les difficultés rencontrées lors de la réforme des retraites ont permis de clarifier notre réformisme, elles nous ont coûté cher : des adhérents désorientés, sous des pressions diverses, abandonnent le syndicat (pour 45 % d'entre eux) et sont aujourd'hui dans la nature. La venue de François Chêrèque et la démarche des « 40 débats » ont été utiles. Ces pratiques doivent perdurer. Pourquoi pas des rencontres inter-congrès ? La CFDT apparaît toujours isolée dans son réformisme et sa conception du syndicalisme, mais la crise lui a permis de mûrir, comme l'a montré sa place dans le mouvement anti-CPE. Raison de plus pour poursuivre les réformes et, en 2008, aller jusqu'au bout avec une réelle égalité. La négociation pénibilité doit, elle aussi, réussir, en s'appuyant sur une définition de la pénibilité moins liée à la profession



en tant que telle qu'aux conditions dans lesquelles elle a été exercée.

Bernard MARX Uri Alsace

Trois ans de débat pour faire rentrer dans l'histoire cette période qui nous a marqués et qui a ancré les choix de la CFDT pour une retraite par répartition. Il faut à présent aborder les travaux pratiques de 2008, car l'avenir des retraites par répartition n'est pas assuré : le système nécessitera de nouvelles adaptations. Cette période de mutation creuse le fossé des inégalités. Notre réformisme ne doit pas être un système de repli mais de conquête pour construire du droit pour tous les salariés. Il y a urgence à développer le syndicalisme pour faire gagner les salariés : porter un projet, c'est refuser l'attentisme, affronter et contrer les peurs et les rejets pour éviter un nouvel avril 2002. L'Alsace, enfin, a besoin de l'Europe : ce n'est pas la Silicon Valley, mais une région manufacturière qui perd de l'emploi. Son horizon était l'Europe, un horizon qui s'est assombri le 29 mai 2005.

Roland SIFFERMANN Interco Bas-Rhin

Au-delà des conflits de personnes, la période a été marquée, pour notre syndicat, par des relations compliquées avec le reste de l'organisation, tant avec notre Fédération qu'avec une Confédération qui n'a pas su jouer son rôle d'arbitrage. Nous le déplorons, d'autant plus que cette histoire n'est pas terminée. Le boycott d'un congrès (28 avril 2005) par des syndicats minoritaires et un rapport mensonger sont à l'origine de l'affaire : une partition du syndicat, conforme aux vœux des minoritaires

et répondant à une logique de conflits de personnes, est décidée par la fédération et avalisée par le BNC. Quant aux majoritaires, leur structure est placée sous administration provisoire et voit ses compétences réduites, dans des conditions inacceptables pour ce qui est de l'information. Résultat, un syndicat en crise et des militants découragés. La Confédération, quant à elle, n'a pas répondu aux sept sections qui demandaient de revoir le cas.

Anne WOJCIK S3C Lorraine

La mise en œuvre de notre syndicalisme de transformation sociale a été au cœur de cette mandature. Les dossiers traités n'ont pas remis en cause les valeurs fondamentales de la CFDT. Les salariés nous font confiance. Note Confédération pèse énormément dans le paysage français. Alors pourquoi n'arrivons-nous pas à capitaliser cette image positive en nombre d'adhérents ? Nous devons tenter de résoudre notre isolement syndical. Mais force est de constater que FO et la CGT ne sont pas prêtes à mettre en œuvre un syndicalisme de transformation sociale. Nous devons réfléchir à la stratégie à mettre en œuvre pour aboutir à des accords majoritaires avec ces organisations qui pèsent le plus. Enfin, à l'approche des prochaines échéances électorales, nous devons proposer aux autres syndicats et aux représentants de la société civile une campagne de sensibilisation contre le racisme qui, hélas, ne faiblit pas.

Patrick PIERRON Fédération Chimie-Energie

Le dossier des retraites nous a percutés de plein fouet, mais nous voulions ici souligner notre capacité collective à rebondir après cet épisode. Par la suite, la plupart des sujets que nous avons eus à traiter ont permis à la CFDT d'affirmer sa conception d'un syndicalisme qui s'engage. Nous avons su démontrer que, pour gagner de nouvelles garanties pour les salariés et les citoyens, il est essentiel d'être campé sur les deux jambes que sont la négociation et le



rapport de forces. La période passée a été également l'occasion, pour notre organisation, de préciser sa vision d'une société qui doit faire cohabiter une démocratie représentative avec une démocratie participative et sociale. Autre moment significatif : notre implication offensive pour le Traité constitutionnel européen dont nous pouvons être fiers et au cours de laquelle notre organisation s'est affirmée une fois de plus européenne.

Albert RITZENTHALER

Sgen Bas-Rhin

L'action contre le CPE a permis de replacer la CFDT dans le champ syndical traditionnel du rapport de forces unitaire. Cette action aboutit à un nouveau débat national université-emploi. L'École reste bâtie sur un modèle élitiste et profondément inégalitaire. Les solutions proposées, comme l'apprentissage à 14 ans, sont incompatibles avec l'idée d'un socle commun en collège. La position de la CFDT sur les retraites a suscité la surprise, la frustration et l'incompréhension. Le Sgen, en Alsace, a lutté pied à pied pour maintenir le réseau militant à flot. Si la Confédération s'est investie sur l'école, son engagement aurait pu être plus offensif : le système scolaire en se réformera pas de l'intérieur. Sur l'Europe, le non au projet de référendum doit nous interroger sur notre stratégie. L'Europe ne doit pas rester un domaine réservé, mais doit traverser toutes les structures de l'organisation.

Laurent BIGOT

HTR Île-de-France



Les salariés de notre secteur n'obtiennent rien comme avancées sociales depuis des années avec 60% au Smic. Les entreprises font du chantage sur les salaires auprès du gouvernement. Le droit européen ne nous permet pas aujourd'hui le paiement des heures supplémentaires. Nous attendons une décision du Conseil d'État pour que 800 000 salariés touchent leurs heures supplémentaires. Le refus de la baisse de la TVA dans la restauration a été un coup dur pour les employeurs. Par ailleurs, nous ne voulons pas ouvrir le premier tour des élections professionnelles aux autres organisations syndicales. Sur la mixité sociale, la CFDT a du mal à intégrer des militants d'origines différentes et de tous âges. Pour finir, nous avons un vrai problème avec le SCPVC sans que la responsabilité confédérale soit assumée. Nous ne pouvons nous permettre cela en ce moment.

Patrick RIVEL

Métallurgie de l'Ain

Notre syndicat, en constante progression depuis six ans, a subi les conséquences des coups de génie de la Confédération : perte d'adhérents et refus d'adhérer par manque de confiance. Nous sommes fiers d'appartenir à une CFDT combative face à un patronat rétrograde. C'est l'inverse du réformisme de François Chérèque et du BN qui ont conduit à une perte de 80 000 adhérents. L'engagement confédéral contre le CPE doit se lire avec la proximité de ce congrès. En cautionnant les retraites, la CFDT a trahi les militants et adhérents et elle a cautionné un recul social. La CFDT a aussi décidé de réduire les garanties des intermittents de manière minoritaire sans parler de la convention Unedic ni des recalculés. Les dirigeants de la CFDT ont failli. Si 2003 devait se reproduire, nous nous interrogerions sur notre avenir dans la CFDT. En attendant, nous ne voterons pas le rapport d'activité.

Michel DEVACHT

Union confédérale des retraités

L'Union confédérale des retraités va voir ses structures territoriales voter

à ce 46^e Congrès. L'UCR ratifie le mandat confié au Bureau national. Nous approuvons l'activité menée, notamment sur les dossiers Assurance-maladie, Unedic et dépendance. Le Bureau national a su prendre en compte la dimension acquise par l'UCR. L'UCR s'est lancée dans un vaste plan de développement, appuyé par la Confédération et en partenariat avec des fédérations. Ne voyez plus l'UCR comme un « club de 3^e âge » mais comme un collectif dynamique animé par de jeunes retraités. Il s'agit de vivre une solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle. Ces quatre années de mandature ont vu évoluer les relations entre la Confédération et l'UCR. Il faut accentuer cette pratique qui doit se traduire par des engagements concrets. Le futur pourrait voir la retraités CFDT représentée dans les rangs du Bureau national.

Arnaud MORVAN

Transports du Rhône

La CFDT Cheminots se porte mieux aujourd'hui, après un procès contre la décision de quitter la CFDT, arrachée de manière irrégulière en novembre 2003, et que nous devrions gagner définitivement cette semaine. Nous avons le plaisir d'offrir à François Chérèque deux tee-shirts. Merci à toutes les UL, UD, URI et à la FGTE pour l'aide apportée aux cheminots. La CFDT a progressé de plus de 2,6% à la SNCF lors des dernières élections avec plus de 20% de voix supplémentaires, a retrouvé sa première place dans la restauration ferroviaire et redevient majoritaire dans la filiale Effia Services. Pour cela, la CFDT Cheminots a osé la différence, en signant les accords salariaux de 2004 et 2005 et l'accord d'intéressement 2005 après la consultation de nos adhérents favorables à plus de 70%.

Laurent FABRE

Hacuitex Isère-Savoie

Les industries textile, habillement et cuir ne sont pas mortes. Mais le secteur est en mutation : la concurrence des pays en voie de développement recentre nos métiers dans de toutes petites unités. Dans ces TPE, nous



devons faire face à l'individualisation des revendications, à l'augmentation du nombre de métiers à bas salaires et à l'écart croissant des droits avec ceux des salariés des grandes entreprises (35 heures, CNE, mutuelles, prévoyance...). De plus, les syndicats

tés à de nouvelles réalités de travail. Dans cette nouvelle Fédération, nous devons aussi dépasser les incompréhensions liées à des fonctionnements anciens et aux différences de statuts pour éviter le corporatisme dans le respect du fédéralisme.

dont l'indemnisation est passé de 30 à 23 mois a été sous-évalué (200 000 au total). De plus, le gouvernement a, dans le même temps, réformé l'ASS sans que nous garantissons nos arrières. Nous cherchons au final un sens du collectif plus affirmé et novateur.



Franck CASTANET

Personnels des chambres
d'industrie et du commerce

Les agents des CCI ne relèvent ni du droit privé ni du droit public au sens connu des agents des fonctions publiques. C'est pourquoi les adhérents sont regroupés au sein d'un syndicat national. Il a placé l'adhérent au cœur de la décision et s'est donné les moyens d'être présent sur tout le territoire. Nous sommes bien insérés dans les diverses instances fédérales et interprofessionnelles ainsi que dans les institutions. Le syndicat est satisfait que les critiques sur le débat interne soient prises en compte et que des éléments de réponse soient apportés. Et qu'une réflexion de fond soit menée sur le lien entre société et place syndicale. L'humain doit prendre toute sa place dans la société et dans le syndicalisme. Nous nous retrouvons donc pleinement dans les orientations antérieures confédérales et dans le rapport d'activité présenté à ce congrès.

ont du mal à assurer la relève des militants au détriment du développement et des débats politiques. La Confédération doit avoir une politique dynamique à destination des TPE. L'impossibilité d'avoir une représentation syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés impose d'agir vite à destination de ces salariés, qui sont l'avenir de l'emploi dans nos champs professionnels.

Hervé MORLAND

F3C

Projet soutenu par toute la CFDT, la F3C est aujourd'hui une réalité. Elle réunit les entreprises de réseaux et les entreprises de contenu et veut relever le défi des mutations professionnelles profondes qui touchent tous les salariés de ces secteurs. La F3C soutient l'accent mis par la CFDT sur la responsabilité sociale des entreprises, qui correspond à ses axes de travail sur la sous-traitance internationale ou la lutte contre la corruption. En France, la Fédération veut rejoindre les millions de salariés de nouveaux secteurs qui se trouvent en marge du dialogue social traditionnel et où se construisent les droits nouveaux des salariés confron-

Bernard PIRAS

Chimie-Energie
Champagne-Ardenne

Nous voterons contre le rapport d'activité, deux erreurs ayant été commises dans la mandature. Sur les retraites, une consultation préalable des adhérents s'imposait avant la prise de décision finale. Outre la perte des militants, le rapprochement avec la CGT a été gelé. Nous ne sommes toutefois pas sûrs que la Confédération ait tiré tous les enseignements de cet épisode dans la mesure où nos projets d'amendements introduisant une dose de démocratie participative dans une démocratie de délégation sans remettre en cause le fédéralisme ont été rejetés.

Sur l'Unedic, le nombre de chômeurs

Joël LE COQ

FGTE

Plusieurs séismes, en particulier technologiques, ont secoué le monde depuis vingt ans. Ils imposent une remise en cause de tous les acteurs et doivent être pris en compte dans l'exercice de notre démocratie. Depuis Nantes, la CFDT a connu deux séismes à son échelle avec les retraites et les recalculés. Il n'y a pas eu qu'un problème de communication sur les retraites mais aussi de stratégie. Il y a eu des avancées, mais la répartition n'en est pas sortie renforcée. Mais il ne fallait certainement pas quitter la CFDT, ses valeurs comme ses outils performants de défense des salariés et des précaires. Ces départs ont affaibli le syndicalisme dans son ensemble. La FGTE, qui a décidé de prendre toute sa place dans le débat CFDT, agit pour un réformisme de progrès et de conquête sociale qui combine rapport de forces et accords sans exclure l'unité. Une stratégie qui a déjà porté ses fruits dans nos branches.

Claudine GALERON

Santé-Sociaux du Finistère

L'unité syndicale n'est pas la panacée, mais, autour d'un projet, elle peut avoir du sens : il faut s'interroger sur notre tendance à l'isolement, alors même que nous revendiquons le principe des accords majoritaires. La RSE, centrale dans le projet de résolution, est un bon concept. Nous voudrions insister sur le fait qu'elle ne se limite pas au privé mais concerne aussi le secteur de l'économie sociale et solidaire, qui tend trop souvent à précariser ses salariés. La CFDT, ne l'oublions pas, est administratrice de nombre d'organisations dans ce secteur et elle a donc une responsabilité particulière. Elle doit mobiliser ses administrateurs, et pas



seulement pour améliorer la situation des usagers mais aussi celle du personnel. Cela d'autant plus que le Plan Borloo, sur lequel notre organisation s'est montrée trop discrète, précarise des secteurs que nous tentons depuis longtemps de professionnaliser.

Dominique PESQUEY

Équipement de la Gironde

Suite aux événements de ces dernières années, la question qui se pose est : comment approfondir la démocratie participative au sein de la CFDT ? Au congrès, aucun débat n'est prévu sur les modalités de consultation avant toute prise de décision, ce qui nous permettrait d'améliorer notre fonctionnement. Certes, le débat est rarement consensuel, il fait l'objet de campagnes de dénigrement en externe, comme cela fut le cas pour l'intéressement à la SNCF. Mais la CFDT doit innover et trouver sa voie vers la démocratie participative, conforme à ses valeurs, tout en rejetant la démocratie directe, source d'inefficacité et d'incapacité à décider. Ne pourrait-on pas renforcer le rôle du CNC et organiser des forums sur Internet pour renouer avec une culture de débat au sein de l'organisation ? Avant de partir à la retraite, je souhaite réaffirmer mon soutien à un syndicalisme intercatégoriel, fédéré et confédéré.

Véronique ESTEVENET

F3C Poitou-Charentes

En 2000, le BN a fixé des orientations en matière de structuration des syndicats. Six ans après, il serait bon de faire un bilan. La CFDT a besoin de l'interpro, qui repose sur des syndicats professionnels forts, multibranches et multisections. Si la région est bien l'échelon pertinent, l'Uri ne doit cependant pas se centraliser à l'excès, transformant ses permanents en fonctionnaires. Les pratiques participatives nécessitent une interpro de proximité. Cinq conditions sont nécessaires pour parvenir à cet objectif : des syndicats qui soient au cœur des évolutions, un interpro qui soit une ressource pour les syndicats, la définition de priorités aux



quel- les on se tient, le renforcement des organes directeurs, la mise en place de structures internes de contrôle. Renforcer la nécessaire complémentarité du pro et de l'interpro est une condition de la crédibilité et de l'efficacité de notre organisation.

Claire LE CALONNEC

Interco Loire-Atlantique

La CFDT au quotidien, ce sont aussi des rouages et une organisation interne qui peuvent nous doper ou nous entraver. En la matière, j'ai le regret de le dire, le SCPVC et son contrat phare Service Plus ne sont pas à la hauteur. Service Plus, c'est la meilleure assurance que les cotisations des adhérents servent très rapidement la CFDT. Service Plus ne fonctionne plus depuis 2005 sans qu'aucune information sur les cotisations impayées nous soit parvenue avant fin 2005. Début 2006, nous avons un souci plus grave : l'intégralité de nos nouveaux adhérents qui ont souscrit un PAC n'ont jamais été prélevés. Comment convaincre nos militants de faire de nouveaux adhérents ? Dans cette affaire, il est question d'argent mais plus encore de confiance, celle que les nouveaux adhérents nous accordent. Nous souhaitons vivement que la CFDT garde l'avance qu'elle a sur la gestion des adhésions.

François FAYOL

Union confédérale des cadres

Depuis 2002, la CFDT a enregistré près de 20 % d'adhérents en plus. Dans le même temps, les votes des cadres placent la CFDT en tête des élections professionnelles : près de 29 % aux prud'homales, entre 24 % et 32 % dans les fonctions publiques. Le développement de la CFDT chez

les cadres est nécessaire et passe par une prise en charge spécifique. La CFDT a su revendiquer la réduction du temps de travail en intégrant les particularités vécues par les cadres. Au-delà du temps, c'est le travail lui-même qu'il faut interroger. Nous devons promouvoir l'idée d'un travail soutenable, permettant l'exercice de choix individuels, réversibles, transférables et garantis collectivement. C'est la condition pour parler des parcours professionnels sécurisés.

Agir sur le travail et reconsidérer les temps, oser une parole forte de la CFDT, c'est indispensable pour développer l'adhésion des cadres à la CFDT.

Olivier DE CRUZ

Cheminots de Metz-Nancy

Le séisme engendré par notre positionnement sur les retraites a laissé notre syndicat exsangue : 85 % d'adhérents démissionnaires. C'est notre volonté politique, notre méthode et notre ambition qui nous ont permis de continuer à exister. Notre volonté politique : continuer d'exister pour progresser demain. Notre stratégie : écrire, communiquer, pour prouver qu'on existait toujours. Et notre ambition : redonner vie à une structure en regroupant les lambeaux de syndicats restant au sein d'une structure régionale. Je tiens à remercier tout particulièrement la FGTE et la CFDT Lorraine pour l'aide qu'elles nous ont apportée. Aujourd'hui, nous engrangeons de bons résultats aux élections professionnelles. Mais notre environnement reste difficile : défendre l'intérêt général dans un milieu professionnel qui se nourrit et parfois revendique ouvertement le corporatisme n'est pas chose facile.

Christophe THOMAS

Hacuitex de Lorraine

Notre région est touchée par de multiples plans sociaux, délocalisations et fermetures d'entreprises. Le textile et le cuir sont les secteurs les plus concernés. La fin des accords multibranches dans le textile, les délocalisations, l'ouverture aux marchés asiati-



ques et surtout le manque de stratégies et d'anticipation des entreprises en sont les facteurs. Malgré cela, nos adhérents ont augmenté grâce au travail quotidien de nos équipes syndicales. Nous nous sommes dotés d'outils et de méthodes. Nos équipes sont formées, rajeunies et plus mixtes. Pour anticiper les plans sociaux, une plate-forme mobile de compétences a été créée. Notre syndicat accompagne et guide les salariés dans leurs démarches, et notre syndicat s'implique dans la phase de négociation. Le développement, c'est l'affaire de toute la CFDT. Le développement, c'est aujourd'hui, c'est maintenant et c'est tout le temps !

Thierry DELAUNAY

Un Centre

La CFDT s'impose dans la période. Qu'elle signe ou s'oppose, son point de vue l'emporte. Merci aux responsables nationaux pour leur courage et leur ténacité à faire gagner notre projet. La démocratie participative passera par nous pour exister. Mais il faut des moyens, et les rapports Chertier et Lebel doivent trouver un débouché. Notre région, c'est aujourd'hui moins de fonctionnaires et de grandes entreprises et plus de privé et PME. Il nous faut aussi avancer sur la conditionnalité des aides territoriales aux entreprises. L'heure est au développement et nous avons déjà fait 12 000 adhésions en six ans. Il reste à faire l'effort de la formation et nous avons du mal à obtenir de l'organisation les outils nécessaires concernant la protection sociale, les prud'hommes, les handicapés ou la FPC. C'est le creuset pour gagner de nouveaux militants et combattre les totalitarismes de tout poil.

Xavier NADAL

Sgen de Savoie

La charge de travail des syndicats est souvent équivalente, qu'ils soient gros ou petits comme le nôtre. La différence réside dans le nombre de militants et le temps dont ils disposent pour assurer ces tâches. Et on se sent un peu noyé, à la fois face à la diversité des nombreux dossiers portés par la CFDT, avec un sentiment de

décalage entre experts nationaux et travail sur le terrain. Telles les retraites en 2003, avec des départs douloureux de militants. Le problème est celui du fonctionnement démocratique de la CFDT. Nous avons progressé avec les « 40 débats », mais surtout dans le discours. L'émancipation a une place particulière dans notre sphère de l'éducation : débat sur l'école, socle commun... Nous souhaitons un investissement confédéral plus important. Les jeunes sont préoccupés par les questions de la mondialisation. Il nous faut construire une utopie raisonnable et la porter haut.

Agnès GUESMI

Transport Sèvres et Vienne

Le département des Deux-Sèvres est confronté à des suppressions importantes d'emplois dont un quart de l'effectif de l'entreprise Heuliez. L'UD 79 a choisi de proposer une alternative en quatre phases : engager des sections dans une démarche de négociation, actionner la plate-forme de reclassement et de reconversion dont la CFDT est partie prenante, travailler à la non-rupture du contrat de travail en mutualisant les primes de licenciement qui deviennent des compléments aux allocations Assedic au travers de la création de Boca Compétences et revitaliser les territoires en s'appuyant sur le développement économique des PME-TPE du Bocage. Il faut que l'État donne aux territoires les moyens de l'expérimentation. Et que la CFDT réfléchisse à son investissement dans les lieux institutionnels. Au travers de cette contribution, l'UD 79 montre que la sécurisation des parcours professionnels est possible.

Mariano FANDOS

Transformation alimentaire Nantes et région et production agricole Loire-Atlantique

Cette intervention porte sur les suites du référendum du 29 mai : nous regrettons que l'amendement déposé par notre syndicat sur le Traité constitutionnel n'ait pas été retenu. Nous notons que ce résultat référen-

taire est une défaite pour l'Europe et pour la France, deux pays ayant voté non peuvent-ils faire prévaloir leurs points de vue à 16 pays qui ont approuvé ce Traité ? La CFDT doit reprendre l'initiative sur l'Europe car, sans Europe politique, il n'y aura pas d'Europe sociale. Il nous appartient, en nous appuyant sur le collectif « Sauvons l'Europe », d'enclencher une nouvelle dynamique européenne.

Patrick PARRA

Transports urbains

Nous partageons les analyses du rapport d'activité sur les évolutions de la société et des entreprises. Le secteur des transports urbains se voit soumis à des évolutions inquiétantes sous l'effet des stratégies offensives des groupes tels que Veolia, Keolis et Trandev. Leur pratique du découpage en lots des appels d'offres, dans un contexte économique difficile, crée des tensions sociales. Cette situation rend nécessaire la pratique de la grève quand tout a été tenté pour faire face à la paupérisation des salariés du secteur. Les retraites n'ont pas eu d'effet sur le syndicat. En revanche, nous sommes en attente forte sur la négociation pénibilité qui doit produire des effets pour les salariés. En conclusion, nous avons un développement syndical important et renouvelons notre opposition au service minimum aux côtés de la Confédération. Nous encourageons la branche à signer un accord de prévention des conflits.

Marc MÉNAGER

Métallurgie Saint-Nazaire et région

Trois thématiques doivent être mises en valeur. La première concerne le droit syndical toujours et encore contesté dans les entreprises, rendant l'implantation des sections CFDT difficile. À noter la difficulté pour les jeunes qui veulent s'engager de voir leur carrière menacée. Il nous faut impérativement réfléchir à l'extension du droit syndical, en tenant compte de l'évolution sociologique de nos militants. La seconde concerne les difficultés du dialogue social et



de l'application du droit social sur le site des Chantiers navals de Saint Nazaire. La sous-traitance explose et les statuts précaires rendent nécessaire un travail syndical en interpro. Enfin, le développement que nous enregistrons se voit freiné par le mode de prélèvement des cotisations, qui n'est toujours pas opérationnel.

Joëlle MERESSE

Métallurgie du Lot-et-Garonne

Nous avons 203 adhérents (dont 11 % de femmes) et nous couvrons des secteurs très divers, dont certains appliquent les conventions de Construction-Bois ! Faut-il leur faire la guerre ? Le problème est de pouvoir regrouper des militants et des adhérents pour être plus viables et de motiver les délégués pour les réunions. On ne milite plus comme il y a trente ans. Le projet de résolution ne parle que des URI, des Fédérations et des syndicats. Qu'en est-il des UD et des UPR dont nous nous sentons pourtant plus proches ? Les Uri, c'est le bout du monde et les fonctionnaires du syndicalisme. Difficile aussi de motiver des militants de petites entreprises qui n'ont pas beaucoup de droits syndicaux. Dans ces conditions, on ne peut pas beaucoup investir l'interprofessionnel. J'espère que j'aurai des réponses lors de ce congrès.

Jacques BORREL

Personnels de l'énergie atomique de Grenoble

La période 2002-2006 a été marquée par le conflit des chercheurs. Nous avons participé à la commission confédérale qui a produit le texte « La recherche que nous voulons », approuvé par le BN. Mais nous avons regretté le faible soutien confédéral pendant la pseudo-consultation sur la loi sur la recherche. Heureusement, des Fédérations ou des Uri se sont substituées à cette défaillance nationale. Dans la région, nous sommes fortement impliqués, avec l'Uri, dans la concertation avec le conseil régional (présence dans les conseils scientifiques, futur comité régional).



Notre action porte surtout sur la situation des jeunes chercheurs. Les « libéralités » sont un scandale : l'État n'applique pas ce qu'il impose au privé. C'est parce que nous sommes CFDT que nous défendons la recherche publique, que nous œuvrons à la syndicalisation des jeunes chercheurs qui méritent le même traitement que les saisonniers.

Jean-Marc BLUY

Personnel de l'énergie atomique du Tricastin

Passer du « monde que nous voulons » à « engagés dans une société en mutation » représente pour nous une forme d'échec, de renonciation. D'accord pour penser aux générations futures et faire des choix courageux, mais posons-nous la question du réformisme que nous pratiquons. Il ne faut pas se tromper de combat. Faire des choix n'est pas accompagner. Ainsi, la rénovation du contrat de travail telle que proposée dans le projet de résolution conduit à une impasse, comme sur les retraites. S'engager dans une réforme sans avoir au préalable interrogé les adhérents est dangereux pour l'avenir même de la démocratie. Nous sommes directement concernés par la cascade de sous-traitance et la pénibilité. Nous demandons à la Confédération de s'engager fortement sur ce dossier. Il est impératif qu'un système de réparation équitable voit le jour à brève échéance, la crédibilité de la CFDT en dépend.

Patricia MILLEPIED

Banques et établissements financiers de Gironde

Le semi-public financier représente un secteur qui se réduit de jour en jour au gré des politiques libérales. Il

permettait aux pouvoirs publics d'avoir une action de régulation et de contrôle sur le financement de l'économie en général. Aujourd'hui, ce n'est plus possible, la déréglementation imposant la loi du marché. Quelles possibilités de financement restait-il pour les décisions politiques dans un secteur qui ne compte plus que 20 000 salariés au service de millions de Français ?

En cas de délégation de service public, il ne faut donc pas donner de chèques en blanc aux politiques. La Confédération propose une clarification entre « politiques et gestionnaires », engageons-nous donc pour vivre ensemble dans cette société en mutation.

Pascal BOURREAU

Métallurgie du Loiret

Depuis quatre ans, le syndicat gère les difficultés : décès du secrétaire général notamment. La CFDT dans son ensemble a eu à en gérer d'autres : évolutions démographiques, chômage de masse... Il y a été répondu de manière pragmatique par le biais de la négociation. Mais la CFDT s'est retrouvée seule. Or, il est impossible de porter des solutions contre l'opinion et les salariés. Nous vivons dans un monde qui bouge vite. Et le rôle des IRP devient fondamental. Non pour empêcher les restructurations bien sûr, mais pour aider à trouver des solutions pour les salariés concernés. La précarité et la pauvreté sont également à combattre. Les évolutions du contrat de travail doivent se faire par la concertation. Tout le contraire de ce qui s'est passé en matière de CNE-CPE. Des modes de représentation adaptés aux PME-TPE sont aujourd'hui à inventer. Enfin, un soutien doit être apporté aux conseillers prud'hommes de Thonon.

Jean-François FLUHR

Services du pays de Cornouaille

La préoccupation majeure du syndicat est centrée sur les questions de précarité et de temps partiel subi. Ces deux fléaux frappent d'abord les



femmes, ce qui constitue une scandaleuse discrimination. Les grandes surfaces et les hôtels-café-restaurants (HCR) sont les plus touchés. Mais la question des ouvertures les dimanches et jours fériés posent également un problème majeur. Car c'est alors la vie et l'équilibre familial des salariés qui se trouvent menacés. Cette question n'intéresse pas que le seul champ des services car, de dérèglementation en dérèglementation, tous les salariés pourraient, à terme, être concernés. Les HCR sont aussi le théâtre de problèmes spécifiques : heures d'équivalence, aides sans contrepartie aux employeurs notamment. Enfin, les salariés travaillant pour des particuliers-employeurs sont aussi vulnérables. Ils ne devront donc pas non plus être oubliés.

Serge FRUHAUF Personnels de la RATP

Un certain nombre d'amendements du syndicat ont été intégrés ou modifiés mais d'autres ont été rejetés. Deux débats étaient pourtant essentiels pour les adhérents de la RATP. Le premier portait sur l'obligation d'engager des négociations. Nous souhaitons engager ce débat en nous appuyant sur les acquis, de l'alarme sociale mise en place à la RATP, notamment la forte diminution des jours de grève et parallèlement la préservation du droit de grève. Le deuxième posait la question de l'élaboration et de la validation démocratique des positions de la CFDT entre deux congrès. Les instances confédérales ont certes mandat pour engager les réflexions décidées par le congrès mais les orientations qui en découlent doivent être validées par des assemblées de représentants des syndicats. Nous soulignons notre développement qui ne s'est jamais arrêté même après 2003. En 2004, le cap des 1 000 adhérents était franchi.

Cécile DEBAUDRINGHIE Personnel de l'énergie atomique d'Île-de-France

Face aux baisses de financement de la recherche, en 2004/2005 un mou-



vement d'ampleur s'est développé avec beaucoup de jeunes précaires. La CFDT a été très présente dans les débats et dans l'action, avec le regret que la Confédération l'ait peu soutenu. La recherche a obtenu des moyens supplémentaires ; mais avec trop de CDD au détriment de la recherche à long terme. La Confédération devrait créer une structure pour coordonner tous ses militants évoluant dans la recherche. Nous avons soutenu la loi sur la sûreté nucléaire, mais il manque encore de la transparence et l'autorité indépendante. La loi sur les déchets nucléaires va dans le bon sens, mais de redoutables problèmes demeurent sur le long terme. L'énergie électronucléaire est précieuse car sans effet de serre, mais la diversification doit aussi être développée en particulier autour des énergies renouvelables, mais aussi des économies d'énergie dans les transports, l'habitat ou dans l'industrie.

André MOLENA UTR de l'Aveyron

La réforme de la Sécurité sociale conduit à une forme de privatisation vers des organismes complémentaires et à une étatisation via la Haute autorité et le directeur général. Certains aspects de la réforme de l'organisation des soins sont positifs, mais d'autres mesures conduisent à une médecine réduite aux moyens de chacun. Les mesures financières pèsent sur les assurés sociaux, dont l'insuffisance de l'APA, et la CSG a été oubliée. Au total nous pensons que cette réforme est une contre-réforme et que tout reste à faire pour retrouver les principes originaux de « notre » Sécurité sociale.

René GARDAN FEP Ile-et-Vilaine

Nous représentons ici la voix de l'enseignement privé sous contrat, soit 125 000 enseignants. Dans ce secteur, la CFDT a réussi dans sa revendication d'un statut de droit public pour les enseignants ainsi qu'une amélioration des retraites. La loi Censi, appliquée depuis le 1^{er} septembre 2005, fait d'ailleurs de l'État le seul employeur des maîtres avec les mêmes droits et les mêmes obligations que leurs collègues de l'enseignement public. Dans l'enseignement privé, il faut toutefois relever des salaires bas, beaucoup de temps partiels ainsi que des négociations difficiles sur la réduction du temps de travail. Il n'en reste pas moins que nous constatons une remontée importante, depuis six mois, de notre nombre d'adhérents et le slogan de ce congrès « Engagés dans une société en mutation » nous convient parfaitement.

Gilles VERDIER Sgen Midi-Pyrénées

Le SGEN Midi-Pyrénées est désormais un syndicat structuré et démocratique, tourné vers l'interpro, pour faire vivre le débat à la CFDT. Le rapport d'activité ne sera pas voté à la majorité pour deux raisons : les retraites et leurs conséquences pour les militants, et les engagements non tenus sur le développement à 1,2 million. La nouvelle équipe confédérale a toute notre confiance pour donner sa place à la consultation régulière des syndicats. Nous avons trois défis pour l'avenir : la place de la CFDT dans le secteur public, le développement d'un syndicalisme confédéré et interprofessionnel, la lutte contre l'éclatement syndical.

Réponse de François Chérèque



Rapport d'activité

Vous avez été nombreux à vous exprimer sur le bilan des quatre années écoulées depuis le congrès de Nantes. Vos interventions témoignent de la qualité de votre réflexion aussi bien que de votre attachement à la CFDT. Et je vous en remercie. Je tiens également à vous remercier de l'avoir fait avec toute la liberté de parole et la franchise indispensable à un échange ouvert et constructif. J'ai retrouvé ici l'esprit et la force des nombreux débats que nous avons eus ensemble depuis 2003. Je crois sincèrement qu'une nouvelle étape sera franchie, ici, à Grenoble.

Nous nous retrouvons après nous être expliqués. Et nous partageons, je crois, la fierté de nous en être montrés capables, comme nous partageons la détermination d'en sortir grandis et plus forts. Au total, que poursuivons-nous ensemble ? A cette question, je répondrais : « Se donner le pouvoir d'agir et la capacité de choisir. » C'est-à-dire la volonté de donner aux salariés, collectivement et individuellement, les moyens de choisir et de construire concrètement leur avenir.

Une CFDT fidèle à elle-même

Durant ces quatre années, la CFDT s'est montré fidèle à cet objectif, c'est-à-dire fidèle à elle-même : à ses valeurs de solidarité, d'émancipation, de justice ; à son histoire, où, vous le savez, nous n'avons cessé d'affirmer notre autonomie et de revendiquer notre liberté de choix, à l'égard des églises d'abord, à l'égard du politique ensuite. Fidèle enfin à sa pratique du débat contradictoire.

Naturellement, certains choix ont été difficiles, et le contexte n'a pas tou-

jours été favorable. Naturellement, cette démarche n'est ni simple ni forcément partagée : certains refusent de choisir, — ce qui est toujours plus facile —, même si c'est moins utile aux salariés. Pourtant, nous en sommes tous convaincus, cette démarche reste la seule qui convienne à des femmes et des hommes qui ne veulent pas qu'on écrive leur histoire à leur place !

Cette démarche porte un nom : le réformisme. Et la période écoulée a donné l'occasion d'en décliner toute la palette : l'engagement, la proposition, la négociation, le rapport de forces sous toutes ses formes y compris dans le refus et la contestation. C'est tout cela le réformisme : à la fois un regard critique sur le monde et une aspiration à la transformation sociale concrétisée par des résultats ici et maintenant.

Les quatre années qui viennent de s'écouler n'ont cessé de confirmer et

de raffermir cette conviction : défendre les salariés, ce n'est pas défendre un modèle social qui en protège quelques-uns et abandonne les autres à leur sort. Ce n'est pas non plus accompagner sa destruction sans rien lui substituer. C'est chercher à inventer les solidarités du *xxi*^e siècle, en cohérence avec le nouveau monde économique auquel nous faisons face. Voilà la mission du réformisme. Voilà ce qui éclaire la période écoulée et ce qui devra organiser la période qui s'ouvre.

Il n'y a pas eu deux CFDT

J'ai cru entendre dans quelques interventions qu'il y aurait eu deux CFDT, celle des retraites et celle du CPE. Non, il n'y a pas eu deux CFDT dans ce mandat. C'est parce que l'on a eu le courage de soutenir jusqu'au bout une réforme que tout le monde atten-





dait, que nous avons été d'autant plus crédibles dans notre refus d'une mesure non négociée et discriminante pour la jeunesse. C'est notre « oui » aux retraites qui fait la force de notre « non » au CPE. La solidarité intergénérationnelle ne peut-être, pour la CFDT, à géométrie variable. C'est cette solidarité qui nous engage dans la réforme des retraites afin que les jeunes générations ne soient pas sanctionnées demain par notre immobilisme. C'est cette solidarité qui pour nous rend inacceptable le transfert de la dette de la Sécurité

propositions avec les autres organisations syndicales.

Le syndicalisme rassemblé, parlons-en. Il ne sera jamais pour la CFDT une fin en soi ! Notre objectif c'est le syndicalisme d'idée, un syndicalisme qui ouvre le débat et qui est capable de se mettre d'accord sur des propositions communes. Ce n'est pas uniquement sur sa capacité d'aller jusqu'au bout dans l'opposition que le syndicalisme sera jugé, mais aussi sur celle d'aller au bout dans les négociations ensemble, pour apporter des résultats concrets aux sala-

tion fait peser sur elles de folles exigences de rentabilité à court terme. Mais ceci n'explique pas tout. Nos difficultés viennent aussi des nouvelles formes de concurrence que suscite la mondialisation et qui appellent une adaptation permanente. C'est ce qu'a expliqué notre camarade d'Hacuitex : si les entreprises ne renouvellent pas leur stratégie pour faire face à la concurrence internationale, notamment par l'innovation et la recherche, elles seront contraintes de supprimer des emplois, voire de disparaître. C'est pourquoi nous devons mettre l'accent à la fois sur la politique industrielle et sur la RSE.

La RSE pour commencer, nous y reviendrons dans le débat sur la résolution, mais je veux dire ici qu'il faut considérer la RSE comme un levier pour peser sur les entreprises. Sur la politique industrielle ensuite : il faut soutenir l'innovation technologique afin de permettre le développement de nouveaux produits innovants en France et d'ouvrir de nouveaux sentiers de croissance. Or, de ce point de vue, notre pays n'investit pas suffisamment. La CFDT, avec la CES au niveau européen, a exigé que la politique industrielle revienne sur le devant de la scène. C'est pourquoi elle a soutenu les initiatives pour la création d'une Agence pour l'innovation industrielle ainsi que le programme des pôles de compétitivité. A ce sujet, puisqu'il en a été question à plusieurs reprises, je veux vous rappeler que l'action de la CFDT dans le débat sur la recherche a permis d'ouvrir le dialogue social pour aborder le problème des statuts, du parcours de carrière pour les jeunes chercheurs ou des passerelles Public-Privé. Bien sûr, cela ne suffit pas et il faudra aller beaucoup plus loin. La récente loi sur la recherche reste très en dessous de ce qui serait nécessaire, et nous savons tous que nous ne réhabiliterons pas la recherche sans réhabiliter les chercheurs.

Mais revenons au fond des questions

“ C'est parce que l'on a eu le courage de soutenir jusqu'au bout une réforme que tout le monde attendait que nous avons été d'autant plus crédibles dans notre refus d'une mesure non négociée et discriminante pour la jeunesse. ”

sociale sur les futures générations. C'est cette solidarité qui nous permet de dire que le financement choisi pour la dépendance est injuste. C'est aussi cette solidarité qui fera que demain nous devons nous engager dans des négociations sur la précarité, en particulier celle des jeunes. Il nous faut apporter des réponses à la concentration sur les plus jeunes, sur les femmes sans qualification, sur les salariés des petites entreprises, d'une grande partie de la précarité et des risques du marché du travail. Ne rien faire ne serait pas seulement injuste et irresponsable mais nous couperait pour longtemps de ces salariés qui doivent faire l'objet de toute notre attention et avoir toute leur place dans la CFDT.

L'autre enseignement de la bataille du CPE, c'est que la présence de la CFDT dans un mouvement est déterminante pour la réussite de celui-ci. Cette place doit nous donner plus de confiance, pour nous engager dans la confrontation des idées et des

riés. La CFDT a fait la preuve qu'elle sait tenir les deux bouts de cette même chaîne : celle d'un rapport de force finalisé ! Ce n'est pas le cas de tous. Et c'est aussi cela la faiblesse du syndicalisme dans notre pays.

S'adapter en permanence

Le pouvoir d'agir, la capacité de choisir, où sont-ils ? Quand, dans de nombreux secteurs se multiplient les restructurations, les plans sociaux. Vous avez été nombreux à évoquer les drames qui accompagnent ces évolutions. Notre ambition réformatrice exige que nous retrouvions prise sur ce « nouveau monde économique », et pour cela, que nous commencions par un effort d'analyse.

Comme certains l'ont souligné, le capitalisme mondial est en pleine évolution. La Bourse prend une place croissante dans la vie des entreprises. Ce mouvement de financiarisa-



économiques. Elles vont être très présentes dans le débat sur la résolution tout à l'heure. Je voudrais tout de même évoquer ici un autre point. Depuis trop longtemps, la masse salariale est considérée par les entreprises comme une variable d'ajustement aux pressions de la concurrence. Pas plus tard qu'hier, le Medef sortait de son chapeau une nouvelle idée de génie : la suppression des cotisations patronales ! Sans en dire plus. Une idée lancée comme ça, à l'emporte-pièce, sans redéfinir les nouveaux équilibres nécessaires entre solidarité salariale et solidarité nationale. Vraiment, soyons sérieux ! Quand il s'agit de toucher au cœur de notre contrat social, il faut que chacun fasse preuve d'un peu d'exigence intellectuelle.

A l'offensive sur le pouvoir d'achat et les salaires !

La réalité, pour le moment, c'est que le pouvoir d'achat des salaires nets stagne et que les salariés sont aujourd'hui touchés par la hausse du coût du logement, des transports et de l'énergie. Sur ce sujet nous devons être plus offensifs. Les négociations RTT ont pu favoriser une certaine modération salariale. La négociation de branche sur les salaires a finalement été relancée dans beaucoup d'endroits après les manifestations de février et mars 2005, mais il reste des secteurs où les négociations piétinent. Vous en avez témoigné pour les hôtels cafés restaurants alors que l'Etat vient d'accorder une nouvelle fois, sans réelle contrepartie, des aides très substantielles aux entreprises de ce secteur. De plus, la politique de l'actuelle majorité a renforcé les pressions sur les salaires avec les allègements de cotisations sociales, sans réel impact sur la création d'emploi. Ces allègements pèsent aujourd'hui plus de 23 mil-

liards d'euros. Ils ont incité les entreprises à embaucher et à maintenir les salariés au niveau du Smic pour en bénéficier. 40% des salariés français sont aujourd'hui rémunérés entre 1 et 1,5 Smic, y compris parmi les salariés qualifiés. Et ce, alors même que la productivité du travail s'est à nouveau orientée à la hausse. Alors, soyons sans complexe, passons à l'offensive aussi sur le pouvoir d'achat et les salaires !

Retour sur la réforme des retraites

L'épisode des retraites est évidemment au cœur de nos échanges depuis deux jours, c'est sans doute et c'est bien normal, le dossier qui aura été le plus abondamment commenté dans ce congrès. Je voudrais commencer par rappeler, comme certains l'ont souligné ici, ce qu'est le principe fondateur d'un système par répartition. Il s'agit d'un système où les actifs d'aujourd'hui financent par leurs cotisations les pensions des retraités d'aujourd'hui, c'est cela la solidarité intergénérationnelle. Tout autre système qui consiste à dire, je cotise

aujourd'hui pour ma retraite de demain, ce que croient malheureusement encore trop de salariés dans le pays, c'est un système individuel qui laisse ouvert un risque important de capitalisation. Il est important de se le dire encore entre nous, car c'est ce fondement qui était menacé. Or, cette réforme maintient le système par répartition. Mais revenons également un instant sur cette période. Certaines interventions laissent penser qu'il y a encore quelques incompréhensions entre nous sur ce sujet. A moins qu'il s'agisse parfois d'un refus de comprendre. J'entends dire que nous serions descendus du train en marche, abandonnant brutalement le rapport de forces et le mouvement social, rompant ainsi l'unité syndicale. Il est important de se redire une nouvelle fois les choses telles que nous les avons vécues.

Nous nous étions engagés dans un travail en commun avec la CGT depuis plusieurs années sur cette réforme des retraites, à commencer par un livre qui avait été écrit en commun par un secrétaire national de chaque organisation en 2001. C'est sur cette





démarche là que nous avons initié dès le mois de janvier 2003 une plateforme unitaire pour obtenir une réforme. Les deux premiers points de cette plateforme unitaire, rappelons-le, étaient : un, nous voulions une réforme de tous les systèmes de retraite par répartition sans exclusive ; deux, nous souhaitions un départ pour tous les salariés après 40 ans de cotisation, quel que soit leur âge. A peine cette déclaration écrite, la CGT appelait à une manifestation en avril en refusant que la réforme s'applique à tous les régimes spé-

Permettez-moi une clarification supplémentaire. Pour certains, il n'y aurait eu aucun changement entre le texte du matin du 15 et celui du soir, ce qui accréditerait l'idée d'une volte-face. Soyons précis, le matin nous n'avions qu'un texte vague, non chiffré, qui laissait au parlement le pouvoir de décider seul sur la plupart des paramètres. C'était inacceptable. Le soir, nous avions un texte précis. Chacun peut le juger encore incomplet, c'est leur droit, mais le soir, nous avons obtenu entre autres : les âges de départ anticipé pour les carrières

nous avons eu du mal à inscrire du professionnel dans cette réforme qui était une réforme globale pour les salariés du public et du privé. Qu'est ce que je veux dire par là ? Je veux dire simplement, comme l'a souligné avec beaucoup de responsabilité un militant du Sgen, que l'impréparation de certains champs fédéraux, non pas sur le contenu de la réforme en général, mais concernant son impact sur des situations professionnelles déterminées, ne leur a pas permis de revendiquer les contreparties souhaitables en échange de l'augmentation de la durée des cotisations à 40 ans. Alors que d'autres fédérations ont su le faire parce qu'elles s'y étaient préparées depuis plusieurs années.

La leçon qu'il faut retenir, c'est que lorsque nous voulons faire avancer les contreparties dans une réforme, bien évidemment, il faut accepter le principe même de cette réforme. Tout le monde savait que les 40 ans de cotisations étaient inévitables. Il fallait donc en tirer toutes les conclusions et travailler aux contreparties les plus adaptées à chaque champ professionnel.

Je voudrais revenir aussi sur les départs. Certains ont été choqués par l'expression de « clarification utile » à propos de certains d'entre eux. Qu'on se comprenne bien : personne ne se réjouit que des adhérents et des militants aient quitté la CFDT. Quand je parle de « clarification », je vise les raisons profondes de certains départs. Et en particulier, ne soyons pas naïfs, les raisons des départs organisés qui, bien souvent, se sont faits dans des conditions intolérables, comme beaucoup l'ont souligné à la tribune de ce congrès. Mais naturellement, tous les départs n'ont pas pris cette forme et beaucoup d'entre eux ne peuvent être compris comme un geste de clarification. Je pense en particulier à ceux qui nous ont quitté sur une incompréhension et avec qui il nous appartient de renouer le dialogue.

“ Tout le monde savait que les 40 ans de cotisations étaient inévitables. Il fallait donc en tirer toutes les conclusions et travailler aux contreparties les plus adaptées à chaque champ professionnel. C'est la leçon qu'il faut retenir de cette réforme. ”

ciaux, et revendiquait les 37 ans et demi de cotisation. C'est là que s'est produite la rupture de l'unité syndicale et non pas le 15 mai. Nous avons choisi, et c'était un choix collectif, de maintenir l'unité syndicale, ce que nous pouvons reconnaître aujourd'hui comme un leurre. D'autant plus que la CGT appelait à une manifestation pour le 25 mai alors que nous avions tous accepté que les négociations soient finies le 15 afin que la réforme passe à l'Assemblée nationale avant l'été. A partir de ce moment, nous n'étions plus dans la même démarche, c'est la CFDT qui a exigé une manifestation le 13 mai pour peser sur les négociations, d'autres organisations l'ont acceptée pour préparer leur mobilisation du 25 mai. C'est par la manifestation du 13 mai, la plus importante, que nous avons pesé dans la négociation. Si cette manifestation n'avait pas été réussie, nous n'aurions pas obtenu les différentes avancées de cette réforme des retraites et nous nous serions contentés d'une opposition stérile.

longues, soit cinq cent mille personnes d'ici 2008 ; la baisse de la décote de 10 à 5 % dans le privé ; l'étalement de celle du public sur 15 ans au lieu de 10 ; la création d'une surcote de 3 % par année travaillée en plus ; le calcul des retraites de la fonction publique sur les six derniers mois au lieu de trois ans. Si cela n'est rien, alors excusez-moi du peu !

La leçon à retenir

On ne peut plus laisser croire qu'il n'y avait rien, même si nous avons reconnu que la rapidité des événements et des prises de décisions nous ont mis dans une difficulté importante. Ceci étant précisé, je tiens à vous dire que j'ai apprécié le recul que bon nombre d'entre vous ont pris sur cette réforme, en particulier le débat qui s'est instauré indirectement entre des représentants de syndicats de plusieurs fédérations en reconnaissant que la difficulté que nous avons eue à gérer, c'est que



Mais je ne veux pas refermer ce chapitre sans avoir salué tous ceux qui se sont montrés critiques sur cette réforme et qui sont néanmoins restés. Ils se sont faits entendre lors de ce congrès et j'en suis heureux.

Le Medef doit passer aux actes !

Dernier point maintenant sur la réforme des retraites, un sujet qui est venu souvent dans la discussion : la pénibilité. Sans prendre de l'avance sur le débat qui aura lieu demain dans la résolution, je veux répondre positivement à ceux qui ont insisté pour que ce sujet porte non seulement sur la prévention mais aussi sur la réparation, élément central pour la CFDT dans les mois qui viennent. Cette négociation n'est pas finie. Le Medef doit faire des propositions concrètes et nous lui avons demandé de chiffrer d'ores et déjà tout ce que le pays dépense pour les salariés de 55 ans qui sont exclus du travail et relèvent d'autres systèmes sociaux pour des raisons de fatigue et d'usure professionnelle. Mais soyons clairs, il ne suffit pas de le dire pour l'avoir. Il faudra une mobilisation importante vis-à-vis du patronat mais aussi vis-à-vis du gouvernement et toutes les troupes de la métallurgie ne suffiront pas, tous les secteurs professionnels concernés devront se mobiliser.

Les partenaires sociaux, s'ils veulent avoir voix au chapitre dans l'organisation de la démocratie en France, doivent aussi apporter la preuve de leur capacité à négocier.

Alors, nous le disons aux organisations patronales, ne vaut-il pas mieux assumer ensemble ce qui est de notre responsabilité sur le plan social ? Etes-vous prêts à vous engager réellement, de façon approfondie et collectivement sur des sujets qui sont déterminants pour l'avenir des entreprises et des salariés ?

On nous a annoncé un nouveau Medef. Ce nouveau Medef est-il prêt à sortir des vieilles postures et des négociations alibis pour aborder les vraies questions du travail, de l'emploi, du dialogue social et de la responsabilité sociale des entreprises ? Etes-vous prêts à peser sur vos branches professionnelles et les entreprises pour honorer votre signature ? Etes-vous prêts à sortir du double langage qui consiste à vanter les vertus du dialogue social tout en préférant, en pratique, la voie politique à la voie contractuelle ?

Cessons de dire que l'Etat et le gouvernement ne peuvent pas faire sans nous.

Maintenant, il faut passer des discours aux actes ! Vous le savez, la CFDT y est prête !

Malheureusement, en contestant devant la Cour de cassation l'accord sur le dialogue social passé entre les organisations syndicales et l'UPA, le Medef vient de montrer qu'il veut écarter du dialogue social les TPE alors même, il faut le dire, qu'il n'est pas représentatif dans l'artisanat. Cela non plus, nous ne pouvons l'accepter !

La peur d'un nouveau 21 avril

Le pouvoir d'agir et la capacité de choisir sont bel et bien le fil conducteur de notre action. Pour autant il serait illusoire de penser que nous aurions la force de tout faire et de tout choisir seuls. La société civile doit revendiquer son autonomie, mais une partie des réformes auxquelles nous aspirons appellent des choix politiques. Et, vous l'avez relevé dans vos interventions, le politique ne va pas bien.

A mesure qu'approche l'échéance de 2007, nous sommes tous saisis d'une peur : et si le 21 avril se reproduisait ? Le diagnostic que nous faisons au lendemain du 21 avril, à

Nantes, n'a pas pris une ride. La décomposition de la confiance dans les politiques et la crise de la représentation se sont même, je pense, plutôt creusées.

Comme si cela ne suffisait pas, le président élu en 2002 par une majorité composite n'a pas véritablement pris acte de la complexité du mandat qui lui était confié. La politique menée par ses gouvernements a ignoré une grande partie des Français. D'où aussi l'exaspération qui s'exprime depuis de longs mois.

Pourtant, nous avons tous intérêt à ce que le débat démocratique concerne et implique tous les citoyens, à ce que les cultures politiques de gouvernement retrouvent une assise solide dans l'électorat pour passer avec lui un nouveau contrat d'action pour l'avenir. Nous avons tous intérêt à faire barrage aux extrémismes et aux idées simples, mais aussi au dénigrement et à la dévalorisation de la politique. C'est aussi notre affaire ! J'ai entendu que certains allaient prendre des initiatives locales dans ce sens : c'est une bonne chose !

Et la Confédération ? Devrait-elle rester les bras croisés par peur de contrevenir à notre autonomie, à notre indépendance ? Ce serait, à mon sens, une interprétation étroite et paresseuse de nos valeurs. L'autonomie n'a jamais signifié la neutralité. Cette autonomie, nous n'avons plus à en faire la démonstration : nous avons, à maintes reprises, prouvé que nous ne sommes pas guidés par des convictions partisans ou des a priori idéologiques. Quand bien même cela nous coûtait...

Le temps est venu de contribuer activement à la réhabilitation de la vie et de l'action politiques. Cela commence par une campagne présidentielle de qualité. Je l'ai dit et je le répète, le pays a besoin non d'un duel de personnes mais d'un duel de projets, en évitant de revoir les caricatures de la campagne de 2002. Comment y contribuer ?



En nous comportant pleinement comme des animateurs du débat public. En allant au-delà d'un simple courrier aux candidats. Nous devons les interpeller publiquement, les pousser à s'engager, à nous livrer des réponses, les sensibiliser aux problèmes qu'il nous semble urgent de résoudre. Il faut que nous soyons prêts à les rencontrer et confronter publiquement nos idées avec les leurs sans laisser place aux postures. Faire ce travail, c'est faire notre travail !

Le CPE, une convergence d'intérêts avec la CGT

Plusieurs d'entre vous ont souligné l'efficacité de l'action intersyndicale dans le conflit du CPE, c'est vrai bien aidée par l'attitude très fédératrice du Premier ministre. Pourquoi l'unité d'action a-t-elle bien fonctionné cette fois-ci ? Nous avons une convergence manifeste d'intérêts entre les grandes organisations, et plus particulièrement avec la CGT. Après l'échec de ses organisations les plus radicales durant l'automne 2005 dans les conflits de la SNCM, mais aussi à la SNCF ou à EDF, la CGT devait faire une démonstration d'efficacité. Elle sait bien que notre présence dans l'action donne de la crédibilité à la revendication, donc améliore le rapport de forces. Elle a pu constater, comme les salariés, comme l'opinion, que nos engagements sur des dossiers difficiles comme les retraites donnaient du crédit à notre opposition. Car tout le monde sait aujourd'hui que la CFDT ne fait pas dans la facilité et la démagogie. C'est pour cela qu'après ce mouvement, nous avons renforcé dans les sondages notre place de syndicat préféré des Français, dans le privé comme dans le public, et dans toutes les catégories d'âges. Pour nous, à partir du moment où il n'y avait pas d'espace de négociation, il

était nécessaire d'être ferme sur l'objectif de retrait.

Cette convergence d'intérêts a permis de tenir bon sur la même ligne pendant tout le conflit et de résister aux tentatives d'élargissement des objectifs revendicatifs ou des modes d'action qui auraient plombé nos chances de gagner ! Comme la FSU a tenté de le faire à plusieurs reprises de façon irresponsable en mettant certains jeunes parfois dans des situations dangereuses pour eux-mêmes. Ce rapport de forces a permis d'imposer aussi un mot d'ordre clair : retirer le CPE, certes, mais pour débattre de l'insertion des jeunes ! Si nous avions eu un même mot d'ordre unique et clair en octobre 2005, comme nous le demandions, nous aurions peut-être pu faire barrage au CNE ! Rassembler dans la rue des millions de personnes n'a pour nous d'intérêt que si cela débouche sur des résultats. Sinon, une fois de plus, on alimente l'idée que le syndicalisme est inefficace, et on abandonne à d'autres les décisions.

Toujours sur les relations intersyndicales, vous avez été plusieurs à critiquer les positionnements de l'Unsa et je comprends vos réticences. Dans les entreprises et les fonctions publiques, c'est une organisation concurrente qui, souvent, vous l'avez dit, ne nous fait pas de cadeaux. Son positionnement à géométrie variable en fait une organisation dont on perçoit mal le projet, les orientations. C'est vrai, nous sommes déçus. Où est le projet initial de l'Unsa qui était de contribuer à une dynamique de rassemblement du syndicalisme réformiste ? Alors que sa seule ambition aujourd'hui n'est plus que de devenir la sixième organisation représentative au niveau national, elle prétend donner des leçons d'unité.

Pour autant, l'Unsa fait partie du paysage syndical. Rien n'interdit donc l'action commune ni même les réflexions communes. Ce que nous pratiquons à la CES ou à l'assurance-maladie. Rien n'interdit non plus les

positions communes sur les grandes questions de société. Comme nous l'avons fait récemment avec l'Unsa et la CGT pour soutenir les enfants scolarisés de parents en situation irrégulière, au moment même où certains, dont le ministre de l'Intérieur, instrumentalisent l'immigration à des fins électorales !

Travailler avec d'autres organisations syndicales

La bataille commune contre le CPE a montré une forte demande de travail collectif entre les organisations syndicales, exprimées par les salariés et la CFDT. Pour innover dans ce domaine, pourquoi ne pas s'inspirer de l'expérience d'autres syndicats européens dans des pays où la pluralité syndicale existe, comme en Italie, où chaque confédération invite les secrétaires généraux des autres organisations à venir s'exprimer à son congrès ?

Si, demain, vous décidez d'ouvrir les chantiers essentiels pour l'avenir des salariés proposés par la résolution, alors nous serons plus forts pour confronter avec d'autres nos propositions. Nous aurons besoin pour cela d'une méthode de dialogue et de travail avec les autres organisations pour confronter nos propositions et avancer le plus loin possible en commun en toute lucidité sur nos accords et nos désaccords. Ainsi, pourquoi ne pas travailler ensemble sur la sécurisation des parcours professionnels ? Qu'on l'appelle ainsi ou statut du travailleur, comme à la CFTC, ou encore sécurité sociale professionnelle, si c'est bien le même souci d'assurer une continuité dans la carrière professionnelle, le même souci de gérer les transitions et d'obtenir de nouvelles garanties pour les salariés. Alors parlons-en !

Nous prendrons des contacts avec les autres organisations qui le désirent pour explorer dès la rentrée les possibilités de travailler ensemble ! Oui,



nous pouvons prendre l'initiative de relations intersyndicales renouvelées, parce que nous sommes forts de notre propre débat interne, de notre capacité à débattre de questions difficiles mais centrales pour notre société, sans invective, en échappant au petit jeu du « pour ou contre la ligne confédérale » et en se prononçant sur le fond. Vous l'avez montré pour l'essentiel dans ce débat d'activité, nous allons le montrer d'ici la fin du congrès dans le débat sur la résolution.

Poursuivre la dynamique du débat interne

Encore faut-il, pour tourner pleinement la page, que chacun balaye devant sa porte. Il n'est pas acceptable de recevoir ici des leçons venant d'une région qui n'a rien fait le 3 juin 2003 pour que le secrétaire général de sa confédération puisse participer dans des conditions normales à son congrès à Digne, pour qu'il puisse échanger avec les militants autrement que sous les invectives et la menace de violences physiques. Pour tourner la page, il faut aussi dire et écrire cette histoire !

Il nous faut poursuivre la dynamique de débat interne et la valoriser. Lors des « 40 débats », vous avez exprimé le besoin de participer davantage à l'élaboration des positions de l'organisation, d'améliorer notre fonctionnement participatif. Vous l'avez répété ici, vous avez souligné que les conséquences en avaient déjà été tirées par le Bureau national, notamment à l'occasion de la réforme de l'assurance-maladie ou de la négociation sur l'assurance-chômage. Cela s'est traduit aussi dans la préparation de ce congrès. Cela est pris en compte également dans les engagements qui vous sont proposés dans la résolution : revaloriser le rôle du Conseil national sur les sujets en négociation ; échanger avec les organisations et informer les syndicats

pendant le processus de négociation et s'imposer un délai entre la fin d'une négociation et la décision ; tenir des assemblées générales par fédération ou région entre deux congrès. Vous aurez à dire, dans le débat sur la résolution, si vous voulez ouvrir les chantiers sur lesquels cette démarche pourra être mise en œuvre, entre autres le chantier du contrat de travail. Si vous décidez d'ouvrir ces chantiers, c'est avec vous qu'il seront conduits. Des doutes persistent pour certains ? Mais enfin, le Bureau national serait-il assez fou pour trahir la confiance renouvelée que beaucoup ont exprimée ?

Osons innover !

Vous avez dit aussi la nécessité d'aller plus loin. Oui nous devons tenir compte de la société de la communication. Nous pouvons le faire parce que nous sommes au clair sur les fondements de notre fonctionnement : la démocratie représentative, le mandat donné par les syndicats aux instances élues en congrès, la responsabilité de celles-ci devant ceux qui les ont élus, c'est-à-dire devant vous.

Alors osons innover ! Innover pour nous adapter à notre environnement, et utiliser les nouveaux moyens de communication de ce siècle. Ouvrons grand les fenêtres du débat. Lançons des forums de discussion entre les adhérents CFDT et leurs responsables pour enrichir nos échanges, à tous les niveaux.

L'évocation des moyens modernes de communication m'amène à répondre à vos exaspérations sur le SCPVC et à vos interpellations sur le fonctionnement de Services + et de Gessy. Une question d'argent avez-vous dit ? Mais aussi de confiance des syndicats vis-à-vis de la CFDT et du service confédéré qu'est le SCPVC. Oui, nous avons besoin d'un système performant et efficace. Certains nous l'envient au point d'en faire l'enjeu de leur

congrès. Alors nous devons être à la hauteur de la modernisation technique de notre propre outil, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. La modernisation que nous avons engagée, il faut l'accélérer, la rendre plus fiable, mieux vous informer sur son avancement. Dès la fin de ce congrès, les moyens seront recherchés pour répondre dans les meilleurs délais aux difficultés dont vous avez fait part. Plus fondamentalement, le Bureau national sera saisi dès le début du mandat d'un débat sur la modernisation du schéma de l'information et de sa circulation au sein des organisations CFDT pour reprendre une longueur d'avance dans la logistique nécessaire tant à notre développement qu'à notre démocratie participative et à l'efficacité de notre action. Cela nécessitera des moyens importants qu'il faudra dégager. Nous demandons aux responsables de syndicats d'être des professionnels, nous devons leur donner des outils à la hauteur de notre ambition.

Optimiser notre système d'organisation

Vous avez été plusieurs à soulever dans vos interventions les limites actuelles de notre système d'organisation et des améliorations à apporter : frontières fédérales, rôle des structures interprofessionnelles, composition de nos instances. De nombreuses interventions ont porté sur l'adaptation de nos champs fédéraux à des réalités économiques en évolution. Très directement pour le secteur de la banque-assurance mais aussi pour tenir compte de l'évolution du périmètre des entreprises, de la sous-traitance, et – dans le public – des évolutions liées à la réforme de l'Etat et à la décentralisation.

Un chantier doit être ouvert pour rechercher les meilleures solutions et pour que notre organisation et notre prise en charge soient les plus efficaces possibles au regard des enjeux



identifiés dans la résolution générale. Evitons deux écueils : figer nos structures sans voir les évolutions auxquelles nous devons faire face ou déterminer à l'avance et immédiatement les solutions. N'excluons pas a priori de nouvelles modifications de champs fédéraux, mais commençons par multiplier de façon pragmatique les coopérations interfédérales.

Vous en avez donné de nombreux exemples, que ce soit l'emploi à domicile avec le travail commun entre les fédérations Santé-sociaux, Interco, Services, ou la décentralisa-

frustrations que vous avez exprimées. La situation a beaucoup changé depuis 1970, il faudra en tirer des conséquences.

Vous vous êtes également fortement interrogés pour souligner l'importance d'améliorer la prise en charge des fonctions publiques, tout particulièrement la fonction publique de l'Etat. Vous avez dit votre attachement à ce qui fait l'identité du syndicalisme CFDT dans les fonctions publiques : un syndicalisme confédéré, un syndicalisme organisant les fonctionnaires dans des fédérations qui regroupent

traduit très concrètement dans la répartition des fonctions et missions au sein de la Commission exécutive proposée au Bureau national que vous allez élire : un secrétaire national sera chargé spécifiquement de la fonction publique et du lien de la confédération avec l'Uffa.

Fonctionnement participatif, amélioration de notre logistique, évolution de nos modes d'organisation, autant de chantiers à mener au service de notre développement. Il était normal de faire le bilan ici des pertes que nous avons subies ces trois dernières années. Mais plusieurs d'entre vous ont dit que ces difficultés étaient dernière nous.

“ Vous avez dit votre attachement à ce qui fait l'identité du syndicalisme CFDT dans les fonctions publiques : un syndicalisme confédéré, organisant les fonctionnaires dans des fédérations qui regroupent des salariés du privé et du public. ”

tion et les coopérations engagées par Interco avec le Sgen ou avec la FGTE. Il semble d'ailleurs que ce travail soit payant si on en juge par les résultats aux dernières élections chez les Atoss avec une progression de la CFDT qu'il convient de saluer.

Il convient de la même façon de travailler au rôle de nos structures interprofessionnelles. Vous avez donné de nombreux exemples illustrant la richesse de l'action territoriale et la nécessité de développer le dialogue social au plan territorial. C'est là un chantier où nous devons améliorer la coordination de nos pratiques dans les territoires et l'articulation nécessaires avec les fédérations.

Les regroupements fédéraux intervenus et en cours vont nous conduire à travailler sur la composition du Bureau national. Avec un nombre de fédérations presque égal au nombre de sièges à pourvoir, la composition du BN se rapproche de celle du CN. Et cela crée un déséquilibre entre la représentation des fédérations et celle des régions. Cela provoque des

salariés du privé et du public, un syndicalisme intercatégoriel.

J'ai la conviction profonde que notre syndicalisme CFDT peut être largement partagé par les fonctionnaires dès lors qu'il est porté, illustré, concrétisé par la CFDT à tous les niveaux. J'en tire pour ma part une conclusion en forme d'engagement pour la confédération, pour le bureau national.

Si l'Uffa doit rester la structure interfédérale ayant vocation à prendre en charge les revendications et négociations avec le ministre de la fonction publique, la Confédération doit, quant à elle, se donner les moyens de prendre mieux en compte toutes les composantes du salariat dans ses débats, ses orientations, la conduite de son action. Cette décision du BN s'est concrétisée d'ores et déjà dans la définition de notre stratégie et de nos orientations revendicatives dans le projet de résolution. Je m'engage à ce qu'elle le soit dans la politique revendicative confédérale. Cet engagement se

Des résultats électoraux encourageants

Vous avez été nombreux à nous dire que le développement de votre syndicat était reparti ou à faire état de résultats électoraux particulièrement encourageants. De quoi se donner le moral, retrouver l'élan. Avouons ensemble que cela fait du bien. Malgré les difficultés, votre travail de terrain, de proximité avec les salariés paye. Gageons que, de nouveau, la courbe des cotisations va repartir à la hausse. Notre volonté est de mobiliser toute l'organisation dans ce but.

Ce congrès aura été riche en débats sur notre passé récent et notre vie interne. Nous y aurons au total beaucoup parlé de nous. C'est bien. C'est ce que nous voulions. Mais nous devons aussi rester attentifs au monde qui nous entoure.

Sur l'Europe. C'est un chapitre sur lequel de nombreuses interventions sont revenues, et à juste titre : le référendum du 29 mai 2005 a en effet mobilisé toute la CFDT pendant plusieurs mois. Notre engagement européen et dans la CES était bien connu des militants CFDT. Le processus qui a conduit à l'écriture du Traité constitutionnel a fait l'objet de travaux régu-



liers de la CES. Son secrétaire général participait d'ailleurs à ces travaux. C'est de cette manière qu'on a revendiqué et obtenu que la charte des droits fondamentaux soit incluse dans le projet de traité.

Lorsque, en 2000, à Nice, nous nous étions engagés en faveur de cette charte, toutes les organisations syndicales de la CES souhaitaient son inscription dans la Constitution. L'engagement du syndicalisme européen dans ce processus n'est donc une surprise pour personne. Ni le positionnement de la CFDT, même si nous laissons les adhérents CFDT totalement libres de leur vote. Nous avons joué notre rôle d'organisation syndicale et fait connaître notre analyse et notre opinion sur le projet de traité.

Des adhérents, des sympathisants CFDT ont voté non. C'est leur droit et ils n'ont pas à être stigmatisés pour cela. Nous connaissons les raisons du vote négatif des Français : un traité compliqué, une Europe paraissant éloignée des réalités quotidiennes des salariés, des craintes liées à l'élargissement, l'utilisation politique du « non » et bien sûr la volonté de sanctionner le gouvernement. Nous devons en tirer des enseignements pour l'avenir et expliquer en quoi l'Europe apporte des réponses aux problèmes que vivent les salariés, rendre l'Europe plus concrète, davantage liée à notre action. Expliquer, comme nous le disons dans la déclaration « Le monde que nous voulons », le rôle de l'Europe comme levier d'une mondialisation régulée.

Au-delà de l'Europe, je voudrais vous parler un instant de la situation internationale. La CFDT s'est exprimée tout au long des quatre années écoulées sur les événements qui ont secoué le monde, en particulier le conflit en Irak. A l'heure où je vous parle, la Palestine est entrée dans un état de guerre

civile dont les répercussions pourraient être dramatiques.

Les défis du syndicalisme international

Au-delà des événements eux-mêmes, il y a les problèmes quotidiens : les problèmes posés par une mondialisation non maîtrisée, les inégalités entre le Nord et le Sud, la répression syndicale, le travail des enfants et toutes les violations des conventions de l'Organisation internationale du travail. Pour toutes ces raisons et d'autres encore, nous avons besoin d'un syndicalisme international plus uni et plus actif.

La structuration du syndicalisme international actuel, construit il y a plusieurs décennies, correspond à une période désormais révolue, celle de la guerre froide. Elle n'est plus adaptée au monde actuel, elle n'est pas à même de relever les défis de la mondialisation. C'est pourquoi nous attendons beaucoup de la dynamique de constitution de la nouvelle organisation internationale. Cette nouvelle organisation mondiale doit permettre de faire progresser la place du syndicalisme dans la gouvernance de la mondialisation. Elle doit montrer sa capacité à assurer la défense des travailleurs sur les valeurs fondamentales de paix et de démocratie, de soli-

darité, de justice sociale. Cela valide notre démarche syndicale internationale depuis 30 ans.

J'en viens à la conclusion de ma réponse à vos interventions. Pendant ces quatre ans la CFDT a montré sa capacité de faire des choix. Face aux défis, nombreux, que nous avons eu à relever, nous avons montré notre capacité d'engagement quand il s'est agi d'engranger des résultats, comme quand il s'est agi de s'opposer à l'inacceptable. Dans une société en mutation, nous avons su renouveler notre critique sociale. Le parcours n'a pas été exempt d'épreuves, nous avons su les surmonter par le débat, la confrontation positive, un approfondissement de nos pratiques participatives.

Vous allez vous prononcer sur l'activité du Bureau national. Dans une société inquiète sur son avenir, en perte de repères et de confiance, la CFDT doit être capable de montrer aux salariés qu'elle a confiance en elle-même quand elle assume ses responsabilités et qu'elle sait ce qu'elle veut, et qu'elle sait où elle va quand elle s'engage.

Je crois en votre capacité de porter ce message au quotidien auprès des salariés. Alors sachons ensemble, comme vous l'avez montré durant ces deux jours, confirmer cette confiance. J'en suis sûr, votre vote en sera la manifestation.

Vote sur le rapport d'activité

Inscrits	27 091	
Votants	26 972	
Nuls et blancs	115	
Exprimés	26 857	
Pour	19 741	73,50 %
Contre	7 116	26,50 %

Résolution

“Engagés dans une société en mutation”

Présentation par Marcel Grignard

Amendements en débat

La résolution générale



Présentation du projet de résolution par Marcel Grignard



Résolution "Engagés dans une société en mutation"

Le syndicalisme est-il capable d'agir efficacement pour réduire les inégalités, pour faire reculer l'exclusion, pour participer à une meilleure redistribution des richesses ? Est-il capable d'être l'acteur d'une plus grande cohésion sociale dans une mondialisation incontournable qui s'accélère ? Ou bien est-il condamné à l'impuissance, défendant au mieux l'intérêt des salariés dans les entreprises et les fonctions publiques où il est présent, sans avoir les moyens de s'engager au nom de l'intérêt général et des valeurs qu'il défend ?

Fidèle à notre histoire, au choix d'un syndicalisme de transformation sociale dépassant les corporatismes, les refus du changement, les peurs, la CFDT doit s'engager comme elle sait le faire, dans la continuité de ce qu'elle est. Pour quels objectifs ? De quelle manière ? C'est à ces questions que tente de répondre la résolution, dans sa forme et son contenu. Il s'agit tout simplement de mettre en œuvre une stratégie fidèle à nos valeurs et en prise avec la réalité à laquelle nous sommes confrontés. C'est la raison du choix d'une seule résolution. Cette résolution porte un regard exigeant pour comprendre le monde tel qu'il est, afin d'identifier des espaces d'action et de décider des objectifs mobilisateurs et porteurs d'avenir.

Un socle commun et partagé

Nous sommes dans une période particulière. Les bouleversements du monde, de la société, de l'entreprise, de la vie au travail percutent

les salariés. La difficulté de comprendre ce monde se traduit en inquiétude et en crainte pour l'avenir. Dans ce contexte, aux évolutions accélérées et difficiles à lire, où la réalité résiste aux réponses traditionnelles, où les articulations entre la sphère économique, sociale et culturelle ont considérablement évolué, il nous a semblé indispensable de repérer les éléments majeurs d'analyse de la société, du travail, de la mondialisation, et de préciser les axes de notre stratégie.

Nous avons, en effet, besoin de ce socle commun et partagé dans toute la CFDT.

Parce que, face aux discours simplistes ou radicaux qui envoient dans le mur, l'affrontement sur le terrain des idéologies est un enjeu du rapport de forces.

Parce qu'il est de notre responsabilité d'acteurs dans la société de décrypter le monde dans lequel nous sommes, de donner du sens et des perspectives à notre action, de donner à nos adhérents, aux salariés, les moyens d'être des acteurs responsables, de donner confiance en l'avenir. Parce que, dans ce monde incertain, nous devons vérifier en permanence comment les réponses que nous construisons par l'action, par la négociation collective, comme les politiques qui nous sont proposées, constituent les étapes des transformations sociales que nous revendiquons.

Les questions posées par la mondialisation sont loin d'être spécifiques à notre pays. Mais, en France, elles sont accentuées par une crise sociale et politique qu'il faut décrypter.

L'incapacité des partis de gouvernement à proposer une analyse de la



société et des pistes pour relever les défis laisse beaucoup d'espace aux discours radicaux, aux séductions populistes, aux replis fatalistes et au renoncement.

La distance entre les responsables politiques et les citoyens ne fait que croître. Les corps intermédiaires ne parviennent pas à jouer leur rôle. Aujourd'hui encore, le syndicalisme reste divisé sur son rôle et ses prérogatives. Ce qui rend d'autant plus difficile sa reconnaissance comme acteur social. Son incapacité ou son refus de dépasser les intérêts contradictoires du monde du travail ou de la société peuvent le conduire au bord du populisme en ne jurant que par la démocratie directe. La somme des points de vue individuels ne fait jamais spontanément la définition de l'intérêt général. Il y a donc une crise de la représentation.

Finalement, en mettant bout à bout la présidentielle de 2002, certains propos de la campagne référendaire sur le Traité constitutionnel, les motivations du Premier ministre pour imposer le CPE ou encore l'affaire Clearstream, nous ne pouvons pas banaliser l'ampleur de la crise.



Ne peut-on pas craindre qu'il y ait risque pour la démocratie ?

Sans considérer que nous sommes dans des périodes comparables, pour prendre un peu de recul, j'aimerais partager avec vous une phrase de Marc Bloch, historien visionnaire, résistant qui sera arrêté et fusillé par la Gestapo en 1944. Qualifiant les carences du débat politique et intellectuel d'avant-guerre, Marc Bloch écrivait en 1940 : *« Comme la parole qu'ils prêchaient était un évangile d'apparente commodité, leurs sermons trouvaient un facile écho dans les instincts paresseusement égoïstes qui, à côté de virtualités plus nobles, dorment au fond de tout cœur humain ».*

Mondialisation, défis et difficultés

Sans catastrophisme, mais sans complaisance, prenons la mesure de la réalité de la période. Nous avons la responsabilité de participer à l'élaboration d'une analyse rigoureuse. La mondialisation pose de nombreux défis et crée beaucoup de difficultés. Elle ne mérite cependant pas d'être accusée de tous les maux. Elle est aussi source de progrès. Les mutations du capitalisme et sa relation à la mondialisation sont au centre des discours et au cœur des craintes et des peurs.

Pour l'essentiel, ce qui est intolérable, c'est cet objectif de rendement financier toujours plus élevé exigé par des actionnaires, et ce quelles qu'en soient les conséquences sur les entreprises et sur les salariés. L'entreprise soigne ses actionnaires et renvoie sur les salariés les contraintes du marché. Des managers aux revenus indécents font chaque jour pression sur le statut de leurs salariés. Ainsi, pour faire face à l'OPA de Mittal, Arcelor, une des entreprises où le dialogue social est plutôt au niveau où on l'attend, dis-

tribue 5 milliards d'euros à ses actionnaires. Ce qui avoisine la masse salariale annuelle de l'entreprise. Les revenus du PDG de Vinci confirment qu'on ne peut coller toute la responsabilité sur le dos des actionnaires. C'est une situation qui ne peut durer. Il est significatif qu'elle soit d'ailleurs, pour partie, dénoncée dans des termes voisins par des PDG et des militants d'extrême gauche.

Dans ce domaine comme dans d'autres, la phase d'état des lieux et de dénonciation, si elle est indispensable pour ouvrir des perspectives, n'est jamais une finalité. Quelle est, en effet, l'analyse qui sous-tend ces prises de position ?

Pour s'y retrouver, on peut tirer deux leçons très simples de l'histoire.

La première tient à la faillite économique, politique et humaine des économies administrées, tout comme à l'impossibilité du marché et à la concurrence de répondre par eux-mêmes aux exigences de solidarité et de démocratie.

La limite de ces conceptions, c'est d'avoir en commun une vision très mécanique et, de fait, finalisée de la société. Ce sont des approches exclusives du pluralisme et de la démocratie, incompatibles avec notre conception de la société. Elles oublient que la société réelle se construit par des compromis successifs incluant les intérêts individuels et les préférences collectives.

La deuxième leçon tient au fait que le capitalisme évolue dans des formes multiples connectées aux exigences et au niveau de démocratie des sociétés. Quand il ne peut faire autrement, il tient compte à sa manière des exigences de son environnement en préservant au maximum ses intérêts dans la construction du compromis capital-travail.

Notre exigence d'une gouvernance de l'économie de marché nous paraît donc la seule voie praticable. Il faut entendre par gouvernance l'ensemble des moyens à mettre en œuvre

pour parvenir à la prise en compte des exigences en matière économique, sociale et environnementale, capable de construire l'intérêt général. Il y a donc clairement un enjeu pour l'action syndicale, aux niveaux national, européen et mondial.

L'intervention publique dans cet objectif de régulation de la mondialisation est essentielle. Il faut parvenir aux équilibres multilatéraux qui permettent de dépasser les intérêts divers, voire antagonistes, des nations entre elles. Il faut relever les défis environnementaux, modifier la répartition de la production des richesses, assurer le développement des droits fondamentaux dans un monde menacé par le terrorisme, les Etats criminels, les fondamentalismes de toutes sortes.

Le développement durable en toile de fond

Si, comme nous le pensons, les changements climatiques, l'épuisement des ressources naturelles sont des défis cruciaux pour assurer l'avenir de l'humanité, la problématique du développement durable doit être la toile de fond de ces régulations.

Le développement durable ne se réduit pas à un problème environnemental ou économique. Il tient aussi à la capacité des peuples de vivre ensemble et en paix. C'est pourquoi l'équilibre entre les régions du monde, le droit partout à un travail décent sont des enjeux fondamentaux.

Parvenir à cette régulation mondiale nécessite un rapport de forces conséquent. Une solution nationale est illusoire. Nous réaffirmons le rôle indispensable de l'Europe, parce qu'elle est, dans notre horizon, la seule force capable d'agir dans ce sens, parce que le mode de construction de l'Europe et les valeurs qui la fondent font sens dans cet objectif de maîtrise de la mondialisation.



Cependant, nous ne pouvons ignorer que, dans l'opinion, s'installe le sentiment d'une Europe très éloignée des citoyens et cause de toutes les difficultés. Il faut donc reprendre patiemment le chemin de la construction politique de l'Europe. Il faut penser l'Europe comme une région du monde où les Etats de l'Union européenne doivent conjuguer leurs atouts et dépasser les rapports de concurrence. Le marché unique européen, c'est l'encadrement de la concurrence entre les entreprises, ce n'est pas la concurrence entre les Etats.

Le concept de patriotisme économique peut être séduisant. Ce n'est qu'une vision à court terme.

L'Europe sociale ne peut se construire qu'en lien avec la dimension politique et économique. Dans l'Union européenne comme dans l'ensemble de la société, nous n'avons jamais conçu le social comme une résultante éventuelle de l'économie. Salaires, conditions de travail, protection de l'environnement sont le socle de la redistribution de richesses là où elles sont produites.

Redonner sens à la construction de l'Europe, c'est faire en sorte qu'elle apporte à l'ensemble des citoyens un véritable plus aux politiques nationales. Cela doit conduire les responsables politiques nationaux à intégrer et à expliquer aux citoyens la dimension européenne des choix politiques nationaux. Cela doit aussi faire sens dans l'objectif de la construction européenne. C'est, dans cette construction politique de l'Europe et sa place dans le monde, le devenir du modèle social européen, ses préférences collectives, en un mot, sa culture, qui sont en jeu.

La CES est l'organisation syndicale dont nous avons besoin. Elle doit construire l'intérêt collectif des salariés au sein de l'Union européenne, non pas dans un discours général, mais par des revendications concrètes et mobilisatrices. Elle doit faire de

la négociation collective européenne un moyen de la convergence sociale, une nouvelle gouvernance des entreprises. Elle doit aussi développer son action pour une effectivité des droits fondamentaux, qu'il s'agisse de la place des femmes dans la société, de l'éducation, de la libre circulation des travailleurs, des politiques de migration. Elle doit agir pour une harmonisation fiscale et une plus grande convergence dans le domaine social.

Un syndicalisme à la hauteur de l'exigence européenne

Le syndicalisme national doit être à la hauteur de cette exigence européenne. Si nous faisons de la dimension syndicale européenne et mondiale un prolongement naturel de notre action nationale, cela nous oblige à tenir un discours cohérent à tous les niveaux. Tenir un discours de solidarité à Bruxelles et un discours protectionniste à Paris serait réduire une valeur fondamentale au rang de slogan.

Nos exigences vis-à-vis de l'Etat sont aussi autres. Notre demande de régulation de l'économie de marché ne consiste pas à attendre tout de

rénober les missions de service public et le fonctionnement de l'Etat. Cela passe, entre autres, par une profonde modification de la relation des employeurs publics avec leurs salariés. La violence au travail, la précarité, les inégalités hommes-femmes ne sont pas l'apanage des seules entreprises privées. L'Etat ne doit pas se considérer propriétaire de ses salariés et de leur devenir. Le rééquilibrage de la relation salarié-employeur passe par une véritable considération de ses salariés, par le développement d'un véritable dialogue social. La nouvelle annonce brutale et unilatérale de suppressions de postes de fonctionnaire relève du mépris.

La place des salariés, leurs intérêts aux côtés de d'autres intérêts doivent être au cœur des régulations à construire tant dans le public que dans le privé. Il s'agit de faire en sorte que les responsabilités renvoyées sur les salariés, les sous-traitants, les fournisseurs, l'environnement soient réinternalisées. C'est notre conception de la responsabilité sociale des entreprises. Elle prend appui sur la lecture que nous faisons de l'évolution de l'entreprise et des fonctions publiques, des rapports qu'elles doivent entretenir avec l'ensemble de la société.

“ Dans l'Union comme dans l'ensemble de la société, nous n'avons jamais conçu le social comme une résultante éventuelle de l'économie. Redonner du sens à l'Europe, c'est faire en sorte qu'elle apporte à l'ensemble des citoyens un véritable plus. ”

l'Etat, ni qu'il devienne propriétaire d'une entreprise chaque fois qu'elle connaît un problème. Ce que nous attendons, c'est une intervention publique renouvelée, garante de la cohésion sociale et territoriale.

C'est dans ce cadre que doivent se

Finally, la responsabilité sociale des entreprises est bien de redonner au travail sa capacité de réalisation de l'individu, d'émancipation, de respect des droits fondamentaux partout dans le monde. C'est donc un élément d'articulation entre l'en-



semble des dimensions économiques, sociales et environnementales.

La responsabilité sociale des entreprises, axe revendicatif

La responsabilité sociale des entreprises doit remettre au centre la question des conditions de vie et de travail du salarié, nous sommes sur une problématique générale qui transcende la question des statuts. Dans l'entreprise privée, c'est un élément de régulation du capitalisme. Au niveau de l'Etat, c'est un appel à la responsabilité et à la cohérence. En resituant la place et le rôle de l'entreprise dans la société, la responsabilité sociale des entreprises permet de prendre en compte la problématique complexe du salarié qui est aussi consommateur, épargnant, usager, citoyen.

La responsabilité sociale des entreprises, c'est un nouveau levier de l'action syndicale. C'est un axe revendicatif.

Les problématiques qu'elle recouvre, par la dimension sociétale, nous mettent en relation avec d'autres, des ONG, des associations, des individus qui agissent pour des causes proches des nôtres. Nous pouvons donc agir avec elles. Partant de notre rôle et de notre légitimité d'organisation syndicale, en complémentarité dans la perspective de l'intérêt général. Nous ne sommes pas dans un mouvement d'opinion mais un acteur concret enraciné dans le champ du

travail. Nous voulons, dans ce cadre, un dialogue multipartite au niveau du territoire, des entreprises et de la société. Un dialogue en prise avec les enjeux sociétaux.

Au-delà de la maîtrise de l'économie de marché, de l'évolution attendue du fonctionnement des entreprises et de la place que doit y prendre le travail, notre pays connaît une grave crise sociale. Au fil des ans, les inégalités de toutes sortes se sont accrues et l'inquiétude des salariés grandit. La crise des banlieues et la crise du CPE montrent l'ampleur des problèmes auxquels nous sommes confrontés et l'urgence des solutions à construire. D'un côté, des jeunes complètement exclus, considèrent qu'ils n'ont pas d'avenir et, pour certains, vont jusqu'à traduire leur désespérance dans la haine et la violence. De l'autre, des jeunes inquiets sur leur future intégration dans le monde du travail, quel que soit le niveau de leur formation. Enfin, des salariés qui craignent une remise en cause de leur situation.

Nous sommes dans une société éclatée, cloisonnée, qui ne vit plus les mêmes problèmes. Si l'inquiétude est partagée, les raisons en sont multiples et les réponses à apporter sont diverses. Nous sommes dans des systèmes de protection sociale inadaptés qui ne produisent plus les effets pour lesquels ils ont été conçus. C'est à cette situation difficile qu'il faut répondre.

C'est là que prend tout le sens de la place du dialogue social. Il doit permettre, au plus près des salariés,

dans les entreprises et les fonctions publiques, de prendre en compte les mutations du travail et de resituer dans des dimensions collectives l'individualisation et l'autonomie des salariés. Il doit permettre au niveau national interprofessionnel de construire des garanties collectives nouvelles venant redonner sens à la solidarité.

Affirmer la place du dialogue social n'est pas une nouveauté. Mais au fil du temps, le peu de place accordé à la société civile, aux acteurs intermédiaires, dans notre pays, devient une explication évidente de ses difficultés à s'adapter aux réalités du monde d'aujourd'hui.

La place du dialogue social est un enjeu pour notre pays. C'est, aussi depuis longtemps, un élément clé de notre stratégie, parce qu'il est à la fois :

- le moyen de prendre en compte les situations diversifiées au plus près des réalités,
 - le moyen de construire par des pas successifs les compromis qui prennent en compte l'intérêt des salariés dans le cadre de l'intérêt général, qui obligent à une cohérence de nos objectifs,
 - un moyen de rénover la démocratie.
- Ceci implique une évolution rapide des règles de représentativité et d'articulation entre loi et accord collectif. Elles sont indispensables à la consolidation de la légitimité du syndicalisme et du dialogue social.

Pour que le dialogue social produise ce que nous en attendons, il faut aussi un changement d'attitude très conséquent de la part du patronat. Il doit clarifier sa vision du dialogue social et de la représentation des salariés. Il doit dépasser ses clivages internes qui servent ceux qui prônent une vision utilitariste de la négociation collective et alimentent une vision caricaturale du syndicalisme qui en serait encore à la lutte des classes et en attente du dépérissement du capitalisme. Cette posture

“ Notre pays connaît une grave crise sociale. Les systèmes de protection, inadaptés, ne produisent plus les effets pour lesquels ils ont été conçus. C'est à cette situation difficile qu'il faut répondre, et c'est là que le dialogue social prend tout son sens. ”

”



dessert les entreprises et pénalisent, en premier lieu, les PME et les TPE. Le patronat doit, lui aussi, prendre en compte les mutations de la société, jouer son rôle d'acteur de la société et ne pas en rester à revendiquer, de manière corporatiste, les conditions d'exercice de l'activité économique. Mais cela implique aussi, de notre part, d'être lucides sur notre capacité d'engagement. Il nous faut resituer en permanence la négociation collective interprofessionnelle dans nos pratiques et dans nos relations avec les salariés, nous réapproprier en permanence les enjeux de société et en débattre avec les salariés.

De nombreux chantiers à ouvrir

Le projet de résolution liste une série de chantiers à ouvrir : durée et organisation du travail, rénovation du contrat de travail, mission des représentants des salariés dans les entreprises, financement des protections sociales et des garanties collectives. Dans tous ces domaines, il ne s'agit pas de mettre en cause les droits existants, mais d'inventer des solutions adaptées au monde d'aujourd'hui. Des solutions nouvelles capables de transformer les situations d'inégalité, d'exclusion, de précarité. C'est un travail qui doit prendre appui sur un constat partagé des situations, qui doit donner de l'espace au débat sur les solutions à proposer, sur les moyens à mettre en œuvre. Ce sont des domaines où nous devons aussi confronter notre vision avec d'autres, comme nous le faisons avec la Mutualité, avec ATD Quart Monde, Amnesty International ou Emmaüs... Par le dialogue et la confrontation, nous participons à construire l'intérêt général en prenant en compte la situation des plus exclus et des plus démunis. Travailler avec d'autres, c'est aussi améliorer le rapport de forces.

Vouloir une rénovation profonde de nos protections sociales va se heurter à des résistances de toutes sortes. Elles viendront d'abord d'une partie du patronat, des porteurs des thèses les plus libérales, voire d'autres organisations syndicales, en tous les cas de tous ceux qui ont intérêt au statu quo, quel qu'en soit le prix pour le reste de la société.

C'est une mobilisation conséquente de la CFDT et des salariés qui sera nécessaire.

Nous nous inscrivons dans une démarche dynamique qui doit impliquer fortement les militants, les structures CFDT dans l'élaboration de ces revendications.

Nous sommes dans le prolongement de la dynamique impulsée avec les 40 débats. Le congrès est une étape qui formalise une analyse, une vision, des axes de stratégie. La résolution inclut une méthode de travail. En proposant une série de chantiers à ouvrir, le Bureau national s'engage à faire du débat avec les organisations le moyen de parvenir à un enrichissement et à une appropriation collective des constats, des objectifs revendicatifs.

Sécuriser les parcours professionnels

L'emploi et son contenu restent l'élément central de cette stratégie. C'est ce qui appuie nos exigences en matière de politique économique et de politique industrielle. Dans un monde en mutation, ces politiques sont un élément d'anticipation et une alternative à l'ajustement par le coût du travail. C'est d'autant plus important que nous sommes aujourd'hui dans une division du travail à l'échelle mondiale instable et au sein de laquelle nous avons perdu les avantages que représentaient savoir-faire particulier, maîtrise des technologies, niveau de formation, maîtrise du commerce...

Dans ce contexte, pour un nombre croissant de salariés, le changement d'entreprise ou de métier formalise des ruptures de plus en plus fréquentes. On ne peut y répondre par un statut du salarié dont la base serait un contrat déconnecté de l'activité professionnelle et de la régulation collective.

Pour nous, l'enjeu n'est pas toujours plus de droits, mais comment les salariés peuvent réellement y accéder selon leurs besoins. A une vision cumulative de « droits de tirage » identique pour tous, nous voulons :

- une politique active qui permette à ceux qui en ont besoin d'accéder aux dispositifs d'accompagnement,
- une exigence de solidarité qui passe par des mutualisations et par une articulation avec la solidarité nationale,
- une déclinaison des droits au plus près des réalités pour mieux s'adapter aux conditions de travail de chacun (négociation de branche, d'entreprise, de territoire),
- une action qui associe droits et responsabilités de l'individu.

La mise à plat de l'assurance-chômage, la rénovation du contrat de travail, l'obtention de garanties attachées au salarié, et non plus uniquement à son contrat de travail, sont autant d'éléments de cette politique active que l'on qualifie de « sécurisation des parcours professionnels ».

Il faut aboutir à enrichir le cadre collectif qui permet l'autonomie de l'individu et la construction d'une trajectoire professionnelle.

Le contenu du travail est en lien avec la question de la sécurisation des parcours professionnels. Il faut, d'abord, faire le constat de situations ambivalentes, marquées par davantage d'autonomie et de responsabilités d'un côté, de normalisation et de procédures plus contraignantes par ailleurs. Ces nouvelles organisations se traduisent par une intensification du travail et de nouvelles contraintes pour bon nombre de salariés.



Le travail reste un élément central de l'identité individuelle, un facteur déterminant de l'insertion et de l'autonomie sociale de chacun. Il doit aussi être un moyen d'émancipation et d'épanouissement des individus. L'organisation et la durée du travail, la qualité du management, l'évolution des compétences sont les éléments déterminants de l'évolution du contenu du travail. Si nous ne croyons pas à une société composée uniquement d'emplois très hautement qualifiés, il n'y a pas davantage de fatalisme au maintien dans leur forme d'emplois non qualifiés et aliénants.

Les relations intersyndicales

Un autre aspect important de notre capacité à obtenir des résultats : les relations intersyndicales, la conception de l'unité. Nous devons l'aborder dans une attitude ouverte, capable de faire des concessions, sans pour autant sacrifier l'essentiel. Si le syndicalisme rassemblé consiste à faire de l'unité, dans un moment de conflit, une finalité déconnectée des objectifs à atteindre et des moyens d'y parvenir, son espace est très réduit. Il se limite au temps de l'action dans la mesure où la convergence d'intérêts de ceux qui y sont

tats à atteindre. Elles passent par la confrontation des analyses et des objectifs.

Le syndicalisme mondial va s'unifier en novembre prochain. C'est une bonne nouvelle pour les travailleurs du monde. C'est une chance formidable à saisir. C'est aussi une opportunité pour le syndicalisme français. Pour la première fois, la CFTC, la CGT, FO et la CFDT vont se retrouver dans la même internationale.

Une unification du syndicalisme mondial devenue possible parce que l'histoire a fait disparaître des lignes de clivage fortes. La fin des régimes communistes, la conscience grandissante des limites apportées par les idéologies en sont les illustrations principales. Il faudra tout faire pour dépasser ces fractures héritées du passé et faire de nos différences de culture, une richesse.

Cela ne veut pas dire oublier les leçons de l'histoire. Elle interroge, en tout cas, ce qu'ont été ou ce qui reste des conceptions syndicales en matière de place de la négociation collective et de son rapport avec la loi, la prédominance du rôle de l'Etat, le rôle de l'entreprise, de la démocratie directe, les droits fondamentaux, le sens de la démocratie. Le devenir des relations intersyndicales est un enjeu crucial compte tenu de la faiblesse et des divisions syndicales en France. Nous sommes partie pre-

biguïté et du double discours. On peut prendre en compte les difficultés des débats internes ailleurs, mais nous refusons d'en être les otages.

Repartir vers la progression

Enfin, l'élément principal de notre rapport de forces, ce sont les adhérents CFDT.

La conception d'un syndicalisme d'adhérents est un élément de notre culture. C'est à la fois le moyen pour les salariés de s'organiser pour défendre leurs intérêts, c'est la base de notre représentativité, c'est l'élément permanent du rapport de forces. Nous avons identifié nos limites, des adhérents jeunes en trop petit nombre, peu de femmes en responsabilité, les déserts syndicaux dans les PME et les enjeux du renouvellement générationnel dans beaucoup d'équipes.

Après deux années très difficiles, l'année 2005 a marqué une capacité à repartir vers une nouvelle progression des adhérents. En effet, si l'exercice a été négatif, beaucoup d'équipes sont reparties à la hausse et cette reprise de dynamique se confirme depuis début 2006. Comme il a été beaucoup dit à cette tribune, il faut transformer l'image de sympathie qui nous place au premier rang des organisations syndicales chez les salariés en adhésion. Il n'y a pas de recette miracle. Il y a une certitude, le travail au quotidien dans les sections syndicales auprès des salariés, c'est l'enjeu de l'ensemble des structures de la CFDT.

Vouloir une organisation en prise avec les réalités, capable du débat et de la confrontation, acteur de la démocratie, constructeur des garanties collectives, appelle une CFDT active, offensive, ouverte sur le monde et la société, qui donne envie d'adhérer. Une CFDT qui donne le goût de l'avenir.

“ Le syndicalisme mondial va s'unifier en novembre prochain. Pour la première fois, la CFTC, la CGT, FO et la CFDT vont se retrouver dans la même internationale. Il faudra tout faire pour faire de nos différences une culture, une richesse. ”

engagés permet de maintenir l'unité. Nous avons des rapports intersyndicaux une autre conception et d'autres exigences qui visent les résul-

nante de cette situation. Notre avenir est aussi lié à l'avenir du syndicalisme national.

Mais, il n'y a rien à attendre de l'am-



Il y a un lien direct entre nos pratiques et la construction de notre discours politique. A sa base, il y a bien la capacité de capter le réel pour alimenter notre critique sociale et en donner une lecture conforme et lisible. C'est un autre paramètre du rapport de forces dans la mesure où il réduit les représentations construites sur des schémas du passé. Il faudra, après le congrès, continuer cette dynamique du débat pour une appropriation et une actualisation régulière. La capacité des syndicats à animer ces débats, à décliner dans leurs réalités nos orientations communes est un enjeu vital pour toute la CFDT. Nos pratiques internes, bien au-delà de notre fonctionnement statutaire, sont le bon moyen de nous engager dans des transformations sociales conséquentes et difficiles sans que cela soit à nouveau une situation interne compliquée. Ce que François vient de nous dire sur l'évolution de notre fonctionnement va d'ailleurs bien au-delà de ce qui est formalisé dans la résolution.

Il faut en effet inventer un fonctionnement qui articule expression directe des salariés, des adhérents, lieux de débats collectifs démultipliés, lieux de décisions politiques. Le mandat que nous venons de vivre a été difficile. Celui qui vient ne sera pas de tout repos. Si nous avons des

limites qu'il faut dépasser, nous avons aussi des atouts importants. Tout au long de notre histoire, notre autonomie, notre conception du syndicalisme nous ont mis en prise avec la société. Notre fonctionnement collectif nous a permis en permanence de construire la synthèse entre les intérêts particuliers et les intérêts collectifs, nous avons une vraie culture de débat.

Nous avons un réseau de militants, fiers de leur organisation, engagés pour son avenir. La qualité des échanges en amont de ce congrès, le travail des syndicats sur la résolution témoignent que nous sommes sur la bonne voie.

L'appropriation collective de notre politique

Les 22 débats que nous allons avoir, maintenant, doivent nous permettre de franchir un petit pas de plus. Le foisonnement d'amendement nous permet d'avoir 22 débats qui ne sont pas caricaturaux, où l'enjeu n'est pas de se compter, mais de nous faire progresser dans la construction et l'appropriation collective de notre politique. Ils illustrent bien que cette résolution forme un tout.

A un moment un peu particulier de

l'histoire de notre pays, de l'histoire du monde, nous avons la volonté et les moyens de poursuivre notre engagement pour un monde plus juste où les droits fondamentaux progressent, pour une société plus solidaire, et donc plus cohérente.

Nous avons les moyens et l'envie de proposer aux salariés de trouver les repères qui donnent envie d'agir. Nous avons les moyens de notre avenir.

Pour conclure cette présentation, je vous propose un extrait du rapport sur l'évolution et les perspectives présenté, en 1964, par Eugène Descamps, au Congrès confédéral extraordinaire de la CFTC qui allait devenir CFDT. Il me semble qu'il illustre bien ce que nous sommes et ce que nous voulons :

« Si notre organisation doit rester fidèle au passé, aux valeurs, aux idéaux qui animèrent son action, elle a le devoir de regarder en avant. Dans un monde en pleine mutation apparaissent des signes, des faits qui annoncent dans quelle direction demain se prépare. Dans une certaine mesure, les grands traits de la société de demain sont déjà inscrits dans la réalité d'aujourd'hui. La Confédération que nous voulons réaliser devra considérer ces faits — non pas pour déjà accepter ce qu'ils semblent préparer — mais pour déjà infléchir et orienter l'avenir ».





Amendements en débat

Débat n° 1 Concurrence et économie de marché

Le projet de résolution, dans son analyse de la mondialisation, fait le constat de conditions de la concurrence et d'exigences des marchés qui grandissent et qui s'imposent aux entreprises.

Le Syndicat communication conseil culture Loire-Atlantique Vendée demande de retirer du texte la mention indiquant que les entreprises ne peuvent se soustraire à ces conditions.

Pour l'amendement

Syndicat communication conseil culture Loire-Atlantique Vendée

Nous ne contestons pas le constat de l'évolution des marchés mais le postulat que toutes les entreprises sont sous la dépendance totale des exigences des marchés et d'une concurrence exacerbée. Les secteurs d'activité de proximité (associations ou entreprises de taille réduite) sont distants des exigences des marchés : services à la personne, secteurs culturels ou sportifs, commerces, artisanat, bâtiment. Si les entreprises, au niveau national ou international, subissent les contraintes des marchés et la concurrence, certaines en ont aussi fait leur choix stratégique. Et puis laisser penser que la CFDT accepte ce fait comme inéluctable risque de donner des armes supplémentaires au patronat.

Contre l'amendement

Syndicat chimie-énergie Maine-Anjou

Faire croire que les entreprises peuvent vivre en faisant abstraction du contexte économique serait illusoire et manipulateur. Nier l'évidence d'une économie de marché et de la concurrence ne rend pas service aux salariés confrontés aux mutations des entreprises. Nous devons être responsables, avec pour objectif l'intérêt des salariés et adhérents. La responsabilité sociale des entrepri-

ses (RSE) est un levier pour développer le rapport de forces en nous permettant d'appréhender les facteurs d'inégalité du salariat. Un diagnostic partagé doit prendre en compte le contexte de l'entreprise. L'important, pour les salariés et les adhérents, c'est qu'on les aide à garder leur emploi ou à en trouver un autre. La section de Pfizer a négocié le maintien de l'emploi sur cinq ans. Sur le dossier GDF Suez, la CFDT analyse le projet de fusion pour obtenir des garanties pour les salariés.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

Toutes les entreprises ne sont pas soumises à concurrence directe, mais par l'organisation en réseaux, peu échappent à cette réalité ou à son influence, y compris dans les services à la personne où des entreprises privées sont créées. La critique sociale que nous développons doit s'appuyer sur des analyses sans concession des réalités politiques, sociales et économiques dans lesquelles s'inscrit notre action. Pour un syndicalisme qui veut transformer la réalité, admettre que les entreprises ne peuvent faire fi de la concurrence et des exigences du marché, c'est le meilleur moyen de pouvoir engager la confrontation sociale avec elles, avec la puissance publique sur les conséquences, les contraintes, et construire par la négociation collective, qui n'exclut pas le rapport de forces, les meilleures réponses pour les salariés, et plus largement pour développer de l'économie sociale de marché.

Débat n° 2 Rôle des corps intermédiaires

Le Syndicat parisien des affaires économiques et des finances propose de retirer du texte la phrase qui indique que la démocratie directe est insuffisante à elle seule pour parvenir aux compromis à construire.

Pour l'amendement

Syndicat parisien des affaires économiques et des finances

Si cet article était maintenu, la CFDT abandonnerait ses références aux principes de la démocratie directe. La parole appartiendrait alors à une oligarchie (experts, etc.) certaine de détenir la vérité. Le référendum, prévu par la V^e République, a trop souvent été utilisé comme un plébiscite. Mais, sur des sujets importants engageant l'avenir comme le Traité constitutionnel européen, ce procédé a montré que les citoyens pouvaient s'emparer d'un texte difficile.

La démocratie directe ne réduit en rien le rôle des corps intermédiaires qui sont là pour valider ou s'opposer aux choix faits par les politiques élus par les citoyens. La démocratie directe ne limite pas les transformations sociales, elle permet l'approfondissement et la légitimité des réformes. Le référendum était indispensable pour Maastricht, pour le 29 mai 2005 ; il le sera pour la future réforme des retraites.

Contre l'amendement

Syndicat santé-sociaux Loire

Si la démocratie directe permet une expression de la souveraineté citoyenne, elle se fait le plus souvent en l'absence de tout débat préalable et surtout au détriment de l'intérêt général. L'idée que l'addition des points de vue individuels constitue en soi la prise en compte de l'intérêt général est une gageure. Pour autant, pour que la démocratie par délégation produise des décisions construites autour de véritables

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 403
Exprimés : 25 157.

Pour : 34,44 %
Contre : 65,56 %

L'amendement est rejeté



débats, dans un souci permanent de défense de l'intérêt général, cela pré-suppose l'existence d'espaces et de temps où puissent se confronter les points de vue du plus grand nombre. La légitimité de nos choix et de nos actes s'appuie sur cette rigueur méthodologique. La place et le rôle des corps intermédiaires y sont essentiels. Ils sont l'instrument indispensable à l'organisation d'un débat ouvert et structuré et aux décideurs qui engageront la CFDT pour sa prochaine mandature.

Le rapporteur : Jacky Bontems

Comment changer un modèle social en crise ? C'est l'enjeu de ce débat. Le salariat est bien plus hétérogène qu'hier. Une « classe » sociale ne peut plus représenter le quasi-intérêt général. La vision libérale, elle, n'est faite que de choix individuels. La diversité grandissante de la société rend les corps intermédiaires encore plus indispensables, car l'addition des individualismes ne fait pas un projet commun. Une réponse centrale à des situations hétérogènes peut conduire à de l'injustice et de l'arbitraire. La démocratie directe appliquée à certains sujets pourrait avoir des résultats contraires à nos valeurs. Ce qui est en crise, c'est la conception traditionnelle du rôle de l'État en France, son lien direct avec le citoyen, qui lui attribue, et à lui seul, la vocation de transformation sociale. Reconnaître les corps intermédiaires, c'est consolider la fonction et la légitimité de l'État.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 711
Exprimés : 25 123

Pour : 11,65 %
Contre : 88,35 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 3

Le sens de la critique sociale

Le Syndicat chimie-énergie Rhône-Alpes Ouest propose de retirer la fin de l'article qui indique qu'en portant une vision misérabiliste, le syndicalisme participe à nier sa propre légitimité assise sur l'acquis de son action.

Pour l'amendement

Syndicat chimie-énergie Rhône-Alpes ouest

Parler de « schémas d'hier » et de « lecture misérabiliste », c'est caricaturer ce qui a permis à de nombreux militants de mener une action dont tous les acquis ne sont pas épuisés. Est-on sûr que ces outils ne sont plus pertinents aujourd'hui ? On vise, ici, des organisations indéterminées qui refuseraient de reconnaître le progrès. Pourtant, l'urgence est au rassemblement syndical, comme l'a montré le succès sur le CPE. Ne contribuons pas à alimenter un débat polémique intersyndical. Dénoncer la misère de l'Assurance-maladie, c'est défendre un acquis fondamental et affirmer la légitimité du syndicalisme. On peut mettre en cause un statu quo dépassé mais, lorsqu'il s'agit du dernier recours, comment ne pas défendre le statut du fonctionnaire ou le CDI du salarié face au licenciement ?

Contre l'amendement

Syndicat Interco Val-d'Oise

Comment les schémas du passé pourraient-ils être pertinents à l'heure où l'on vit de plus en plus vieux, où les familles monoparentales se développent, où les jeunes n'ont plus l'espoir, ni de vivre mieux que leurs parents, ni d'accéder au statut salarial par une autre voie que celle de la précarité ? Ils ne peuvent éclairer ni les enjeux du développement durable ni notre avenir dans une économie mondialisée. Il nous faut imaginer des solidarités nouvelles, y compris transnationales. Dénoncer les injustices qui touchent les plus faibles, ce n'est pas faire du misérabilisme, et faciliter leur partici-

pation à l'action syndicale aide à leur émancipation. Cet objectif, nous l'avons traduit en acte par le travail que nous avons réalisé avec les assistantes maternelles. Les petits pas de tous les jours, jamais figés et en lien avec les réalités des salariés, forgent, eux, les acquis d'aujourd'hui et de demain.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

La CFDT ne peut laisser penser qu'elle pourrait se satisfaire d'une analyse globalisant toutes les situations. Les mutations de la société exigent du syndicalisme la construction de revendications adaptées et de larges mobilisations pour gagner. Il ne suffit pas de se référer à un passé glorieux pour convaincre les jeunes générations. De même, comment les jeunes générations peuvent-elles comprendre l'attitude égoïste de celles au pouvoir, qui reportent sur leurs épaules, le poids de la dette ? Les injustices sont nombreuses, la pauvreté est grande, les discriminations fortes. Le dire n'est pas faire acte de misérabilisme et notre action est de les combattre. Mais sachons aussi reconnaître que tout ne va pas mal pour le monde et que tous les salariés ne sont pas des précaires. La CFDT a choisi le parler vrai et préfère partir du réel qui organise le rapport de forces plutôt que l'analyse globale qui mène dans l'impasse.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 059
Exprimés : 24 617

Pour : 19,73 %
Contre : 80,27 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 4

Dettes publiques laissées aux générations futures

Le projet de résolution indique que les dettes publiques ne peuvent être lais-



sées en l'état aux générations futures. Le Sgen Finistère propose de renforcer la rédaction en soulignant le caractère inacceptable de dettes publiques laissées en l'état.

Pour l'amendement

Sgen Finistère

La dette publique française s'accumule pour représenter près de 18000 euros par habitant. C'est le montant que nous allons « léguer » à nos enfants. La formulation de la résolution se contente de constater, de dénoncer. La CFDT ne peut s'arrêter là. Nous devons, ensemble, affirmer une stratégie offensive de réduction de ces dettes. Ne pas le faire, c'est envoyer les générations futures dans le mur, alors que nos capacités d'investissement sont déjà fortement grevées par le remboursement de la dette. Et il est incompréhensible que des syndicats aient même songé à supprimer ce passage de la résolution ! Réduire la dette passe par des actions sur les recettes et les dépenses. Elle passe sans aucun doute par la mise en place de nouveaux modes de production. Mais il faut aussi sortir de la spirale qui consiste à consommer sans se poser la question des conséquences en terme de développement durable.

Contre l'amendement

UTR Bouches-du-Rhône

Les dettes publiques sont utiles. S'il n'y en avait pas, cela voudrait dire que l'État n'investirait pas dans les domaines qui commandent l'avenir : les infrastructures, les économies d'énergie... Qu'il ne se soucierait pas du développement des pays les plus pauvres. Par contre, il faut dénoncer toute dette qui ne serait pas justifiée par une croissance durable. Notre UTR voulait supprimer ce passage parce qu'il lui semble qu'elle porte sur la dette sociale. Auquel cas, il faut tenir compte du fait qu'elle a permis de maintenir un bon niveau de remboursement des soins dans une France en proie au chômage de masse et qu'elle a évité une crise sociale plus grave.

Certes, elle doit être résorbée, notamment en mettant fin aux exonérations et par des mesures fiscales sévères. Voter contre l'amendement reviendrait à laisser en l'état la phrase que nous voulions supprimer. Nous vous appelons à vous abstenir.

La rapporteure : Annie Thomas

La solidarité entre générations court en fil rouge tout au long de la résolution. La dette se justifie quand elle sert à préparer l'avenir. Ce n'est pas le cas en France, où les générations futures sont doublement pénalisées : en leur laissant la charge d'une dette qui aura servi à payer nos dépenses courantes et dont elles n'auront pas bénéficié, et parce qu'elles subiront l'absence de marge de manœuvre qui limite les possibilités d'investissements porteurs d'avenir. Il est inacceptable que la dette soit un objet de calculs politiques. Et il est inadmissible qu'on se prive de recettes en persistant par exemple à diminuer l'impôt sur le revenu. Le niveau de la dépense publique correspond d'abord à un choix. Les pays nordiques ont une dépense supérieure. Ils n'ont pas de déficits, aucun problème de dette, parce qu'ils ont des recettes appropriées. Je vous appelle à voter l'amendement.

sur le travail, obtenir de nouvelles garanties collectives par la mention : « Il nous faut préserver nos acquis. »

Pour l'amendement

Syndicat général agroalimentaire Lot-et-Garonne

La CFDT ne doit pas se contenter de négocier de nouvelles garanties collectives. Elle doit dans le même temps veiller à la préservation de nos acquis. Au moment où les relations sociales reculent et où les inégalités ne cessent de se creuser, les attaques contre les acquis sociaux sont de plus en plus pressantes : 35 heures, lundi de Pentecôte, CPE... Cela accentue encore les inégalités, notamment au détriment des salariés de TPE-PME. La CFDT doit donc se battre pour la préservation du bien-être des salariés et construire un avenir meilleur pour les plus démunis. Cela passe par le maintien des acquis et l'octroi de nouvelles garanties.

Contre l'amendement

Syndicat des assurances

Bourgogne-Rhône-Alpes-Auvergne

Dans le secteur des assurances, certains patrons se lancent dans des projets de « rationalisation » en modifiant les modes opératoires, ce qui s'apparente à une sorte de retour au taylorisme. La CFDT a préféré sécuriser les parcours professionnels, de plus en plus complexes, par des accords plutôt que de défendre des acquis en niant l'évolution des métiers. Nous avons pu faire vivre la vie contractuelle en construisant un rapport de forces intelligent qui a apporté de nouvelles garanties aux salariés et permis de réguler les nouvelles organisations du travail imposées par la nouvelle donne. A contrario, une lutte pour la seule défense des acquis aurait abouti à des décisions unilatérales des patrons pour imposer leurs nouveaux modes opératoires, sans obtention de la moindre garantie pour les salariés. Cela aurait été du « perdant perdant » pour ces derniers.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091

Votants : 25 019

Exprimés : 24 576

Pour : 85,03 %

Contre : 14,97 %

L'amendement est adopté

Débat n° 5

Défense des acquis et nouvelles garanties

Le Syndicat général agroalimentaire du Lot-et-Garonne souhaite compléter le paragraphe qui présente l'axe revendicatif de notre stratégie : agir



Le rapporteur : Marcel Grignard

Certes, nous savons que le patronat rêve de remettre en cause des droits collectifs essentiels et il faut se mobiliser contre cette volonté. Il s'agit de faire vivre le cadre collectif existant pour qu'il protège mieux tous les salariés, notamment les plus fragiles. Or, la partie 1 de la résolution fait le constat de l'accroissement des inégalités en matière d'emploi, de salaire, d'accès à la formation continue, d'insertion ou de droit au reclassement. Elle démontre que nos systèmes sociaux ne garantissent plus rien pour une part grandissante des salariés. La partie 2 de la résolution propose une stratégie en prise avec cette réalité : la négociation de nouvelles garanties collectives en phase avec les mutations profondes de la société. En mettant en avant le maintien des acquis, l'amendement nous met dans une attitude de repli incompatible avec notre ambition.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 099
Exprimés : 24 816

Pour : 30,66 %
Contre : 69,34 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 6

Services publics, efficacité économique et évaluation

Le projet de résolution définit des exigences en matière de qualité des services publics. Le Syndicat chimie-énergie Champagne-Ardenne demande de retirer du texte celle qui concerne la recherche de la meilleure efficacité économique.

Pour l'amendement

**Syndicat chimie-énergie
Champagne-Ardenne**

Le monde dans lequel nous vivons nous pousse naturellement à recher-

cher le résultat optimum selon un critère coût-bénéfice. Tout ne doit pas être apprécié sous l'angle de l'efficacité économique. Des critères éthiques sont clairement à définir pour ce qui concerne les services publics, comme l'effort collectif qui impose la mise en œuvre d'actions de solidarité. L'une des garanties pour que ces critères émergent de façon limpide, c'est introduire de la démocratie dans l'appréciation des services publics. Les évaluations doivent être pluralistes et contradictoires. Il nous faut tempérer la recherche d'une meilleure efficacité économique avec la notion d'éthique. En conséquence, nous pensons que la Confédération n'a pas encore tout à fait mûri sa réflexion sur la problématique des services publics et de l'efficacité économique. Il faut prendre le temps d'intégrer d'autres paramètres.

Contre l'amendement

**Syndicat communication conseil
culture Loire et Loir**

Au congrès de Nantes, nous avons souligné le lien entre confiance et efficacité du service public, qui signifie répondre aux besoins et demandes des citoyens. Le service public doit pouvoir s'adapter : horaires d'ouvertures et modification des lieux de présence. S'adapter pour être efficace, c'est un gage de qualité du service public. Un service public moderne doit conjuguer efficacité, réactivité, capacité à se développer. Le service public a un coût. Être efficace économiquement, c'est rechercher l'adéquation entre missions et coûts, c'est poser la question de l'utilisation des fonds publics et des priorités. Refuser d'évaluer le service public, c'est refuser de l'améliorer. Le financement des missions de service public sera pérenne, y compris dans un cadre européen, s'il répond à une efficacité économique, une qualité de service et une capacité d'évolution.

La rapporteure : Annie Thomas

Les missions et l'éthique du service public ne relèvent pas du marché. La

CFDT ne cautionne pas les décisions motivées par le seul souci d'économies budgétaires. Mais rien n'exonère le service public de rechercher le meilleur usage des prélèvements obligatoires et des impôts. Il n'y a pas d'efficacité sociale sans efficacité économique. Nier un fait ne supprime pas son existence. Prônons la recherche de la meilleure efficacité dans l'utilisation des deniers de l'usager et du contribuable. Refuser l'efficacité économique des services publics accrédite l'idée que les services publics n'ont pas à se soucier du coût pour les usagers, les citoyens, ni à évaluer leurs actions. L'avenir des services publics passe par l'Europe, ils doivent faire preuve de transparence et de qualité au regard des financements. Et c'est bien l'efficacité économique qui garantit des emplois durables.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 184
Exprimés : 24 736

Pour : 26,46 %
Contre : 73,54 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 7

Possibilité de déléguer le service public à un opérateur privé

Le Sgen Haute-Savoie demande la suppression des éléments du texte qui indiquent que les services publics peuvent être concédés à des opérateurs privés.

Pour l'amendement

Sgen Haute-Savoie

Il ne s'agit pas de construire une opposition tout public contre tout privé. Mais, la délégation reste compliquée à mettre en œuvre : les opérateurs privés peinent à respecter leurs



engagements et l'État a bien du mal à définir les domaines de délégation. De plus, les opérateurs privés sont pris entre deux exigences contradictoires : celle du profit et celle de l'intérêt général. Dans nombre de secteurs, les délégations sont peu concluantes, tant en ce qui concerne le libre accès pour tous que la recherche de la meilleure efficacité économique. Les exemples de La Poste, de la restauration scolaire ou de la gestion de l'eau peuvent être cités. Les évaluations des services délégués ne sont pas non plus très satisfaisantes. Ces éléments font craindre que délégation rime avec désengagement. En la matière, des garanties fortes doivent donc être obtenues de l'État.

Contre l'amendement

Santé-sociaux Le Havre

Le Sgen défend ici une idéologie de l'État providence déjà rejetée à Nantes. Les opérateurs privés seraient donc incapables de faire de la qualité ! Comme si le statut de la fonction publique était la panacée pour les agents. Comme si le statut du prestataire était le seul gage de qualité du service rendu ! Or, loin de n'être que potentiellement concurrents, opérateurs privés et publics sont souvent complémentaires. Bien sûr, lorsque l'on pense secteur privé, c'est la notion de profit que l'on redoute. Pourtant, dans le domaine de la santé, bien des usagers recourent aux cliniques plutôt qu'aux hôpitaux. Et ce, du fait du meilleur service qui peut y être rendu. Car ce qui compte, c'est la précision du contrat de délégation et le contrôle des pouvoirs publics sur le service rendu. Au final, quel que soit le statut de l'opérateur, les exigences quant au service rendu doivent être les mêmes.

La rapporteure : Annie Thomas

Une précision : la résolution ne prend pas parti dans le débat public-privé. Mais des délégations de service public existent déjà (assurance-chômage). On ne peut donc pas ériger comme

principe définitif que le secteur public serait toujours le mieux adapté. Des associations remplissent aussi des missions de service public (enfance, handicapés). Le statut de l'opérateur n'est pas le garant de la bonne exécution de la mission. Ce qui importe le plus, c'est la mission et sa bonne réalisation. Nous demandons donc à l'État de faire respecter ses exigences par le biais de contrats de délégations précis. Cela nécessite un État fort, des partenariats exigeants et contraignants, et l'introduction d'une réelle évaluation. Cela nécessitera la création d'une haute autorité chargée d'évaluer tous les services publics. En conséquence, je propose de rejeter cet amendement.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091

Votants : 25 353

Exprimés : 25 134

Pour : 22,98%

Contre : 77,02%

L'amendement est rejeté

Débat n° 8

Usage de la grève dans les services publics

Le Syndicat Interco Moselle propose de supprimer le paragraphe 3.25, car il pourrait porter atteinte au droit de grève.

Pour l'amendement

Syndicat Interco Moselle

Cet article n'a pas, sur la forme, sa place dans ce chapitre 3 consacré à l'intervention publique. Sur le fond, nous reconnaissons l'amélioration du texte initial, mais les formes d'action moins pénalisantes visent-elles la grève ? Faut-il distinguer les travailleurs du public et du privé ? Culpabiliser les premiers ? La loi est certes réaffirmée, mais on est loin de la mise en place de systèmes d'alerte. Les avis consultatifs ne sont pas pris en

compte, le préavis de cinq jours non plus. Il faudrait un changement de comportement pour mettre en œuvre des actions innovantes autres que la grève. Oui, la grève seule peut avoir son efficacité et le service minimum peut être un premier pas vers le renoncement à cette forme d'action efficace. Dans ce paragraphe, la CFDT veut autolimiter ses formes d'action. Il faut un autre débat et, pour cela, voter cet amendement.

Contre l'amendement

Sgen Loire-Atlantique

Nous nous adressons d'abord au Syndicat Interco Moselle pour lui dire que son amendement était défendable avant que le texte soit remanié. Mais les intégrations qui ont été faites grâce au débat démocratique interne en font maintenant un texte qui nous va totalement. Ce texte, en effet, met en avant la notion de négociation dans les services publics. Et nous ne voulons pas rester dans un espace sans négociation. C'est une orientation votée en 2004 à notre congrès fédéral. Oui, nous sommes pour rechercher des solutions alternatives à la grève. Le texte, qui précise que la CFDT n'exclut pas le recours à la grève, permet de combiner toutes les autres formes de rapport de forces. Le texte réaffirme tout aussi clairement son opposition à la création d'une loi sur le service minimum. Nous ne voulons pas imaginer une résolution amputée de ces deux positions. Il faut donc repousser cet amendement.

La rapporteure : Annie Thomas

Il s'agit d'un débat sur les pratiques d'action CFDT permettant d'obtenir des résultats concrets. Il ne s'agit pas d'un débat sur le droit de grève ou le service minimum. La CFDT pose la question clé de la création du meilleur rapport de forces dans les exigences de la notion de service au public. Les usagers du service public sont aussi des adhérents de la CFDT. Les salariés sont aussi des consommateurs et tous interdépendants. Est-ce aux usagers de faire les frais des conflits entre



salariés et employeurs des services publics ? L'objectif de la CFDT est de ne pas s'enfermer dans une forme d'action unique, la grève, mais aussi de ne pas se laisser imposer le service minimum. Utiliser le droit d'alerte là où il existe, le négocier là où il n'existe pas.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 26 679
Exprimés : 26 517

Pour : 15,13 %
Contre : 84,87 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 9 Conception de l'Europe sociale

Le Syndicat général de l'agroalimentaire des Landes propose de définir des objectifs à l'Europe sociale au travers de règles sociales communes.

Pour l'amendement

Syndicat général de l'agroalimentaire des Landes

Nous n'avons aucun doute sur notre volonté de construire l'Europe sociale et de renforcer le syndicalisme européen. Mais nous devons définir des objectifs en matière d'harmonisation sociale visant à supprimer les avantages comparatifs qui mettent les salariés européens en concurrence les uns avec les autres. Les quatre domaines prioritaires sont le droit du travail, dont la durée légale du travail, le salaire minimum européen, la protection sociale et les charges sociales, pour lesquelles il nous faut faire un diagnostic. Enfin, la fiscalité doit être uniformisée à travers la détermination de l'assiette, ainsi que les taux branche par branche.

Contre l'amendement

Syndicat de la métallurgie Nord-Lorraine

Le syndicat insiste sur le fait que l'Europe sociale doit se construire à partir

des réalités locales, d'autant que le non français au référendum illustre parfaitement ce décalage entre les attentes et les réalités. Les propositions de l'amendement ne sont pas atteignables dans un délai de quatre ans. De plus, il nous faut intégrer que le modèle social européen ne peut être le prolongement du modèle social français.

Qu'il s'agisse de l'emploi, des comités de groupe européens ou de notre action pour lutter contre l'amiante – reprise récemment par l'OIT –, c'est à partir des réalités locales que nous pouvons le mieux agir pour l'Europe sociale. C'est pourquoi nous vous demandons de rejeter l'amendement.

Le rapporteur : Marcel Grignard

Ce qui fait débat dans cet amendement, ce ne sont pas les principes : nécessité d'une harmonisation fiscale – traitée par ailleurs – ou l'harmonisation sociale, que nous partageons tous. Ce qui fait débat entre nous, c'est le comment. Les questions posées concernent la prise en compte d'une Europe diversifiée à 25 pays et notre refus d'une Europe uniforme. D'ailleurs, nous n'accepterions certainement pas de nous voir imposer le « modèle anglais ». Pour autant, nous avons besoin de règles européennes et d'une directive sur la réduction du temps de travail écartant la clause d'opt out. Concernant l'institution d'un Smic européen, cela ne nous paraît pas réaliste lorsque l'on constate des rapports des minimas salariaux qui vont de 1 à 13.

Nous appuyant sur l'action de la CES et sur l'examen des réalités, nous vous appelons à rejeter l'amendement.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 26 672
Exprimés : 26 294.

Pour : 41,69 %
Contre : 58,31 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 10 Concept de la RSE

Le Syndicat des établissements et arsenaux de l'État de Basse-Normandie demande de retirer du texte l'article 4.16 définissant la RSE. L'amendement permet un débat sur la façon dont la CFDT entend faire de la RSE un levier d'action stratégique.

Pour l'amendement

Syndicat des Établissements et arsenaux de l'État de Basse-Normandie

La RSE demande à être précisée dans sa définition et ses moyens. Sa définition, d'abord : doit-elle être abordée comme un simple enjeu économique pour l'entreprise ? Le risque existe alors de laisser l'économie ou l'environnement prendre le pas sur le social. Au contraire, il importe de ne pas laisser la RSE se substituer à la négociation, car les chartes peuvent mettre à mal certains acquis sociaux. Certes, la prise en compte des sous-traitants et de la population est essentielle, mais il ne faut pas oublier les salariés : c'est le modèle social qui est en jeu. Dans le même ordre d'idée, la section d'entreprise et le syndicat ne sont pas des lieux suffisants pour la prise en compte d'une problématique qui ne saurait être réduite au professionnel. Les Uri ne sont pas les lieux les plus adéquats : il faut se poser la question de lieux interprofessionnels mieux adaptés.

Contre l'amendement

Syndicat des banques de Lyon

Le vrai débat, c'est la place du syndicalisme dans la RSE. Est-ce un simple groupe de pression représentant les salariés ou peut-il, à travers le salariat et sur le lieu de travail, porter des problématiques sociétales et un souci de l'intérêt général ? Si l'on se préoccupe du modèle social, la seconde solution s'impose. La RSE porte en effet un enjeu politique (la définition et la défense d'un modèle de société à travers la mise en œuvre de solidarités),



mais aussi un enjeu de gouvernance (qui rend compte, comment et à qui?) et enfin un enjeu social (avec la lutte contre le dumping). Elle offre aussi des opportunités, avec en particulier des accords-cadres internationaux, la gestion de l'épargne salariale et l'investissement socialement responsable. Accepter l'amendement reviendrait à rayer d'un trait de plume ce champ nouveau, qui demande au contraire à être investi.

Le rapporteur : Marcel Grignard

Dans notre syndicalisme de transformation sociale, nous devons trouver les outils et les moyens concrets pour que la RSE ne soit pas un slogan, mais un véritable moyen d'action. Elle doit être un axe stratégique pour l'ensemble de la CFDT, dans le privé comme dans le public. Pour être efficace, c'est au sein même de leurs stratégies et de leurs missions que nous devons décliner les enjeux et les problématiques du développement durable, au sens plein du terme : social et sociétal, droits de l'homme, environnement. Il ne s'agit pas de renoncer à d'autres lieux de régulation, mais d'inscrire dans les critères de gestion de l'entreprise la prise en compte de l'avenir, le développement social et la protection de l'environnement. Les exigences sociales et écologiques ne sont pas un luxe pour les entreprises les plus rentables.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 817
Exprimés : 25 097

Pour : 8,99 %
Contre : 91,01 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 11 RSE et sous-traitance

Le Syndicat parisien des affaires économiques et des finances demande de

supprimer la mention du comportement des entreprises vis-à-vis des salariés de leurs sous-traitants et fournisseurs dans la définition de la RSE.

Pour l'amendement

Syndicat parisien des affaires économiques et des finances

Le Syndicat parisien des affaires économiques et des finances a décidé de ne pas défendre cet amendement.

Contre l'amendement

Syndicat Métallurgie de la Loire

Jusqu'aux années 70, l'industrie de la Loire était structurée par quelques grandes entreprises locales avec une multitude de sous-traitants. La convention collective de la Métallurgie de la Loire était le moyen de créer une solidarité entre les salariés de ces entreprises différentes. Cette réalité industrielle et sociale est profondément modifiée depuis que les centres de décision se déplacent aux niveaux national ou international. L'industrie locale subit délocalisations et relocalisations, mais elle demeure sous-traitante et fournisseur de grandes firmes. La part des salariés employés dans des PME n'a jamais été aussi forte. Ce qui nous importe, c'est l'égalité de traitement des salariés. La résolution générale propose de faire de la RSE un levier d'action. Nous devons lui donner une définition ambitieuse productrice de résultats tant au niveau national qu'international.

La rapporteure : Annie Thomas

L'amendement présenté vise à supprimer une référence explicite et précise à la responsabilité sociale des entreprises sur l'ensemble des salariés, y compris ceux des fournisseurs et des sous-traitants. Pour la CFDT, l'entreprise doit répondre des conséquences sociales de ses choix. Les démarches d'externalisation et de sous-traitance ont fortement contribué à l'éclatement du champ social, à la précarité et à la marginalisation du dialogue social. Le thème de la responsabilité sociale permet de réinté-

grer la question de la sous-traitance dans le champ de la négociation sociale interne à l'entreprise, pour réduire les inégalités et développer les droits sociaux de tous les salariés. De nombreuses équipes CFDT ont obtenu des résultats, à travers des actions et des accords. Grâce à eux, la question de la sous-traitance relève du champ de la négociation et pas uniquement du seul domaine managérial.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 802
Exprimés : 25 433.

Pour : 2,15 %
Contre : 97,85 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 12 Représentativité : ouverture du 1^{er} tour des élections professionnelles

Le Syndicat commerce interdépartemental d'Île-de-France demande à limiter l'accès aux élections professionnelles aux seules organisations syndicales représentatives. L'amendement permet de mener le débat sur la proposition de reconnaissance de la représentativité définie dans le projet de résolution.

Pour l'amendement

Syndicat commerce interdépartemental d'Île-de-France

Cet amendement est soutenu par de nombreux syndicats. Au-delà du flou entretenu par le précédent article (5-12-2), qui fait référence aux organisations syndicales constituées de manière légale, sans plus de précisions, on doit s'interroger sur les raisons qui conduisent à ne pas conserver une présomption de représentativité, tout en tenant compte du fait que les salariés expriment un ras-



le-bol de la concurrence syndicale. L'exemple des autres partenaires européens doit aussi servir de référence, de même que l'expérience des divisions causées par les syndicats minoritaires. Le risque de voir les employeurs encourager l'apparition de syndicats « maison » s'avère grand, surtout dans les TPE-PME. Il nous faut aussi rester cohérent par rapport aux actions contentieuses engagées par nos syndicats pour contester la représentativité de certaines listes ou de certaines organisations.

Contre l'amendement

Syndicat construction et bois du Maine

Porter une attention particulière à la légitimité et donc au renforcement des organisations colle parfaitement avec le syndicalisme que nous voulons. Nous devons donc oser affronter non seulement nos contradicteurs actuels mais encore ceux qui émergent. Des élections organisées le même jour et encadrées par un accord de branche permettraient de mesurer, de manière pertinente, la représentativité de chacun et d'attribuer un certain nombre de prérogatives au cas où les seuils suffisants seraient atteints : 5 % ou 10 % des voix par exemple.

Parmi ces prérogatives, nous trouvons au premier chef celle de la négociation. Un tel système mettrait aussi un terme à la présentation de candidats sans étiquette, qui sont soit désorganisés, soit téléguidés par l'employeur. Nous ne pouvons rester sur des critères de représentativité issus de l'après-guerre. Nous ne devons pas avoir peur d'évoluer !

Le rapporteur : Jacky Bontems

Le congrès de Lille avait déjà posé la question de la légitimité des syndicats. Nous devons aujourd'hui aller vers une remise à plat des règles de présentation des candidats aux élections professionnelles. Quatre raisons à cela :

- Les règles de la représentativité sont obsolètes.

- Le dialogue social que nous voulons se fonde sur l'engagement majoritaire. Permettre la présentation de tout syndicat aux élections professionnelles faciliterait l'évolution de la législation en ce sens.

- Reconnaître le droit à la présentation aux seules organisations syndicales constituées de manière légale rendrait impossible la présentation des candidats sans étiquette.

- Enfin, nous devons reconnaître les autres organisations afin de les affronter dans la clarté.

En définitive, la représentativité ne peut être issue que de deux critères : l'audience et l'adhésion. C'est le sens de l'article 5.15.2.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091

Votants : 25 908

Exprimés : 25 177

Pour : 42,20 %

Contre : 57,80 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 13

Redéfinition des missions des institutions représentatives du personnel

Le syndicat Symetal Rhône refuse la redéfinition des IRP, en limitant la réflexion et les évolutions aux moyens qu'elles ont pour les exercer.

Pour l'amendement

Symetal Rhône

Ce débat que nous voulions concerne l'ensemble des IRP. Il s'appuie sur le préambule de la Constitution, fondement de la négociation collective, sur les jurisprudences et sur le Code du travail. L'activité des IRP s'articule donc sur la primauté de la loi et sur le contrat de travail, même si la loi peut résulter de la négociation collective sans s'y plier. Aujourd'hui, une évolution des missions des IRP serait une

remise en cause de cette pratique et de cette culture du dialogue social. Il faut aussi respecter le principe de réalité et la faiblesse des implantations. Oui, donc, au renforcement des moyens. Mais consolidons le socle accumulé par l'histoire ouvrière. La représentation des salariés dans les IRP telle que définie est une bonne chose et, face aux attaques du patronat, le législateur aura à autoriser ou non les modifications du fonctionnement collectif que nous concevrons.

Contre l'amendement

Syndicat général de l'agroalimentaire de Dordogne

S'opposer à cet amendement n'implique pas la remise en cause de l'existant en matière de représentation du personnel et de moyens donnés au dialogue social. Cela étant, nous ne pouvons subir des réformes législatives inadaptées aux changements qui s'imposent. Nous ne pouvons écarter le principe d'une adaptation du droit aux réalités de secteurs ou selon la taille et la situation des entreprises. Au-delà, ne pas s'interroger sur cette impérieuse nécessité, c'est maintenir une large majorité des salariés, et tout particulièrement ceux des PME-TPE, dans un « no man's land » des droits à la représentation et au dialogue social. La CFDT se doit de mener une analyse des dispositifs existants, de leur efficience ou de leur inadaptation au regard des réalités sociales et économiques du monde du travail. Forts de ces éléments d'analyse, nous pourrions alors nous prononcer sur la légitime nécessité d'un ajustement.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

L'environnement social et économique du monde de l'entreprise a connu de profondes modifications depuis les années 50. Ces évolutions ont conduit à une inadaptation du cadre législatif en matière de représentation collective. Pis encore, elles produisent une inéquité de droit entre salariés selon qu'ils travaillent dans des entreprises dont les seuils permettent, à des



degrés différents, une pratique du dialogue social. L'expérience tend à démontrer que l'existence d'un droit ne produit pas mécaniquement les pratiques qu'il est censé générer. Ces constats imposent une analyse affinée des règles de droit en matière d'IRP et de dialogue social. Fort de cette connaissance, nous pourrions contribuer à une juste adaptation des règles de droit. À savoir des règles adaptées aux réalités du monde du travail, efficaces et respectueuses des valeurs que nous portons.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 25 730
Exprimés : 24 676
Pour : 12,87 %
Contre : 87,13 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 14 Intéressement dans le secteur public

Le Syndicat Santé-sociaux du Finistère demande à ce que le projet de résolution ne se prononce plus en faveur de la négociation de dispositifs d'intéressement dans les entreprises publiques et les fonctions publiques.

Pour l'amendement

Syndicat santé-sociaux du Finistère

L'amendement demande la suppression du paragraphe qui, par son écriture, implique que la CFDT négocierait systématiquement des formes d'intéressement dans les entreprises publiques et les fonctions publiques. La question qui est posée est celle de la redistribution des résultats positifs des entreprises concernées et de l'intérêt des salariés à produire ces résultats en assurant des missions de service public. Quelle notion d'objectif et de résultat ? Les fonctions publiques n'ont pas vocation à dégager des

bénéfices. À quel niveau situer les résultats ? Il n'est pas question d'interdire toute négociation sur ce thème mais bien de comprendre l'intérêt des salariés. L'intéressement joue contre la solidarité interprofessionnelle. Une rénovation est nécessaire dans les fonctions publiques, mais il faut d'abord parler de rénovation du dialogue social. Enfin, dans quel lieu avons-nous débattu de ce débat ?

Contre l'amendement

Syndicat des transports de Côte-d'Or

La SNCF a proposé aux organisations syndicales de signer un accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise sur trois ans. La CFDT a obtenu que le dispositif soit national et réparti entre les salariés. Cet accord a été signé par trois organisations syndicales, dont la CFDT, et garantissait environ 750 euros par cheminot chaque année. Mais cinq organisations syndicales ont dénoncé l'accord en arguant que le rapport de forces était suspect, que les caisses de retraite étaient menacées puisque l'intéressement n'était pas soumis à cotisations sociales, qu'une entreprise publique n'avait pas à faire d'excédent brut d'exploitation, et qu'enfin l'intéressement menaçait les accords salariaux. 75 % des cheminots étaient pourtant favorables à cet accord. La vraie question est bien celle des critères pour définir si les objectifs sont atteints. L'accord d'intéressement doit reconnaître la contribution de chacun à la performance collective. Donnons toute sa dimension au dialogue social !

La rapporteure : Annie Thomas

La relance du dialogue social dans les fonctions publiques, la rénovation du service public ainsi que l'obtention de nouvelles garanties pour tous les salariés font partie de notre stratégie. Aujourd'hui, près de 10 millions de salariés bénéficient d'au moins un dispositif d'épargne salariale. Mais une grande majorité des salariés des TPE sont exclus de ces dispositifs. C'est lors de son congrès de Lille que la

CFDT a fait de l'épargne salariale un élément de sa stratégie. L'intéressement est lié à l'amélioration des conditions de travail, à celle de l'organisation du travail et au service rendu au client, et c'est un système collectif. Il est donc transposable au secteur public. Pour la CFDT, l'intéressement est un outil de modernisation du service public et de relance du dialogue social. Il nous permettra de promouvoir une nouvelle dynamique de développement de la CFDT dans le secteur public.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 26 323
Exprimés : 25 807
Pour : 35,90 %
Contre : 64,10 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 15 Rénovation du contrat de travail

Le Syndicat du personnel de l'énergie atomique du Tricastin propose de retirer la totalité du chapitre « Rénover le contrat de travail ».

Pour l'amendement

Syndicat du personnel de l'énergie atomique du Tricastin

Vouloir rénover le contrat de travail part d'un bon sentiment. Mais encore aurait-il fallu que le débat sur la nécessité de le faire ait eu lieu au sein de la CFDT, ce qui n'est pas le cas. Nous ne partageons pas non plus le point de vue selon lequel le contrat de travail rénové devrait assurer des droits progressifs au fil de l'évolution du contrat. Cette option ouvrirait, selon nous, la porte au démantèlement des garanties collectives. Enfin, sans préparation sérieuse, la rénovation du contrat de travail risque de se retourner contre la CFDT de manière plus brutale que la



réforme des retraites en 2003. Notre syndicat reconnaît la nécessité d'une réflexion de fond sur le maquis des contrats de travail mais affirme qu'il faut un débat approfondi dans l'organisation avant de lancer le chantier de la rénovation du contrat.

Contre l'amendement

Syndicat des services de l'Hérault

En voulant supprimer les articles 6.19 à 6.19.5, le SPEA Tricastin veut empêcher la réflexion et le débat de la CFDT sur le ou plutôt les contrats de travail. Nous pensons au contraire qu'il faut dresser un état des lieux de l'existant pour ensuite faire des propositions. Refuser ce débat, qui est lancé depuis plusieurs mois déjà, c'est prendre le risque qu'il se fasse sans nous. Pour notre syndicat, faire reculer la précarité et les inégalités, c'est précisément modifier la myriade de contrats existants. Il est donc fondamental que toute la CFDT réfléchisse et émette des propositions, comme le propose très clairement l'article ici discuté.

Le rapporteur : Marcel Grignard

Nous plaçons la rénovation du contrat de travail dans l'ensemble de la démarche de sécurisation des parcours professionnels. La question est de savoir quel contenu doit recouvrir ce contrat pour garantir au mieux la situation des salariés. La grande diversité des contrats, dont les entreprises usent pour organiser unilatéralement une gestion de l'emploi flexible en dehors de tout souci de qualité, permet de se convaincre de la nécessité d'ouvrir ce chantier. Les salariés titulaires de contrats de courte durée ont un accès limité ou inexistant aux garanties liées à l'ancienneté dans le contrat. La résolution propose de mandater le Bureau national pour engager la réflexion en associant étroitement les syndicats et l'ensemble des structures CFDT. C'est en précisant nos objectifs et priorités lors de ce débat que nous construirons la mobilisation indispensable pour atteindre notre objectif de sécurisation.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091

Votants : 26 355

Exprimés : 25 981

Pour : 15,00 %

Contre : 85,00 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 16 Retraites : échéance 2008

Le Sgen du Bas-Rhin propose d'engager un débat dans toute l'organisation sur la manière d'aborder l'échéance de 2008.

Pour l'amendement

Sgen du Bas-Rhin

L'échéance de 2008 est inscrite dans la loi de 2003 qui ne permet pas, d'après le dernier rapport du COR, d'assurer le financement des retraites. Un large débat doit être mené à tous les niveaux de l'organisation, pour impliquer chacun et chacune dans l'analyse de la situation, la réflexion et la prise de décision. Ce débat ne doit pas être uniquement explicatif et structuré comme une expertise technique, ni vertical. Il doit impliquer les fédérations, définir un socle revendicatif réaliste et les conditions de validation des négociations. Enfin, ce débat doit être l'occasion de défendre les orientations de la résolution, mais aussi de poursuivre la réflexion sur les conditions de travail qui déterminent l'état dans lequel on se trouve à 60 ou 65 ans, afin de nourrir la négociation collective en faveur de perspectives dynamiques et positives pour les fins de carrière.

Contre l'amendement

Syndicat des établissements

et des arsenaux de l'État de Roanne

Préparer la réforme de 2008 pour ce que cela se passe mieux qu'en 2003 ne peut que rencontrer notre accord. Ce n'est pas la rédaction de l'amendement qui pose problème, mais les deux ambiguï-

tés qu'il soulève. D'une part, débattre et clarifier les enjeux avant la réforme est le moins que l'on puisse faire. Mais demander que le débat soit vertical sous-entend qu'il ne l'a pas été en 2003. Or, cela relève des syndicats et pas de la Confédération. De même, demander que tous les paramètres soient envisagés sous-entend que ce ne fut pas le cas en 2003. D'autre part, l'amendement peut laisser penser que la réforme de 2003 était inadmissible tant sur le fond que sur la forme, alors qu'elle représente un « compromis acceptable » qui n'est pas incohérent avec nos objectifs de départ. Cependant, si ces ambiguïtés sont levées par le rapporteur, le syndicat se ralliera à l'amendement.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

Comme le dit le syndicat, la réflexion sur les choix possibles pour assurer le financement des retraites au-delà de ce que la réforme de 2003 met en œuvre doit être poursuivie. D'accord aussi pour s'appuyer sur la réalité vécue par les salariés sur les conditions d'accès à la retraite et notre ambition de rendre celles-ci plus équitables. Cet amendement propose de mandater le Bureau national sur deux objectifs : engager immédiatement le débat dans toute l'organisation, de la manière la plus décentralisée et collective possible sur l'échéance de 2008, permettre de revoir l'ensemble des paramètres. Le débat doit passer par les fédérations et les Uri pour prendre en compte l'ensemble des situations professionnelles. Le choix des solutions n'est pas technique car il devra prendre en compte nos deux exigences que sont l'équité et l'efficacité à long terme. Le Bureau national vous invite à adopter cet amendement.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091

Votants : 26 366

Exprimés : 25 897

Pour : 84,36 %

Contre : 15,64 %

L'amendement est adopté



Débat n° 17

Retraites : condition à l'évolution de la durée de cotisation

Cet amendement des syndicats de la métallurgie parisienne vise à faire le lien entre évolution de la durée de cotisation et départs anticipés liés à la pénibilité.

Pour l'amendement

SMVSO, STM77, STM93, SMNS, SGTMy1

L'objet de notre amendement est clair : si nous n'obtenons pas d'avancées concrètes sur la retraite anticipée pour réparer la pénibilité au travail, la CFDT jugera inacceptable le passage à 41 puis à 42 ans de cotisations. L'exigence de la prise en compte de la pénibilité dans la durée de cotisations n'a, en effet, ni été abordée dans le rapport d'activité, ni dans la résolution d'orientation. Or, si l'espérance de vie augmente, il existe des différences de mortalité entre catégories socioprofessionnelles dont le premier facteur est incontestablement lié aux conditions de travail. Tenir compte de la pénibilité au travail dans la durée de cotisations est donc une mesure de justice sociale. L'acceptation de l'augmentation de la durée de cotisation à 41 ans puis à 42 ans ne peut être qu'à ce prix.

Contre l'amendement

Syndicat communication conseil culture de Lorraine

Dans l'amendement proposé, il y a deux idées.

- L'allongement de la durée de cotisation. Voter cet amendement permet d'acter sans discussion 41 ans en 2012 et 42 ans au-delà. Or, l'amendement précédent nous permet justement d'ouvrir le débat sur tous les paramètres de financement dans l'organisation.
- La pénibilité au travail : selon nous, l'article 6.12.11 de la résolution permet d'assurer l'objectif des syndicats des métaux parisiens sur la prise en compte de la pénibilité.

De plus, selon nous, il n'y a pas lieu de lier la durée de cotisations nécessaire pour le taux plein et la pénibilité. Ce n'est pas uniquement par le départ en retraite anticipée que l'on agira sur la pénibilité mais aussi en mettant l'accent sur les conditions de travail et la pénalisation financière des entreprises. La véritable contrepartie à l'allongement de la durée de cotisations, c'est l'emploi des séniors.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

Nous voulons, d'un côté, mettre à plat tous les paramètres de financement et, de l'autre, ne pas discuter du niveau des pensions et de la durée de cotisation. Il ne reste donc plus qu'un seul paramètre : l'augmentation des cotisations, soit le report sur les jeunes générations, ce qui n'est pas acceptable. Pour autant, l'augmentation de la durée de cotisation ne doit pas se faire sans condition : celle-ci doit se faire avec les corrections nécessaires pour que tout le monde puisse espérer vivre le rapport temps d'activité-temps de retrait le plus équitable possible. C'est pourquoi les salariés qui ont une espérance de vie à la retraite plus courte doivent pouvoir bénéficier d'un dispositif de départ anticipé pour pénibilité.

d'accès à un système sécurisé d'épargne collective à tous les salariés. Le Syndicat général agroalimentaire des Landes s'oppose à cette généralisation.

Pour l'amendement

Syndicat général agroalimentaire des Landes

Cet amendement propose la suppression de l'article proposant la généralisation de l'accès à une épargne-retraite collective. L'intervention porte sur la valeur de ces dispositifs et leur signification politique. Notre syndicat rappelle que nous n'étions pas satisfaits de la loi Fillon de 2003 qui, tout en maintenant le régime par répartition, encourage le recours aux régimes complémentaires par capitalisation.

Or, plus la pression sera grande sur les régimes par répartition, plus la place de celle-ci décroîtra au bénéfice de la capitalisation. Avec ces formes d'épargne, le salarié se prive aujourd'hui d'une partie de son salaire pour que l'entreprise puisse rémunérer plus encore son capital. Notre syndicat est plus que réservé sur l'épargne-retraite, ainsi que sur toute forme d'épargne salariale, car elles fragilisent la protection sociale en l'amputant d'une partie de ses ressources. Nous vous demandons de dire oui à notre amendement.

Contre l'amendement

Syndicat Hacuitex Poitou-Charente et Haute-Normandie

Le syndicat axe son intervention sur l'importance des PME et TPE où de très nombreux salariés n'ont pas accès aux mécanismes collectifs d'épargne. L'article 6.31.6 précise que tous les salariés doivent avoir « accès à un système sécurisé d'épargne-retraite qui ne saurait se substituer aux régimes de base et complémentaires ». Il insiste sur la différenciation entre cette épargne et les régimes de base et complémentaires. La suppression de ce paragraphe irait à l'encontre de notre combat

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 22 636.
Exprimés : 22 129.

Pour : 45,51 %
Contre : 54,49 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 18

Généralisation de la possibilité d'accéder à l'épargne-retraite

Le projet de résolution se prononce pour la généralisation de la possibilité



dans la lutte contre les inégalités, alors que celles-ci existent déjà en matière d'épargne salariale, compte tenu de la structure des entreprises. Pour nous, il est essentiel qu'aucun salarié, du fait de son statut, de son secteur professionnel, de l'entreprise, ne soit exclu du dispositif de l'épargne retraite collective. Nous vous demandons de rejeter massivement cet amendement.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

Nous voulons consolider les régimes par répartition. Après ces deux jours de débats, cela ne devrait plus faire de doute. Cela n'empêche pas de reconnaître que tous les salariés ne peuvent pas bénéficier de dispositifs supplémentaires collectifs et se constituer une épargne longue s'ajoutant le moment venu à leur pension. Concernant l'épargne salariale, la CFDT a contribué à faire naître une dynamique intersyndicale avec la création du CIES : cela s'est traduit par des avancées significatives et nous sommes passés de 10 000 entreprises ayant un tel dispositif en 2000 à 150 000 fin 2005. La CFDT ne peut laisser aux salariés le seul choix de l'épargne individuelle, ce qui creuserait les inégalités. Supprimer cet article signifierait refuser de regarder la réalité en face et laisser se développer de manière anarchique l'épargne individuelle.

Pour ces raisons, je vous demande de rejeter l'amendement.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 26 617
Exprimés : 22 130

Pour : 20,26 %
Contre : 79,74 %

L'amendement est rejeté

Débat n° 19 Assurance-maladie et paritarisme

Le projet de résolution fait le constat de la multiplicité des acteurs impliqués dans le système de soins et en tire pour conséquence que le paritarisme n'est plus le mode pertinent de gestion de l'Assurance-maladie. Le Syndicat du personnel de l'énergie atomique de Marcoule propose de supprimer cet article.

Pour l'amendement Syndicat du personnel de l'énergie atomique de Marcoule

En déposant cet amendement, nous n'avons d'autre intention que de susciter le débat. Faire disparaître le paritarisme au détour d'un texte, sans débat préalable, suscite de nombreuses questions, sur notre rôle, notre stratégie et la clarté même de notre objectif revendicatif. Que voulons nous réellement ? Voir disparaître le paritarisme ? L'adapter ? Qu'en pensent nos partenaires sociaux ? Il faut différencier nos choix politiques, conformément au mandat de Nantes, de la gestion du système de soins. Ce sont les salariés et les patrons qui financent pour l'essentiel l'Assurance-maladie. Ils doivent donc pouvoir contribuer à la décision. Pourtant, ce sont les salariés qui sont le plus lourdement pénalisés par le fonctionnement actuel. Il nous faut peser pour défendre leurs intérêts. Nous ne sommes pas contre le principe d'une nouvelle gouvernance, mais il faut impérativement en débattre.

Contre l'amendement Syndicat chimie-énergie de Lorraine

Comme le dit l'article 6.32.2, beaucoup d'acteurs sont impliqués dans l'organisation du système de soins ; le paritarisme n'est donc plus le mode pertinent de gestion. En supprimant cet article, on évacue la question sans la régler. Veut-on confier à l'État, dans cette période de turbulences, la maî-

trise de l'Assurance-maladie ? La démocratie politique prévoit la distinction entre le rôle de l'État et celui des partenaires sociaux. La légitimité des syndicats se fonde sur une triple capacité : représentation sociale, arbitrage entre plusieurs intérêts et construction de compromis et de garanties collectives. L'Assurance-maladie détient son mandat de l'État ; sa gestion est assurée selon la législation ; d'autres acteurs sont légitimes pour parler du système de santé, par exemple la Mutualité. La CFDT sait prendre ses responsabilités et agir avec tous les partenaires concernés.

Le rapporteur : Gaby Bonnard

Deux principes président au paritarisme : contribution assise sur les salaires et une représentation à parité entre les partenaires sociaux ; création du droit par les partenaires sociaux et la négociation collective. Si le droit créé par les partenaires est financé par le travail, le paritarisme est logique. Mais, ces deux principes n'ont jamais été appliqués dans l'histoire de l'Assurance-maladie. L'État s'est invité dans ce paritarisme, et c'est légitime. Le Haut Conseil pour l'Assurance-maladie réaffirme que les partenaires sociaux ne peuvent gérer seuls un domaine qui organise l'offre de soins, coordonne les professionnels de santé, négocie les revenus des médecins libéraux. Mais les partenaires sociaux y ont toute leur place pour faire entendre les intérêts des salariés. Situer ainsi notre responsabilité montre notre attachement aux questions de santé. C'est aussi refuser de se réfugier dans une fonction tribunitienne confortable.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 24 129
Exprimés : 23 813

Pour : 12,71 %
Contre : 87,29 %

L'amendement est rejeté



Débat n° 20

Conception de notre engagement dans le syndicalisme européen

En visant à retirer du projet de résolution notre objectif de voir la CES dépasser la simple addition des positions de ses membres, l'amendement du Syndicat parisien des affaires économiques et des finances permet d'avoir un débat sur notre conception de l'engagement dans le syndicalisme européen.

Pour l'amendement

Syndicat parisien des affaires économiques et des finances

Les positions et les revendications de la Confédération européenne des syndicats jouissent aujourd'hui d'une suprématie sur celles de la CFDT. Une telle situation serait légitime si l'harmonisation par le haut était une réalité. C'est bien entendu notre idéal commun, mais il faut admettre que ce n'est pas encore une réalité. Nous savons bien en effet que les nouveaux pays membres n'en sont pas capables, notamment du fait de leurs performances économiques.

Aussi nous faut-il revoir l'organisation de la CES et remettre en question son mode de fonctionnement, en prenant en compte ce différentiel. Il faudrait en particulier obtenir la règle de l'unanimité, afin de ne pas être pénalisés dans nos revendications par un niveau d'exigence qui n'est pas le nôtre.

Contre l'amendement

Syndicat énergie-chimie d'Île-de-France

L'amendement proposé reviendrait à faire de la CES une simple structure de lobbying en lui ôtant les moyens de développer des positions cohérentes. Il faut, au contraire, la renforcer car, face aux évolutions de l'économie, elle constitue le meilleur moyen de porter nos revendications au niveau européen. Ses revendications englobent presque toujours les

nôtres, et une structure syndicale européenne forte permet d'appuyer les actions de plus en plus nombreuses menées à cette échelle, en articulant les différents niveaux d'intervention : national, européen, mondial. Face aux délocalisations fiscales, la CES s'est montrée capable de mener des réflexions et d'adopter, en matière d'harmonisation fiscale, des positions qu'elle a su porter au niveau le plus pertinent. Sur d'autres sujets, elle permet de coordonner et de mutualiser les pratiques développées par les comités d'entreprise européens.

Le rapporteur : Marcel Grignard

Adopter l'amendement, et en particulier la règle de l'unanimité au sein de la CES, reviendrait à la vider de sa substance, en offrant une prime inespérée aux intérêts nationaux au détriment de nos intérêts communs. Comment ne pas se rendre compte qu'au niveau politique, c'est la règle de l'unanimité qui permet à des États comme l'Irlande ou le Royaume-Uni de bloquer toute avancée significative au sein de l'Union ? Nous réclamons à leur niveau l'adoption de la majorité qualifiée : ce qu'on demande aux États, on doit le faire aussi. En effet, non seulement cela peut nous permettre de parvenir à des positions ambitieuses en dépit des réflexes protectionnistes de certaines centrales syndicales, mais il faut se rendre compte qu'en privant la CES de la possibilité de construire des positions cohérentes, on laisse la main aux États et on abandonne un des éléments de notre rapport de forces.

Débat n° 21

Attention privilégiée aux adhérents

Le Syndicat général des affaires culturelles souhaite retirer du texte l'orientation visant à porter une attention privilégiée aux adhérents par rapport aux autres salariés.

Pour l'amendement

Syndicat général des affaires culturelles

La notion « d'attention privilégiée » à l'adhérent est une tautologie, c'est l'essence même du lien entre syndiqué et syndicat. Le syndicalisme d'adhérents est lui-même une expression tautologique, sinon c'est un syndicalisme obligatoire. La notion d'attention privilégiée conduit vers un syndicalisme de services, que nous refusons, même si nous pensons qu'il faut rendre des services à l'adhérent. Pour nous, c'est ce qu'on appelait naguère la solidarité et l'entraide. Mais nous les devons à tous les salariés. Nous refusons le terme « privilégié », sabir de la communication et du marketing contraire au préambule de nos statuts. La CFDT combat toutes les formes de capitalisme et de totalitarisme. Le « privilège » de l'adhérent, c'est celui de partager le militantisme. Ce lien se fait par un syndicalisme de conviction et non par la « pédagogie », mot insipide et cent fois remâché.

Contre l'amendement

Syndicat communication conseil culture francilien

Le syndicalisme d'adhérents est la pierre angulaire de notre action syndicale, un pilier fondamental de notre démocratie interne et aussi un atout formidable pour le rapport de forces. Privilégier les adhérents conduit à s'occuper mieux de tous les salariés. Le syndicalisme d'adhérents suppose des contraintes et de la rigueur pour mettre l'adhérent au cœur de notre fonctionnement. Cela passe par la construction de plusieurs politiques étroitement liées : revendications,

Résultat du vote

Inscrits : 27 091

Votants : 24 072

Exprimés : 23 737.

Pour : 4,39 %

Contre : 95,61 %

L'amendement est rejeté



communication ciblée, développement, formation et des services pour les adhérents. Il s'agit d'avoir un véritable SAV pour les adhérents, et leur fidélisation est un enjeu majeur. C'est bien grâce au syndicalisme d'adhérents que nous avons absorbé le choc des retraites et que nous progressons à certaines élections, y compris chez les fonctionnaires. Ce n'est rien d'autre que la conjugaison de « développement » et « durable ».

Le rapporteur : Jacky Bontems

Cet article est un élément clé de notre politique de développement et plus profondément de notre conception du syndicalisme. Comment nourrir le lien à l'adhésion, le pérenniser, si, en retour, nous ne reconnaissons pas à l'adhérent des droits particuliers, spécifiques, exclusifs ? Appelons un chat un chat : il s'agit bien d'un contrat que nous passons avec le nouvel adhérent, une garantie d'accès à un certain nombre de services (presse, Cnas...). Mettre sur le même plan adhérent et non-adhérent, c'est de fait remettre en cause tous les efforts de syndicalisation accomplis depuis vingt ans. C'est aussi aller contre nos valeurs, car le fait même d'adhérer, et donc de pouvoir participer à nos activités et nos débats, constitue un premier acte d'émancipation, personnelle et collective. Je vous demande donc de rejeter cet amendement.

Débat n° 22 Situation des jeunes

Le projet de résolution fait le constat que les jeunes générations ne sont plus assurées de vivre aussi bien ou mieux que les générations qui les ont précédées. Le Sycler s'oppose à cette analyse.

Pour l'amendement Syndicat chimie-énergie du Languedoc-Roussillon (Sycler)

Ces articles de la résolution concernant les jeunes s'appuient sur des idées toutes faites dans trois domaines : l'emploi, la santé, les progrès technologiques. Ce genre de cliché vaut et a valu quelles que soient les époques. C'est une vérité, qui n'a rien de spécifique aux réalités d'aujourd'hui. Elle peut se conjuguer à tous les temps. Ces considérations nous amènent à émettre une première réserve. La deuxième raison qui plaide pour la suppression des articles 7.30-2 et 7.30-3, c'est l'absence d'un véritable projet, d'une dynamique.

La résolution incline vers le défaitisme, antinomique avec le slogan « Engagés dans une société en mutation ». Nous ne sommes pas ici pour nous lamenter sur le sort des jeunes mais pour construire ensemble un Avenir pour les jeunes, avec les jeunes, selon les jeunes.

pérenniser les différents systèmes de protection sociale tout en préservant leur efficacité pour demain ? Dès lors, on constate que ce sont ces problèmes qui mettent bon nombre de jeunes dans la rue pour revendiquer du mieux-vivre. Il n'est pas faux de dire que, sur ces aspects, le monde que nous leur laissons est moins souriant que celui auquel ils pourraient aspirer. Un constat utile si nous voulons renverser la vapeur. Il est indispensable de mettre en exergue une cohésion et une solidarité intergénérationnelle.

Le rapporteur : Jacky Bontems

Les articles en débat posent la problématique : pourquoi et comment relever le défi générationnel ? Si l'orientation politique fait consensus, encore faut-il débattre des modalités, des moyens, de l'analyse des nouvelles générations. Le socle basé sur l'éducation et le travail est aujourd'hui remis en cause. Emploi, déficits, écarts de revenus entre générations, montée de certains risques constituent un héritage inédit laissé aux nouvelles générations. Dire cela, c'est vouloir porter un regard lucide pour mieux travailler avec les jeunes pour leur avenir. Nous avons besoin de ces nouvelles générations pour gagner de nouvelles batailles. À nous de les encourager, répondons à leur envie d'agir. Entendons cette promesse de vitalité qui leur appartient.

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 24 287
Exprimés : 24 162.

Pour : 4,05 %
Contre : 95,95 %

L'amendement est rejeté

Contre l'amendement

Le Sipsca-PSTE

L'article 7.30-1 pose l'avenir des jeunes générations par rapport aux problématiques de l'emploi et de la protection sociale. Comment ne pas observer les difficultés de plus en plus vives rencontrées par les jeunes pour intégrer le monde du travail et y demeurer ? Comment ne pas constater les difficultés à

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
Votants : 24 437
Exprimés : 24 171

Pour : 26,72 %
Contre : 73,28 %

L'amendement est rejeté

La résolution générale



1.0. Engagés pour des garanties nouvelles

Les bouleversements du monde, de la société, de la vie au travail touchent les salariés. La difficulté de comprendre ce monde et son évolution inédite se traduit en inquiétude, en crainte en l'avenir. La défense de l'intérêt des salariés par l'action quotidienne et sans relâche est une des raisons d'être du syndicalisme. Parce que nous sommes un acteur organisé dans la société, nous avons la responsabilité de donner des perspectives à cette action. C'est le sens de cette résolution. Elle vise à porter un regard exigeant pour comprendre le monde tel qu'il est, repérer les possibilités qui s'ouvrent pour affirmer notre stratégie et des objectifs mobilisateurs et porteurs d'avenir.

1. Une société en mutation profonde

1.11 Les mutations profondes que connaît notre société percutent le salariat (salariés, chômeurs, retraités)

Elles se traduisent en opportunité pour les uns, en difficulté pour les autres. Dans notre pays, c'est une situation marquée par :

- un chômage structurel de masse qui perdure ;
- une progression forte de la précarité, des inégalités en matière d'emploi, de conditions de travail, de rémunération, de patrimoine, d'accès à l'éducation et à la santé, de cadre de vie ;
- une montée des exclusions ;
- un sentiment d'insécurité qui se développe parmi les salariés du privé et du public craignant pour l'avenir de leur emploi et de leur statut. Les uns sont confrontés entre autre aux conséquences de la mondialisation

(restructurations, délocalisations...), les autres à la réorganisation peu lisible de l'Etat qui laisse beaucoup d'interrogations sur les missions, les moyens, le cadre de leur action. Pour beaucoup, c'est un recul social ;

- des besoins grandissant liés au vieillissement de la population ;
- un fort déséquilibre de l'ensemble des comptes sociaux et des finances publiques qui en dépit d'une progression continue des richesses limite les marges de manœuvre et hypothèque l'avenir.

1.12 Des mutations liées à une mondialisation multiforme qui s'accélère

La perception générale de ce que produit l'accélération de la mondialisation, la faiblesse des réponses apportées conduisent à un sentiment général d'être face à des phénomènes dont on ne saisit pas tous les déterminants, à l'impression d'une globalisation immaîtrisable et dont nous ne pouvons être que les victimes. Il faut faire face à des menaces multiples (terrorisme, intégrismes, risques sanitaires, changements climatiques, pollutions...).

Une société en perte de repères nourrit les inquiétudes qui, dramatisées et généralisées, finissent par gommer et vider de sens des progrès importants dont beaucoup sont bénéficiaires.

Cette situation est favorable aux populismes et aux radicalités, au repli national et identitaire.

1.13

La globalisation de l'économie accélère une diffusion des progrès dans de multiples domaines. Des millions de personnes y ont accès. Les pays développés, dont le nôtre, en tirent globalement bénéfice. Dans le même temps, des situations intolérables perdurent ou s'aggravent. Des populations entières ne connaissent que pauvreté et exploitation. Le développement du monde sans régulation globale accé-

lère l'épuisement des ressources et accroît les problèmes d'environnement mettant la planète en danger.

Le poids de pays émergents s'affirme. C'est, en particulier, le cas de l'Asie (Chine, Inde...) qui devient un continent déterminant d'une « nouvelle division du travail ». Tandis que d'autres régions, comme l'Afrique, restent en dehors du jeu. L'évolution des rapports entre les régions du monde percuté des équilibres déjà fragiles.

Le capitalisme se transforme et se développe sous de multiples formes entraînant notamment la financiarisation de l'économie, la spéculation... Il s'organise de manière sauvage, allié à la dictature comme en Chine et dans d'autres pays. Il s'adapte comme en Europe en recherchant un compromis entre l'économie et le social sans toujours y parvenir.

La situation que nous connaissons résulte de causes multiples, entremêlées, difficiles à saisir et à isoler les unes des autres.

1.2 – La mondialisation : cadre et horizon de la stratégie des entreprises

1.21

Les entreprises agissent dans et sur la mondialisation qui leur ouvre des opportunités mais modifie profondément le cadre de leurs activités.

1.21.1

Le poids de la capitalisation boursière et de l'internationalisation financière ne fait que croître. Cette financiarisation de l'entreprise déplace sa fonction dans la mesure où, pour l'actionnaire, la priorité donnée au profit et à la rentabilité à court terme ignore l'activité de l'entreprise, sa finalité et son devenir. Cette situation se caractérise principalement par une compression du coût du travail et du pouvoir d'achat. La prédominance des aspects financiers modère également la communication de l'entreprise et sa gou-



vernance dont on constate les dérives. Elle favorise la spéculation. Elle pose d'une nouvelle manière la question de propriété, du statut et de la gouvernance de l'entreprise.

1.21.2

Les conditions de concurrence s'exacerbent et les exigences des marchés grandissent. Les entreprises ne peuvent pas s'y soustraire. Cela se traduit, dans leur stratégie, par des flexibilités accrues pour s'adapter à la demande des sociétés clientes et des consommateurs, ainsi que par la recherche permanente de gains de productivité par la segmentation de la production, les changements de périmètres, le transfert des risques.

1.22

Tout cela induit des changements importants dans l'organisation de la production des biens et des services. La part des services et du tertiaire dans l'activité et l'emploi s'accroît. La production se segmente dans une multitude d'entreprises juridiquement distinctes, mais très interdépendantes dans leurs activités et leur devenir. Une part importante des contraintes est renvoyée de l'entreprise principale sur les entreprises de la périphérie y compris à l'intérieur d'un même groupe. Plus l'entreprise se trouve « en périphérie », plus les conditions d'emploi et de statut des salariés se trouvent dégradées : c'est le lot de beaucoup de salariés de PME et de TPE victimes des inégalités résultant, en partie, des faibles moyens et du peu d'autonomie de leur entreprise. A l'inverse, sur de nouvelles activités, des PME se développent, mais le plus souvent sans cadre collectif, avec des statuts et des conditions de travail particulièrement dégradées.

1.3 – La vie des salariés bouleversée par ces changements

1.31

Les évolutions qui touchent la société, les entreprises et les salariés sont souvent contradictoires et déstabilisantes. Elles permettent des progrès importants dans de nombreux domaines. Au

cours des dernières décennies, nos standards de vie ont considérablement évolué, ce qui, avec les progrès en matière de santé, explique la progression constante de l'espérance de vie. Les nouvelles technologies, l'ouverture des entreprises sur le monde, la progression du niveau de la formation initiale et l'évolution des compétences créent des opportunités pour nombre de salariés.

1.32

Pour une part grandissante des salariés, les changements se traduisent par une mise en cause de leur statut avec le développement de la précarisation et de la sous-traitance, la compression du coût du travail, une insécurité plus forte due à la plus grande imprévisibilité de l'activité, l'éloignement et le flou quant aux vrais décideurs, les restructurations et les délocalisations.

Le contenu et l'organisation du travail sont marqués par davantage d'autonomie et de responsabilités, la place prise par les normalisations et les procédures, une individualisation et une intensification du travail, de nouvelles contraintes telles que les flexibilités, une montée des maladies professionnelles... Ces évolutions contradictoires nous font mettre toutes ces questions au centre de notre action.

Les choix de stratégie et de gestion des entreprises, notamment dans les arbitrages entre les intérêts des clients, des actionnaires, des dirigeants d'entreprises, des salariés, se font trop souvent au détriment de ces derniers.

1.33

Des responsabilités que les entreprises sont censées assumer, sont reportées sur leurs salariés et au-delà de leur périmètre sur le sous-traitant, la collectivité...

Des salariés, détenteurs d'épargne, qui sont aussi des consommateurs, contribuent aussi au financement du capital des entreprises. Le salariat, qui représente la majeure partie de la population active, est très hétérogène. Il est traversé par les contradictions de la société et percuté par ses transformations.

Le défi démographique bouleverse les perspectives obligeant à repenser les structures sociales.

1.33 bis

La place des femmes dans le monde du travail a beaucoup progressé sur le plan quantitatif, alors que l'égalité dans les salaires ou dans la nature des postes et des métiers occupés, est loin d'être atteinte.

1.34

Au fil du temps, la société s'est clivée entraînant un appauvrissement des mixités sociales. Les origines sociales, culturelles, l'habitat, la scolarité... enferment des populations dans des formes de ghettos conduisant à la pauvreté, la précarité, l'exclusion et la ségrégation d'où il est difficile de sortir. L'âge et l'origine ethnique renforcent souvent ces difficultés. Plus généralement, c'est l'avenir d'une part importante des jeunes générations qui est en cause. La brutalité des faits, révélatrice de l'inefficacité de certaines mesures appliquées, fait voler en éclat les discours sur la capacité à l'intégration de notre société.

1.35

La société se trouve profondément modifiée, non seulement par l'évolution du capitalisme et la diffusion massive de nouvelles technologies, mais également par les modifications durables de l'emploi et du marché du travail : chômage persistant, progression du nombre de travailleurs pauvres, difficultés d'insertion des jeunes, sortie prématurée des plus âgés de l'entreprise, précarisation des emplois, exigences accrues de mobilité avec des conséquences sur la vie des salariés.

1.36

Des besoins importants de financement pour de nouvelles demandes sociales se font jour, alors même que l'endettement public s'accroît, que les engagements européens en matière de déficit budgétaire ont du mal à être tenus et que des promesses électorales de diminution de l'impôt direct s'appliquent au bénéfice des plus favorisés. Il n'est pas surprenant, dans ce contexte, que la modernisation ou



l'adaptation pourtant nécessaires, de l'Etat et des services publics soient davantage perçues comme un risque que comme une opportunité.

1.4 – Face à ces changements, des acteurs en crise, des réponses limitées

Le besoin de régulation et le changement d'échelle résultant de la globalisation imposent des réponses de dimension nouvelle pour une gouvernance mondialisée. Mais, une partie importante des salariés n'est pas convaincue de la nécessité d'une politique supra nationale.

1.41 L'Europe à la peine

L'Europe, espace adapté pour décider et porter des politiques (économique, commerciale, industrielle, sociale, environnementale...) à la hauteur des enjeux, a bien des difficultés pour poursuivre sa construction et son action. Bien des domaines de la politique européenne restent l'otage des intérêts nationaux. Quand elle n'est pas bouc émissaire, masquant les limites des politiques nationales, l'Europe est souvent sacrifiée au nom d'intérêts particuliers ou idéologiques.

La réunification de l'Europe est, à cet égard, significative. Après l'acceptation de fait d'un demi-siècle de partition, cette réunification marque une victoire de la démocratie sur le totalitarisme. Sur le plan économique, l'élargissement compense la baisse relative du poids de l'Europe dans le monde. Payé au prix fort par les derniers pays entrants, l'élargissement est bénéfique en termes de débouchés et de richesses pour les autres pays européens. Pourtant, en France, faute d'informations régulières, objectives et pertinentes, l'élargissement est plus généralement perçu comme une menace et l'une des causes de nos difficultés.

1.42 La crise de l'Etat

Celle de l'Etat providence se manifeste notamment par un accroissement de la pauvreté et de l'exclusion. Les réformes continues et loin d'être cohérentes ne permettent pas à l'Etat de se réorganiser et de repenser sa fonction

de régulation et sa mission de service public. Il a du mal à rester garant de la cohésion sociale et territoriale. Au total, son action est peu lisible, les réformes n'atteignent pas les objectifs visés, les décisions sont contestables...

Dans le même temps, la gestion qu'il fait de ses personnels, marquée par les discours sur la baisse des effectifs, reste chaotique. Tout cela donne le sentiment de choix inévitables et loin de nos exigences.

1.43 La crise du politique

Elle nourrit et se nourrit de la crise de l'Etat. Les partis de gouvernement peinent à donner une lecture de ce qu'est la société, à proposer et mettre en œuvre des réponses crédibles et porteuses de justice sociale, à faire vivre la démocratie participative. Les enjeux de pouvoir surdéterminent le débat politique. Crises de légitimité de l'Etat et du politique ne sont pas sans conséquence sur la légitimité des corps intermédiaires, dont les syndicats sont une composante, sur la démocratie et la cohésion sociale.

1.44 La crise du syndicalisme

1.44.1

En France, l'écèlement et les divisions appauvrissent le syndicalisme. Les conceptions hétérogènes et contradictoires de ce qu'est sa fonction, du sens de l'intérêt général, de ce que peuvent être les contenus des compromis et du sens de l'engagement... réduisent sa capacité de mobilisation, que certains veulent cantonner au front du refus.

Les difficultés que vivent les salariés sont mises en exergue, dans une vision réduite à la défense des acquis ou des intérêts particuliers, par une partie du syndicalisme dont la radicalité des dénonciations a l'attrait de la facilité.

Cette surenchère rend d'autant plus nécessaire la tâche difficile de ceux qui font du syndicalisme un moyen d'émancipation et d'engagement dans une critique sociale renouvelée au service de la transformation sociale conciliant droits individuels et garanties collectives.

La capacité du syndicalisme à se faire

l'écho des préoccupations des salariés sans tomber dans les travers du corporatisme, à traduire ces préoccupations en propositions dans lesquelles les salariés se reconnaissent, à construire des rapports de force puis à s'engager dans des accords marquant des avancées, est mise à l'épreuve.

1.44.2

Le syndicalisme européen est, d'une certaine manière, confronté à des difficultés similaires quand une partie de ses membres limite sa fonction à une coordination des dénonciations ou ne se considère pas engagée par les décisions issues du débat collectif européen.

1.44.3

Au niveau mondial, le syndicalisme est en passe de se réunifier. C'est une évolution positive, bien insuffisante cependant, pour dépasser ses difficultés. Les limites des syndicalismes nationaux et régionaux, allant souvent du repli national au corporatisme ou aux postures protestataires, pèsent sur son efficacité. Dans bien des endroits, le syndicalisme n'a pas levé les ambiguïtés de son rapport au politique. Les difficultés internationales nous renvoient à notre propre débat national. Le syndicalisme a beaucoup de mal à s'implanter dans les pays en voie de développement et dans les pays émergents. Ceux qui oeuvrent pour ce développement, sont souvent victimes de représailles, de pressions, d'intimidations, ou de violences allant même jusqu'à l'assassinat.

1.45

Le gouvernement, par sa pratique de décision unilatérale dans le domaine social et par son attitude en tant qu'employeur, consolide une vision politique nationale niant le rôle des acteurs intermédiaires. Le patronat, à postures variables, peu enclin à s'engager, a obtenu du gouvernement une forte autonomie de la négociation d'entreprise au détriment de la négociation de branche. Tout ceci, conjugué à la situation du syndicalisme, fragilise le rôle et la légitimité des acteurs. Ce n'est pas non plus sans conséquences sur le dialogue social et la négociation



collective qui ne produisent pas, aux différents niveaux, tout ce que nous en attendons.

1.46

Au cœur de cette crise, nous avons nos propres limites et des défis à relever. Notre trop faible présence dans les TPE et PME, de même que nos difficultés d'adaptation aux changements d'organisation des entreprises, nous limitent dans nos réponses. Nos rapports directs aux salariés, notre fonctionnement collectif, nos pratiques participatives et nos relations avec les autres acteurs de la société sont à améliorer pour que nous soyons à la hauteur des enjeux. Nous devons également faire face au choc générationnel et culturel qui touche adhérents et militants.

Au total, l'accroissement des inégalités, des exclusions prolongées du marché du travail, les nouvelles pauvretés, les protections sociales inadéquates et ne jouant plus leurs rôles, et la persistance des discriminations confirment l'usure de notre contrat social.

1.5 – Un modèle social à rénover

1.51

Notre « modèle social » qui repose sur la solidarité, les protections sociales, l'égalité d'accès à des services publics de qualité, conserve toute sa pertinence, mais nécessite une réforme profonde des modalités de sa mise en œuvre.

1.52

Face à la diversité des situations, à la complexité des solutions à trouver, il est illusoire de croire que la démocratie directe, le dialogue direct entre l'Etat et le citoyen serait le moyen de construire les transformations sociales nécessaires.

Le rôle des représentants intermédiaires est plus que jamais indispensable pour élaborer, en s'appuyant sur des pratiques participatives, les synthèses nécessaires entre les intérêts particuliers et faire en sorte que l'intérêt général soit défendu. La reconnaissance de ce rôle, la place du dialogue

social et de la négociation collective sont, pour la CFDT, des passages incontournables de consolidation de la démocratie.

2. Une stratégie syndicale offensive

2.1 – Une stratégie donnant du sens à notre action

2.11

Face aux mutations profondes que connaît notre société, la CFDT s'engage à tous les niveaux pour parvenir à un monde plus juste et plus solidaire pour un progrès social partagé et ainsi répondre aux attentes des salariés. Elle veut, avec l'ensemble de ses adhérents, créer la dynamique collective porteuse de cet avenir.

2.12

Cette démarche syndicale se fonde sur la permanence des valeurs de solidarité, de démocratie et d'émancipation qui sont les nôtres. Elle s'est construite et consolidée au fil de notre histoire affirmant laïcité et autonomie. Face aux défis majeurs d'aujourd'hui, il s'agit de préciser notre action en ouvrant des perspectives à la hauteur des enjeux.

2.13

C'est une démarche qui prend appui sur une critique sociale renouvelée. Notre travail syndical met en évidence les injustices, les discriminations, les exclusions, les régressions en cours, toutes les difficultés que connaissent les salariés. Il permet aussi de mesurer les progrès réalisés, de proposer une lecture pertinente du monde qui est le nôtre. C'est une analyse exigeante du réel d'aujourd'hui, un moyen de le comprendre et d'agir pour le transformer.

Ces repères, construits avec les adhérents, diffusés aux salariés, contribuent à l'émancipation des hommes et des femmes que nous voulons acteurs dans un monde qu'ils comprennent. Nous refusons de plaquer les schémas d'hier pour analyser l'aujourd'hui. Défendre les plus faibles ne

signifie pas faire une lecture misérabiliste de la société, ceci reviendrait à nier la légitimité du syndicalisme assise sur l'acquis de son action et conforterait les statu quo.

2.14

Les faillites économiques et politiques des systèmes planifiés, collectivistes ou étatiques ont conduit à faire de l'économie de marché, dans ses diverses modalités, la forme dominante de l'activité économique, partout dans le monde. Nous en connaissons les excès et les limites. Dans une mondialisation qui va se poursuivre et dont les effets vont s'amplifier, il s'agit de renforcer notre action pour un encadrement et une régulation de l'économie de marché du territoire à l'Europe et au monde. Cette régulation nécessite une capacité d'intervention forte de la puissance publique.

2.2 – Une stratégie prenant en compte la nécessité du développement durable

2.21

La CFDT inscrit son action dans la perspective du développement durable assurant un monde que nous devons préserver et améliorer pour les générations futures.

Si la thématique du développement durable est devenue un lieu commun, elle recouvre des approches diverses et parfois floues. Pour la CFDT, le développement durable doit se décliner autour des principaux aspects suivants :

Toute activité humaine peut être à la fois porteuse de progrès et génératrice de nuisances. La nécessité de développement, en premier lieu, dans les pays en développement tout en préservant et entretenant les ressources naturelles qu'il s'agisse d'énergie ou de matières premières, oblige à repenser nos modes de production, de croissance économique et de consommation.

Le pétrole et le gaz disparaîtront progressivement. Les autres sources d'énergie, qu'il s'agisse du charbon, du nucléaire, ou dans une moindre mesure des énergies renouvelables, posent d'importants problèmes d'ave-



nir en terme de localisation, de sûreté ou de nuisances. Les changements climatiques induisant un réchauffement généralisé de la planète interrogent son avenir. Nous revendiquons la mise en œuvre d'une politique de recherche, de maîtrise et d'efficacité énergétique pour réaliser des économies d'énergie. La diversité énergétique doit être une priorité, toutes les options doivent être maintenues en tenant compte des caractéristiques de chaque source d'énergie (localisation, sûreté, ressources, nuisances, déchets...).

Les moyens de production et de transport devront connaître de profonds bouleversements. Les coûts, aujourd'hui externalisés, devront être intégrés en reposant les questions de mesure du contenu de la croissance en prenant en compte celles liées à l'emploi et à la qualité de la vie. Plus largement, ce sont nos modes de vie qui sont interpellés. Nous devons parvenir aux adaptations qui permettront de concilier le bénéfice des progrès possibles aujourd'hui avec le souci des générations à venir. La promotion des droits de l'Homme, l'accès à la santé, au travail, au logement, à l'énergie, à l'éducation, à la culture, sont les priorités de ce mode de développement. Tout être humain doit pouvoir vivre décemment des fruits de son travail.

Il est inacceptable que les dettes publiques soient laissées en l'état aux futures générations. Il s'agit non seulement d'inventer de nouvelles techniques et de nouveaux modes de production, mais également de mettre en place des systèmes de financement équitables et pérennes qui permettent la durabilité et l'équilibre géographique du développement du monde.

2.22

C'est sous des contraintes fortes mais avec la volonté de parvenir à une nouvelle forme de société que nous devons répondre à ces défis. Ils sont d'une ampleur telle que tous, autorités publiques, entreprises, partenaires sociaux, citoyens doivent se mobiliser. Cela signifie que les exigences sociales et environnementales, de paix et de démocratie doivent être des priorités de même niveau que le développement économique : c'est ce qui

nous guide et qui nous permettra de tenir notre place dans la mondialisation et de peser sur elle.

2.3 – Une stratégie déclinée en cinq axes prioritaires

2.31

Pour relever ces défis, nous privilégions dans notre stratégie les axes majeurs, porteurs des transformations que nous voulons :

a. Confirmer le rôle de l'intervention publique

Les autorités publiques ont un rôle de gouvernance important à jouer à tous les niveaux : local, régional, national, européen et mondial par des politiques cohérentes articulant les différents domaines d'intervention (économie, éducation, santé, droits sociaux, environnement, énergie...).

L'Etat doit être garant de la cohésion sociale, des missions de service public et de l'intérêt général. Il doit inscrire son action et sa politique dans une perspective européenne.

La relance de la construction politique de l'Europe et le renforcement de son modèle social sont indissociables d'une gouvernance mondiale.

b. Affirmer la place du salarié en lien avec la responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques

Nous faisons de la responsabilité sociale un levier d'action et de renforcement du dialogue social pour qu'entreprises et administrations publiques assurent leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs et pour qu'elles prennent en compte, dans leur fonctionnement et leur stratégie, les enjeux du développement durable, et assument les conséquences des mutations industrielles.

c. Développer le champ et les lieux du dialogue social

Nous voulons développer le champ et les lieux du dialogue social, renforcer son efficacité et sa légitimité, pour répondre à nos exigences en matière de nouvelles garanties. Le dialogue social est également le moyen de met-

tre en œuvre la responsabilité sociale des entreprises privées et publiques et des administrations publiques. En lien avec les pratiques participatives, il doit être aussi un moyen d'expression, d'association et d'émancipation des salariés, alimentant la démocratie sociale.

d. Agir sur le travail. Obtenir de nouvelles garanties collectives

Nous poursuivons notre action pour obtenir de nouvelles garanties collectives favorisant et sécurisant les parcours professionnels pour tous les salariés.

Ces garanties doivent répondre aux constats que nous faisons quant à l'éclatement des entreprises, l'hétérogénéité et la précarisation des statuts, la croissance des mobilités diverses, la pénibilité et l'usure au travail. Elles doivent favoriser l'insertion et faire reculer l'exclusion.

e. Renforcer la CFDT

Les enjeux auxquels nous sommes confrontés, la prise en compte de nos propositions et leur réalisation effective exigent un rapport de force conséquent. C'est pourquoi, nous devons accroître notre capacité de communication, de mobilisation et d'action.

Des adhérents plus nombreux sont notre première force. Nous nous engageons dans une nécessaire et nouvelle progression de la CFDT, en tenant compte des aspirations des salariés et du renouvellement des générations militantes.

Nous chercherons aussi, sur la base de notre conception des relations syndicales les convergences susceptibles de dynamiser les relations syndicales nationales et à amplifier notre engagement dans le syndicalisme européen et mondial. Nous développerons des partenariats, des collaborations, des actions avec d'autres acteurs de la société.

2.32

Ces lignes directrices sont déclinées dans l'ensemble de la résolution. Cependant, sur plusieurs thèmes, elles nous engagent dans un travail de



long terme. Les propositions de fonctionnement participatif seront, tout au long du mandat, la base d'une dynamique visant à favoriser les échanges afin que les militants, les adhérents et les organisations soient sources et parties prenantes dans la construction de nos revendications. Ce sera aussi le moyen de la réactivité nécessaire dans un monde incertain et en évolution rapide.

3. Une intervention publique garante de la cohésion sociale et de la régulation de l'économie de marché

3.1 – L'Etat garant de la solidarité et de la cohésion sociale

3.11

Les fonctions multiples de l'Etat ont fait l'objet de débats au sein de notre organisation et les orientations et objectifs que nous avons adoptés, en particulier à Lille et à Nantes, conservent toute leur pertinence.

3.12

Au-delà de ses fonctions régaliennes de la protection des biens et des personnes, l'Etat doit jouer un rôle essentiel pour assurer la cohésion sociale et la solidarité nationale. Pour assurer la cohésion territoriale, il doit accompagner la décentralisation des moyens nécessaires et pallier le déséquilibre des ressources des collectivités territoriales. Il doit aussi favoriser une croissance, s'inscrivant dans la nécessité du développement durable, assurer la redistribution des richesses, organiser la gouvernance sur les plans économique, social et environnemental.

3.13

Les mutations de la société, les bouleversements démographiques, l'évolution de l'économie de marché, l'augmentation des mobilités et des migrations, les défis du développement durable obligent à rénover profondément l'intervention publique. Cette rénovation doit s'appuyer sur un

état des lieux et sur des priorités clairement établies, issus du débat public. Elle doit anticiper les évolutions, tout en inscrivant dans la durée des objectifs qui auront été clairement explicités pour les citoyens.

3.14

Si l'intervention publique est garante de l'intérêt général, nous n'attendons pas pour autant tout de l'Etat, de ses services et des collectivités territoriales. La puissance publique ne peut prétendre régler seule tous les problèmes. C'est la conjugaison de l'action de tous les acteurs qui donne forme à la société. La reconnaissance de la place des acteurs intermédiaires, le dialogue avec les partenaires sociaux, avec le monde associatif sont indissociables des rénovations que nous revendiquons.

3.15

Cohésion sociale et solidarité doivent se traduire en particulier par la garantie pour tous d'un exercice effectif des droits sociaux fondamentaux et d'un accès aux éléments indispensables au bien être.

3.2 – L'Etat garant de services publics de qualité

3.21

Pour parvenir au niveau de cohésion sociale et territoriale souhaité, l'Etat doit garantir des missions et des moyens de service public répondant aux besoins individuels et collectifs. Ces missions de services publics ne se résument pas aux seules questions de détention du capital, de forme juridique de l'entreprise ou de statut du personnel. L'évolution des besoins, les progrès techniques, les nouvelles exigences sociales doivent, avant tout, guider le choix des priorités. Il faut repenser l'affectation des moyens et les modalités de fonctionnement, tout en assurant la réversibilité des choix opérés.

3.22

Quels que soient le statut ou la nature juridique de l'opérateur, les exigences de qualité des services publics impliquent :

- la garantie d'un égal accès pour tous,
- la continuité et l'adaptabilité du service,
- la recherche de la meilleure efficacité économique et l'engagement sur des clauses sociales et environnementales,
- les moyens de l'évaluation,

Ce sont des conditions indispensables pour répondre aux attentes des citoyens et des salariés des opérateurs concernés. Elles doivent donc être à la base des contrats de délégation quand ces services sont assurés par des opérateurs privés.

3.23

Notre revendication d'une directive européenne précisant le champ des services d'intérêt général est un moyen de pérenniser la place des services publics et leurs spécificités au sein du grand marché européen. Dans ce champ, au sein de l'union européenne, les exigences sociales doivent passer avant le droit de la concurrence. Cette directive peut être une étape vers des services publics européens.

3.24

Cette rénovation de l'intervention publique doit aussi être l'occasion de profondes modifications de la relation des employeurs publics avec leurs salariés. La clarté des objectifs, la réorganisation du dialogue social et son exercice effectif, le développement de la négociation collective constituent la première étape d'une véritable amélioration de l'organisation et de la gestion des fonctions publiques. Les attentes des citoyens vis-à-vis des services publics et celles des personnels concernés sont à concilier dans la perspective d'une amélioration du fonctionnement des services et des statuts des personnels.

3.25

La CFDT recherchera systématiquement les formes d'actions les moins pénalisantes pour les usagers des services publics et leurs salariés et des formes d'action innovantes qui entraînent leur adhésion, sans exclure le recours à la grève qui est un droit



constitutionnel. Elle refuse l'instauration d'un service minimum par la loi et s'emploiera à faire fonctionner les systèmes d'alerte et à les négocier là où ils n'existent pas.

3.3 – L'Etat acteur de la régulation de l'économie de marché

3.31

L'Etat doit agir pour une politique économique favorable à la croissance et prendre toutes les mesures nécessaires pour développer l'offre d'emplois et permettre l'accès de tous au marché du travail.

3.32

Cette action doit s'inscrire dans l'objectif de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne. Cette stratégie décidée par l'Union européenne veut faire du développement de la recherche, de la formation... les moyens de relever les défis de la compétitivité et de parvenir au plein emploi tout en prenant en compte les enjeux du développement durable. Elle doit être garante, sur le long terme pour les générations futures, de notre modèle social renouvelé et de l'avenir de la planète.

3.33

Dans cette perspective et dans le contexte d'une concurrence mondiale exacerbée, l'Etat doit poursuivre son action pour la recherche, développer les incitations à l'innovation, dynamiser les territoires.

L'Agence de l'innovation industrielle, comme les pôles de compétitivité sont des initiatives allant dans ce sens. Il faut poursuivre ces démarches qui doivent être coordonnées, s'inscrire dans le long terme et dans un cadre européen.

3.4 – Une politique nationale dans une perspective européenne

3.41

Après avoir été l'espace de consolidation de la paix et de la démocratie, ce qu'elle doit toujours être, l'Europe doit poursuivre sa construction à la fois pour consolider et améliorer le modèle

social européen et pour infléchir la mondialisation par des régulations conciliant les dimensions économique, sociale et environnementale.

Dans les rapports de forces économiques et politiques qui vont se jouer entre l'Asie, l'Amérique du Nord, l'Europe, c'est l'avenir du modèle social européen comme du modèle de développement de la planète qui se joue.

3.42

C'est pourquoi, nous réaffirmons notre objectif d'une Europe politique forte. L'Union européenne doit être capable :

- de construire des politiques et de décider dans les domaines où le niveau européen est pertinent : politique sectorielle et industrielle, PAC (Politique agricole commune), gouvernance d'entreprise, environnement, eau, énergie, immigration...
- de construire le cadre européen là où le seul niveau national est insuffisant : budget et fiscalité, recherche et innovation, enseignement supérieur, santé publique, défense...
- de garantir la cohésion sociale et territoriale au niveau européen,
- de faire entendre sa voix et de peser dans les institutions internationales et les politiques mondiales de développement,
- de développer une politique de relations internationales structurées qui porte sur les questions politiques, économiques et commerciales. Elle doit intégrer droits fondamentaux, clauses sociales et environnementales dans ses accords bilatéraux ou multilatéraux.

L'Union Européenne doit porter une attention particulière à la question des migrations. La CFDT souligne le rôle essentiel du syndicalisme européen mais aussi international en ce qui concerne les politiques de migration. Au-delà des politiques publiques, la société civile a un rôle de premier plan à jouer et cela à toutes les étapes du parcours du migrant, du départ, à l'installation et à l'intégration.

3.43

Cela nécessite une meilleure intégration des politiques nationale et européenne. C'est pourquoi, au niveau national, les choix politiques doivent

intégrer les objectifs européens. Cette exigence rendra possible les consensus indispensables aux étapes futures de la construction européenne.

3.44

C'est aussi en donnant une dimension européenne à nos mobilisations sur le territoire national que nous serons en capacité de peser sur les enjeux européens et que nous progresserons dans la construction du syndicalisme européen. Une meilleure utilisation des espaces de dialogue social et de négociation collective européenne, leur amélioration et leur articulation avec les niveaux nationaux doivent produire des résultats, rendre visible et concrète l'Europe sociale.

3.5 – Une Europe forte pour une meilleure gouvernance mondiale

3.51

La croissance effrénée des échanges et des évolutions techniques, l'extrême mobilité des biens, des capitaux et des personnes se traduisent par des progrès importants pour certaines populations tout en fragilisant souvent les conditions de vie et de travail des salariés. La mise en œuvre de régulations multiples par une gouvernance mondiale est urgente.

3.52

Les effets négatifs de la mondialisation libérale qui laissent des pays entiers hors du développement économique et social et marginalisent des catégories de population, nécessitent, pour être combattus, une volonté résolue des Etats et une mobilisation citoyenne. Leur ferme engagement dans des politiques multilatérales est indispensable pour que soient prises et mises en œuvre les mesures de régulation et que soient dégagés les moyens du développement.

Seul en effet, le renforcement de la gouvernance mondiale peut éviter la domination politique, économique, commerciale des plus faibles par les plus forts ; domination inévitable dans un système de relations bilatérales généralisées. L'Europe et les Etats de l'union doivent être des acteurs essen-



tiels de la construction de cette gouvernance.

Ils doivent être partie prenante dans l'ensemble des institutions internationales, prémices d'une gouvernance mondiale et, en premier lieu, l'ONU.

3.53

Nous agissons dans le syndicalisme mondial pour que les régulations internationales assurent la Paix, contribuent à étendre la démocratie et à garantir le respect des droits de l'Homme et des normes sociales et dégagent les moyens de lutte contre la pauvreté. Ces progrès de « l'état du Monde » conditionnent à moyen et long terme la sécurité des travailleurs dans le monde entier.

3.54

Le syndicalisme mondial doit être plus efficace pour obtenir ces régulations, faire respecter par tous et partout les droits fondamentaux de l'Homme au travail, peser sur les engagements politiques en faveur du développement durable, vérifier la mise en œuvre réelle des moyens de la lutte contre la pauvreté (objectifs du millénaire). Ceci notamment en aidant à la structuration du syndicalisme dans les pays en développement et émergents.

4. La responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques : une exigence syndicale

4.1 – La responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques pour affirmer la place et le rôle des salariés

4.11

Les employeurs et les entreprises, qu'ils soient de la sphère privée ou de la sphère publique, ont une responsabilité quant à la situation et au devenir des salariés qui sont incontournables et indispensables à toute activité. Ils sont aussi responsables des consé-

quences de leur activité sur les usagers, les clients, les consommateurs, les territoires, l'environnement.

4.12

Pour la CFDT, la responsabilité sociale resitue le salarié au centre des préoccupations et permet d'interpeller les entreprises publiques et privées, les fonctions publiques et les employeurs sur leur comportement dans une approche sociétale.

4.13

Cette responsabilité sociale doit se décliner dans des modalités adaptées aux missions et statuts des entreprises ou fonctions publiques où elle se met en œuvre. Dans tous les cas, elle concerne :

- leurs comportements vis-à-vis des salariés qui dépendent directement d'elles, mais aussi des salariés des entreprises à qui elles confient des tâches qui leur sont indispensables (fournisseurs, sous traitants...) quel que soit le lieu géographique où ils sont employés,
- leurs rapports avec les utilisateurs ou les bénéficiaires de leurs activités (usagers, clients, consommateurs, entreprises utilisatrices...),
- les conséquences sociales, environnementales, économiques de leurs activités sur les territoires, partout où elles sont implantées et là où elles agissent.

4.14

Pour la CFDT, la responsabilité sociale doit donc concerner l'ensemble des entreprises au sens large sans distinction d'activité, de taille, de statut. Elle permet de redéfinir les rapports de l'entreprise avec les salariés, les actionnaires, les citoyens. En d'autre terme, c'est la relation de l'entreprise avec la société dans la perspective du développement durable qui est précisée.

4.15

C'est la pression des salariés et de leurs organisations, des citoyens et des consommateurs vis-à-vis des entreprises qui a conduit au concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et à sa diffusion dans le

monde entier. En effet, les entreprises ne peuvent plus se désintéresser des conséquences de leurs activités sur la société.

4.16

Un nombre croissant d'entreprises s'engage dans la voie de la « responsabilité sociale » : ces entreprises considèrent, à juste titre, qu'il s'agit d'un enjeu stratégique, parfois même que leur devenir en dépend. Il y a là un enjeu et une opportunité pour le syndicalisme. Notre propre conception de la RSE donne corps à nos exigences.

4.17

Le respect de la législation des pays où s'exerce l'activité doit être garanti, ainsi que la mise en œuvre effective des principes, normes, orientations ou accords, qu'ils aient été adoptés au niveau national, européen (directives et règlements de l'Union européenne...) ou mondial (conventions de l'Organisation internationale du travail...). Il peut s'agir des droits fondamentaux, de la préservation de l'environnement, de règles d'éthique, du développement durable. Il est urgent dans ce domaine que des règles contraignantes soient adoptées par les organes mondiaux de gouvernance.

Ainsi à titre d'illustration, une collectivité territoriale doit mettre en œuvre la loi solidarité et renouvellement urbains (SRU), une administration veillera à l'égalité d'accès de tous aux services qu'elle offre, une PME doit respecter le principe de prévention de la santé de ses salariés, les multinationales doivent se conformer aux principes directeurs définis à leur intention par l'Organisation de coopération et développement économiques (OCDE), même s'ils ne sont qu'incitatifs.

4.18

Avec la multiplication des réseaux de travail complexes, le dialogue social doit s'élargir en prenant en compte les nouveaux périmètres de l'activité économique et en s'organisant au-delà des frontières juridiques et territoriales de l'entreprise. Il doit prendre en compte les nouvelles problématiques que recouvre la RSE.



4.19

Nous revendiquons aussi :

- la transparence des choix stratégiques, de la gestion et des résultats en matière économique, sociale et environnementale (intervention sur la réalisation des rapports annuels, choix d'indicateurs, critères de gestion...),
- la représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance,
- la possibilité pour les salariés de peser sur les choix stratégiques, l'organisation, les évolutions, afin qu'ils puissent s'impliquer dans leur travail et anticiper leur devenir.

4.2 – La responsabilité sociale : de nouveaux moyens pour l'action syndicale

4.21

La RSE nous donne de nouveaux leviers d'action. Dans le prolongement de tout ce qui fait déjà notre action syndicale, nous disposons ainsi de moyens de pression pour modifier le comportement des entreprises et des administrations et fonctions publiques pour aboutir à une meilleure prise en compte de l'intérêt des salariés. Nous pouvons contribuer ainsi à faire des entreprises des acteurs de la régulation et de la maîtrise de l'économie de marché. Cette conception de la RSE doit contribuer à renforcer nos moyens pour faire évoluer le fonctionnement des services publics et des fonctions publiques afin qu'un meilleur service soit rendu aux usagers.

La Confédération développera des outils afin de prendre en compte la RSE dans l'activité revendicative et rendre les salariés acteurs de sa mise en œuvre.

4.22

Nous revendiquons un dialogue social et des négociations au sein des entreprises pour que s'expriment les intérêts de toutes les parties prenantes à la vie de l'entreprise afin de parvenir à des choix plus équilibrés dans sa stratégie.

Les engagements de l'entreprise en matière sociétale, les moyens qu'elle met en œuvre pour qu'ils soient effec-

tifs, les modalités d'évaluation doivent aussi être discutés dans ce cadre. Les modalités d'intervention des représentants des salariés sur le contenu des différents rapports (loi Nouvelles régulations économiques dont la déclinaison doit être élargie à l'ensemble des entreprises, plan d'égalité...) doivent y être précisées.

Dans les entreprises multinationales, nous revendiquons la négociation d'accords-cadres internationaux, conclus sous la responsabilité des organisations syndicales internationales incluant le respect des droits fondamentaux.

4.23

Nous devons aussi interpellier les entreprises et les fonctions publiques sur ce que sont leurs comportements au regard des engagements unilatéraux qu'elles ont adoptés dans des codes de conduite ou des codes éthiques et au regard des législations, conventions, orientations internationales pour dépasser les seuls effets d'affichage.

A l'appui de ces interpellations, l'action avec des collectifs de consommateurs, d'usagers, l'évaluation des politiques publiques sont des moyens d'accroître notre efficacité, pour des résultats plus tangibles.

Les analyses et rapports établis par les agences indépendantes de notation sociale et environnementale qui doivent se renforcer et prendre place au même titre que les agences de notations financières, les analyses que nous faisons à notre niveau ou que nous apporte le syndicalisme international, constituent des éléments importants pour agir dans ce sens.

4.24

L'utilisation collective de l'épargne salariale pour faire de cette forme de placement un des moyens de pression sur le comportement des entreprises a montré son efficacité au service des « Investissements socialement responsables ». Notre engagement dans le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) doit permettre d'accentuer la pression syndicale sur les gestionnaires des fonds d'épargne par la prise en compte de ces exigences.

Plus généralement, notre présence dans les fonds communs de placement, le fonds de réserve des retraites, le fonds lié au régime additionnel de la fonction publique, l'organisation collective des salariés actionnaires... est un moyen pour interpellier les gestionnaires des établissements financiers sur leur politique de placement. L'action syndicale peut ainsi devenir un moyen d'intervention sur les différentes formes de placement permettant d'influencer les conditions d'utilisation de l'épargne dans le financement de l'activité économique.

4.25

De nombreuses associations et Organisations non-gouvernementales (ONG) agissent pour défendre les intérêts des populations vis-à-vis d'une collectivité locale ou d'une entreprise. Leur terrain d'action peut toucher des domaines aussi divers que l'exclusion, les droits fondamentaux, l'environnement... L'action du collectif Ethique sur l'étiquette pour la défense des droits fondamentaux de l'Homme au travail à travers le monde connaît une audience de plus en plus large et permet une forte identification de la CFDT sur ce sujet. La RSE nous donne une occasion supplémentaire pour développer de nouveaux partenariats et renforcer l'efficacité d'une action plus massive sur des objectifs partagés.

5. Un dialogue social légitime et efficace

5.1 – Affirmer la place et la légitimité du dialogue social

5.11

Le rôle de l'intervention publique que nous souhaitons et les nouvelles garanties collectives que nous revendiquons confirment la place du dialogue social et de la négociation collective pour porter l'intérêt des salariés et pour construire des compromis adaptés aux complexités des situations et à la diversité des besoins et des attentes. C'est le moyen d'associer les salariés et leurs représentants à l'analyse



en amont puis à la résolution des problèmes auxquels ils peuvent être confrontés en conciliant les intérêts individuels et collectifs d'une part et l'intérêt général d'autre part, ce qui participe à la cohésion sociale.

5.12

La place des acteurs intermédiaires dont les organisations syndicales font parties est constitutive de la démocratie. Elle doit être reconnue par l'Etat. Le renforcement de l'efficacité du dialogue social valorise l'action collective et l'action publique.

5.13

L'articulation loi/accord collectif doit se décliner selon les principes instaurés au niveau de l'Union européenne et le gouvernement doit s'y conformer. Sur tout sujet relevant de la compétence des partenaires sociaux au niveau national :

- ceux-ci sont obligatoirement saisis par le gouvernement ou par le Parlement,
- lorsque les partenaires sociaux parviennent à un accord majoritaire, les termes de celui-ci doivent obligatoirement se traduire en droit,
- le législateur ne reprend l'initiative qu'en cas d'échec des partenaires sociaux ou à leur demande expresse.

5.14

L'ensemble des employeurs publics doit s'engager dans une démarche concertée visant la mise en place dans l'ensemble des administrations et collectivités publiques de lieux de négociations collectives. Ceux-ci doivent couvrir tous les niveaux et être articulés entre eux.

5.15 – La légitimité des organisations syndicales et des accords collectifs

5.15.1

Pour renforcer l'engagement et la légitimité des organisations syndicales dans la négociation collective, nous avons proposé de conditionner la validité des accords à leur signature par une ou des organisations représentant une majorité de salariés sur la base de

l'audience électorale. Ce principe doit être mis en œuvre à tous les niveaux : entreprise, branche, fonctions publiques, interprofessionnel. Cette légitimité, que constitue l'audience électorale, renforce la légitimité première que le négociateur tient de ses adhérents et de son syndicat.

5.15.2

Dans les entreprises, les élections professionnelles doivent être ouvertes aux seules organisations syndicales constituées de manière légale dans une élection à un seul tour excluant ainsi la possibilité de candidatures « sans étiquette syndicale ». Les élections des représentants des personnels dans les entreprises d'une même branche doivent se dérouler dans une même période. L'addition des résultats de ces élections rend possible la mesure de l'audience électorale à chaque niveau, entreprise, branche, interprofessionnel.

5.15.3

Dans l'entreprise, la représentativité et la capacité de négocier seraient accordées aux organisations ayant atteint un certain seuil. La détermination de celui-ci doit faire l'objet d'une négociation préalable entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Au niveau des périmètres conventionnels, dans la branche et au niveau interprofessionnel, ce seuil d'audience et la représentativité dans un nombre suffisant d'entreprises (ou de branches) doivent déterminer la capacité à négocier.

5.15.4

La possibilité pour toutes les organisations syndicales représentatives de conclure des accords collectifs doit être étendue aux trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière).

5.2 – Un dialogue social plus efficace et couvrant tous les salariés

5.21

Le patronat, l'Etat employeur et l'ensemble des employeurs publics doivent assurer leur responsabilité d'acteur de la société. Ils doivent, en

particulier, s'engager à faire de la négociation collective le moyen privilégié de la confrontation des enjeux et de la recherche de solutions pour l'ensemble des problèmes concernant les salariés.

5.22

Ils doivent s'engager par le dialogue avec les organisations syndicales à créer ou élargir le champ et les prérogatives de la négociation collective afin :

- de prendre en compte les mutations du travail, des entreprises, des administrations ;
- de faire de la responsabilité sociale un nouvel espace du dialogue social,
- de généraliser la couverture conventionnelle à tous les salariés ;
- de l'accompagner des moyens nécessaires à sa dynamique.

5.23

La CFDT fera évoluer les dispositifs législatifs et conventionnels pour que, en l'absence d'organisation syndicale dans une entreprise, le mandatement par une organisation syndicale soit systématiquement mis en place afin de négocier les conditions de travail, la durée de travail, les rémunérations... y compris lors de la négociation annuelle obligatoire qui doit être instaurée dans l'ensemble des entreprises. Le mandatement doit être accompagné par une formation spécifique et un suivi. La protection des mandatés et leurs droits syndicaux doivent être garantis. C'est un moyen de développer le dialogue social dans les PME et TPE.

5.24

Les salariés des entreprises hors champ conventionnel ou employés par des groupements d'employeurs doivent bénéficier des dispositions prévues par les accords interprofessionnels ou de branche. Ce principe doit être vérifié lors de la conclusion des accords à ces niveaux. Il conviendra, le cas échéant, de négocier des conventions collectives spécifiques ou (et) de revoir les champs conventionnels.

5.25

Aujourd'hui, tous les salariés bénéficient des résultats du dialogue



social, alors que seules les entreprises qui le pratiquent en supportent la charge financière. C'est pourquoi nous demandons qu'une contribution financière soit payée par les entreprises dépourvues de représentation syndicale afin de permettre d'organiser plus largement le dialogue social professionnel et interprofessionnel. Nous revendiquons la négociation, dans chaque branche professionnelle, d'accords organisant le dialogue social et en assurant le financement.

5.25 bis

En complémentarité avec les niveaux des branches, des territoires, des entreprises ou des administrations, de nouveaux lieux de négociation doivent permettre d'englober dans les périmètres des salariés concernés, ceux des filiales, des sous-traitants, des fournisseurs. Ces lieux auront, selon les sujets, une dimension locale, nationale, européenne ou mondiale.

5.26

L'efficacité du dialogue social dépend fortement de notre capacité à mettre en œuvre les accords collectifs et à les faire vivre. C'est pourquoi nous devons attacher une importance particulière aux dispositions et aux modalités de suivi et d'évaluation de ceux-ci. C'est un moyen de valoriser ce que produit un accord, de l'adapter face aux évolutions du contexte et d'en corriger les limites constatées.

5.27

Nos pratiques syndicales d'échange avec les salariés et en premier lieu avec nos adhérents, doivent être au cœur de la négociation et de la mise en œuvre des accords collectifs.

Mais, plus largement, l'expression des salariés sur ce qui fait leur vie au travail est une clé de l'émancipation des individus. L'intensification du travail et l'individualisation des tâches en font un nouvel enjeu du dialogue social et un moyen pour l'entreprise et la fonction publique de progresser dans la qualité du contenu du travail.

Pour y parvenir, nous rechercherons et expérimenterons des modalités

nouvelles permettant une relation structurée entre les salariés et leurs représentants.

5.3 – Des missions et des moyens adaptés

5.31

Les évolutions et la diversité des entreprises nous conduisent à revendiquer l'ouverture d'un dialogue visant en particulier :

- la redéfinition des missions, du périmètre et des moyens des différentes institutions représentatives du personnel, intégrant notamment le bilan des modifications apportées ces dernières années (délégation unique, durée du mandat...);
- l'élargissement des champs de recours à l'expertise : le droit aux délégués du personnel d'y recourir en cas d'absence de comité d'entreprise, et son extension dans le secteur public;
- de nouveaux cadres d'exercice des mandats de représentants des salariés et des mandats syndicaux. Il s'agit, entre autre de parvenir à leur prise en compte dans le parcours professionnel. Afin qu'ils disposent des moyens d'assurer l'intégralité de leur mission, des droits généralisés de formation et de relation avec leurs organisations syndicales doivent être mises en place;
- la mise en place d'instances interentreprises ou territoriales adaptées en particulier aux réalités des TPE et PME.

5.32

L'interdépendance et la complexité croissante des problèmes à traiter conduisent à recourir de plus en plus à des compétences particulières.

Le travail avec des experts doit renforcer notre capacité d'action. Il couvre les domaines de l'économie, de l'organisation du travail, de la santé au travail, du droit, du développement durable, de la formation professionnelle et la gestion des compétences. Il devient un appui à l'exercice des responsabilités civiles et pénales des administrateurs CFDT dans les institutions paritaires de prévoyance. Enfin, les experts avec qui nous sommes ame-

nés à travailler ont une place d'apport technique dans nos politiques de formation syndicale.

Pour autant, les missions des experts ne doivent en aucun cas se substituer aux responsabilités syndicales.

5.33

De ce fait, le travail de la CFDT avec les experts doit être structuré, maîtrisé et coordonné.

C'est ce qui la conduit à mettre en place une stratégie de réseau avec ses différents partenaires « experts », « conseils », « consultants ». Cette stratégie doit être une alternative aux propositions d'experts ou de cabinets proposant une offre globale qui éloigne les institutions représentatives des organisations syndicales.

5.34

La confédération s'engage à organiser ce réseau. Son pilotage politique et stratégique consistera à décliner les priorités CFDT dans des orientations proposées aux équipes CFDT afin de les aider dans la conduite des travaux d'experts.

Son pilotage organisationnel consistera à faire fonctionner ce réseau d'experts dans des dimensions et des modalités répondant aux besoins de la CFDT et de ses organisations.

6. De nouvelles garanties collectives

6.01

Obtenir des garanties collectives répondant à nos objectifs de sécurisation des parcours professionnels et poursuivant une démarche de construction d'un nouveau contrat social, est un enjeu du dialogue social que nous revendiquons. Nous devons :

- agir sur le terrain du travail et de l'entreprise pour s'intéresser aux conditions de la production des biens et des services en faisant du partage de la richesse créée un enjeu de la négociation collective à tous les niveaux pour construire des garanties nouvelles pour les salariés;
- agir sur le terrain de la société pour qu'une partie de la richesse créée permette la consolidation et la



pérennisation des systèmes de protection collective. Si le rôle de la puissance publique est ici déterminant, le syndicalisme a pour responsabilité de participer à la construction de l'intérêt général.

6.1 – Agir sur le contenu et les conditions du travail

6.10 Le travail au cœur des mutations de notre société

6.10.1

Les mutations profondes de la société et du fonctionnement des entreprises modifient fortement le contenu du travail, les conditions de sa réalisation et la manière dont se posent les questions d'emploi.

Pour la CFDT, le travail est un élément central de l'identité individuelle, un facteur déterminant de l'insertion et de l'autonomie économique et sociale de chacun. Il doit aussi être un moyen d'émancipation et d'épanouissement des individus.

Agir sur les conditions de la production qui sont à la base de toute redistribution des richesses, est un moyen de transformation sociale.

6.10.2

Afin que le travail, dans toutes ses dimensions, soit facteur de progrès social pour tous, nous entendons agir et obtenir de nouvelles garanties collectives pour :

- assurer les évolutions de carrières et la sécurisation des parcours professionnels de chaque salarié par la rénovation du contrat de travail adossé à de nouveaux droits ;
- réduire les exclusions qui marquent notre société et qui frappent particulièrement les jeunes générations ;
- consolider nos systèmes de protection et rénover leur financement dans des modalités adaptées et équitables.

6.11 La durée et l'organisation du travail

6.11.1

La réduction du temps de travail est facteur de progrès social. Elle favorise

le plein emploi et doit être un moyen d'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie. Elle doit aider au bon équilibre entre temps professionnel, temps personnel et vie sociale.

6.11.2

La durée légale du temps de travail à 35 heures est un acquis qu'il faut consolider. Nous continuerons à agir pour qu'il ne soit pas remis en cause et pour que tous les salariés, quel que soit le secteur professionnel ou la taille de l'entreprise, bénéficient dans des formes adaptées de la réduction de leur temps de travail.

6.11.3

La remise en cause de la durée du travail au nom du coût du travail ou de la compétitivité mondiale est inacceptable et inefficace. De la même manière, les discours « travailler plus, pour gagner plus » conduisent à concentrer sur une partie de la population les efforts et l'emploi. Ils confisquent les gains de productivité découlant de l'intensification et des réorganisations du travail. Ils ignorent les dégâts sur la santé et les coûts induits pour la collectivité provoqués par des horaires allongés.

L'extension des forfaits en jours à un nombre de plus en plus important de salariés constitue l'un des détournements majeurs de la législation sur la réduction du temps de travail. La CFDT revendique un encadrement très précis de l'utilisation du forfait en jours.

6.11.4

Nous revendiquons une directive européenne du temps de travail qui fixe, sans dérogation permanente possible, les durées maximales du temps de travail. Cette directive doit limiter les écarts de standards sociaux et permettre de progresser vers une harmonisation sociale respectueuse des différences de culture et des niveaux de développement économique au sein de l'Union européenne.

6.11.5

L'individualisation des tâches et des fonctions se traduit pour beaucoup de salariés par un accroissement de l'in-

tensité du travail, par une intensification des rythmes et par une pression qui s'exerce de plus en plus au-delà de la sphère travail proprement dite. Ceci a des répercussions fortes sur la durée du travail et sur la vie des salariés ou de leur entourage.

6.11.6

En évolution permanente, la durée du travail devient très hétérogène. Les modalités de sa mise en œuvre doivent être adaptées pour concilier les attentes des salariés et les contraintes que connaissent les entreprises. La durée du travail est au cœur de l'organisation du travail et de son contenu. Ces adaptations doivent résulter d'accords collectifs.

6.11.7

Les évolutions des organisations du travail vont se poursuivre. Le développement des forfaits, la multiplicité des horaires et le développement des technologies rendent de plus en plus perméable la frontière entre le travail et le hors travail. Le besoin de temps libre varie au fil de la vie. Il faut y répondre par le temps choisi. L'enjeu de la maîtrise par les salariés de leur temps de travail est aussi important que celui de sa réduction. Le temps choisi sera une réponse si son application s'inscrit de plein droit dans la sécurisation des parcours professionnels, s'il est accessible à tous les salariés et reste à leur initiative.

La CFDT doit engager une nouvelle réflexion sur la durée du travail, prenant en compte l'ensemble de ces évolutions et faisant du temps de travail un élément de réponse aux nouvelles contraintes du travail. Ce sera un chantier du prochain mandat.

6.12 Faire de la qualité de la vie et de la santé au travail des objectifs prioritaires

6.12.1

Le travail a des répercussions sur la santé de chaque personne, sur la santé publique, sur la qualité de l'emploi et de la vie au travail. Le lieu et l'environnement de travail peuvent porter atteinte à la santé des hommes



et des femmes. Quant aux conditions d'emploi, notamment les contrats précaires, elles génèrent des inégalités sociales ayant des répercussions sur la santé et des coûts induits pour la collectivité.

6.12.2

Forts de nos investigations sur l'intensification du travail, il nous appartient de construire une stratégie syndicale novatrice sur les organisations du travail, les relations de travail et les modes de management. De nouvelles contraintes découlent, en effet, d'une individualisation et d'une autonomie plus grande, porteuse de nouvelles pressions et de responsabilités, et d'une exigence de qualité confrontée à des objectifs de rentabilité. La pression ne vient plus seulement de la hiérarchie mais aussi de l'extérieur, de clients, d'usagers ou de collègues. Au total, ces conditions entraînent souvent une dégradation de la vie au travail.

6.12.3

Nous agissons pour appréhender cette complexité et comprendre les nouvelles situations de travail pour mieux les transformer avec les adhérents et les salariés. Cette action syndicale portera prioritairement sur la prévention des atteintes à la santé les plus graves et massives que sont les troubles musculo-squelettiques (TMS), les troubles psychiques dus au travail, les cancers professionnels et l'usure au travail qui réduisent l'espérance de vie. Le renforcement de l'action de nos élus et de nos représentants est indispensable.

6.12.4

Aucun salarié ne doit être laissé pour compte dans la protection de sa santé au travail quelle que soit la taille des entreprises, dans les fonctions publiques mais aussi dans la relation à un particulier employeur. Les mécanismes de la RSE donnent aux syndicalistes l'occasion et un moyen supplémentaire de promouvoir la santé au travail en dépassant les frontières de l'entreprise.

6.12.5

Les atteintes à la santé touchant les femmes au travail sont sous estimées

ou méconnues. Notre engagement syndical portera sur la compréhension et l'amélioration des situations de travail affectant de manière spécifique la santé des femmes. Cette préoccupation doit prendre en compte l'ensemble de la problématique d'accès aux métiers, le déroulement des carrières, la relation hommes/femmes dans l'entreprise et dans la société.

6.12.6

L'action préventive que nous préconisons pour la santé au travail butte encore sur les obstacles majeurs que sont le défaut d'approches globales et pluridisciplinaires, le manque de coopération entre institutions et la faible effectivité du contrôle de la puissance publique. Le dialogue social est à mobiliser sur les deux premiers obstacles. Pour le troisième, une nouvelle organisation et un renforcement de l'inspection du travail, notamment par le recrutement de contrôleurs et d'inspecteurs, ainsi que le renforcement des services de prévention des CRAM, sont indispensables.

Des solutions sont également à trouver pour une meilleure prise en compte de la prévention dans les fonctions publiques.

6.12.7

Des milliers de travailleurs ont été, sont et seront les victimes d'une utilisation inconsidérée de l'amiante. La CFDT, avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), est engagée dans une campagne solidaire pour un bannissement mondial de l'amiante.

Toutes les leçons de cette catastrophe sanitaire doivent être tirées. La CFDT est déterminée à protéger tous les travailleurs mais aussi les consommateurs et l'environnement des méfaits des substances dangereuses.

Les pouvoirs publics doivent assumer leurs responsabilités au travers du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) et par les possibilités de départs anticipés pour les salariés exposés à l'amiante (FCAATA).

En France et dans le champ européen, les initiatives syndicales ont permis au projet de règlement Reach de voir le jour. Ce projet de règlement ren-

voie à l'industriel l'obligation d'études préalables de toxicité. La CFDT revendique une version ambitieuse de ce règlement et son extension au monde entier.

6.12.8

Les risques industriels induits par les différentes innovations technologiques appellent à un renouvellement permanent des actions préventives et de la vigilance.

La CFDT agira pour que les organisations syndicales (et pas seulement les CHSCT des entreprises concernées) soient pleinement impliquées dans les Commissions Locales d'information et de concertation (CLIC) et les Plans de prévention des risques technologiques (PPRT), pour une réelle prévention de ces risques. La CFDT revendique que l'ensemble des CHSCT des installations classées voient leurs prérogatives étendues aux questions environnementales.

La CFDT mettra en place un réseau de ses représentants dans ces instances afin de coordonner leurs réflexions et leurs actions.

6.12.9

Lorsque la prévention a failli, les salariés victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle (ATMP) doivent bénéficier d'une réparation complète, économique, physique (incapacité et douleurs), sociale et psychologique (préjudice moral). Cette réparation intégrale doit allier rapidité d'indemnisation et équité et permettre la réduction des contentieux, sans pour autant remettre en cause la présomption d'imputabilité ni exclure les recours en faute inexcusable de l'employeur.

La CFDT souhaite faire évoluer les conditions de reconnaissance des maladies professionnelles.

6.12.10

Le reclassement professionnel après un accident ou une maladie, comme la prise en compte des travailleurs handicapés, est une priorité. Les structures locales de maintien dans l'emploi doivent développer leur activité dans ce sens tout en responsabilisant les employeurs.



6.12.11

Lorsque l'usure au travail a produit des effets irréversibles, la compensation du préjudice doit prendre la forme d'une cessation anticipée d'activité proportionnelle à la pénibilité subie. Ce dispositif doit garantir un traitement équitable de tous les salariés quels que soient leurs secteurs ou la taille de l'entreprise. Il doit permettre d'atténuer les écarts de durée de vie à la retraite.

6.12.12

La prévention des risques professionnels et leur réparation peuvent et doivent trouver une nouvelle dimension par la réforme des cotisations patronales ATMP. Pour responsabiliser les entreprises, nous revendiquons un dispositif qui encourage des actions de prévention paritairement identifiées, réellement engagées et dont les résultats sont évalués et qui sanctionne lourdement les infractions et les négligences.

6.13 Agir sur les politiques salariales

6.13.1

Le salaire doit constituer une juste rémunération du travail fourni et permettre de satisfaire l'autonomie économique des personnes. Les dernières années ont marqué un fort ralentissement de la hausse moyenne des salaires liée à la faible croissance, à la situation de concurrence plus forte dans certains secteurs et à la volonté de rémunérer en priorité les actionnaires. La question du pouvoir d'achat est centrale pour beaucoup de salariés. La relance des négociations collectives salariales, entre autres sur les minima conventionnels, est indispensable pour assurer la progression de leur pouvoir d'achat.

6.13.2

Les dynamiques de revalorisation du Smic de ces dernières années ont engendré des stratégies d'adaptation de la part des entreprises et des pouvoirs publics : écrasement des carrières salariales au voisinage du Smic, substitution de salariés qualifiés à des salariés non qualifiés, accroisse-

ment des gains de productivité dans les entreprises, développement de contrats spécifiques dérogeant au Smic et politique d'allègement de charges par les pouvoirs publics.

Le congrès mandate le BN pour engager une réflexion sur le Smic, son évolution au regard de la croissance de la richesse nationale, son articulation avec les minima sociaux, les synergies à (re) construire avec les politiques salariales de branche, la négociation des salaires réels d'entreprise.

6.13.3

La négociation des salaires et la mise à jour des classifications de branche restent les pivots de la négociation salariale notamment pour les petites entreprises. La négociation doit en particulier assurer une évolution des grilles salariales qui permette un véritable déroulement de carrière pour tous les salariés de la branche en évitant l'écrasement des bas de grille.

6.13.4

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises doit concerner principalement le salaire de base, qui doit rester la part principale de la rémunération, mais aussi les autres éléments tels que les primes, l'intéressement, le chèque transport... Il s'agit de :

- parvenir à une maîtrise collective des politiques de rémunération ;
- garantir le pouvoir d'achat des salariés par des augmentations générales ;
- garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes ;
- garantir que la part individuelle de la rémunération soit négociée et transparente ;
- fixer un équilibre entre éléments fixes et éléments variables en limitant la part de ces derniers ;
- mettre un terme à l'envolée des rémunérations des dirigeants, des indemnités de départ disproportionnées et des stocks-options...

6.13.5

Des accords — cadre de branche doivent permettre le versement de primes d'intéressement aux salariés de tous les secteurs professionnels.

Dans le secteur privé, le seuil d'effectif des entreprises soumises à la participation aux bénéfices doit être supprimé.

6.13.6

Des dispositifs collectifs d'intéressement pour les salariés doivent être négociés dans les entreprises publiques et les fonctions publiques. Tout en assurant le respect et la qualité des missions de service public, les critères d'intéressement doivent reposer sur la meilleure adéquation entre la nécessaire efficacité du secteur public et une implication des salariés dans ses objectifs.

6.13.7

La CFDT agira pour la prise en compte de critères liés à la RSE dans le calcul de l'intéressement. Des indicateurs clairs et opposables doivent permettre la transparence et la mesure des objectifs à atteindre.

6.14 Généraliser l'accès à l'épargne salariale à tous les salariés

6.14.1

L'épargne salariale est devenue un élément des négociations d'entreprises et de branches. Elle ne doit pas se substituer aux politiques de rémunération. Pour autant, les négociations, à tous les niveaux, doivent permettre de généraliser l'accès à des dispositifs collectifs d'épargne salariale à tous les salariés du secteur privé marchand et associatif et d'obtenir son élargissement à ceux du secteur public. Une incitation particulière pour les bas salaires doit être mise en place.

6.14.2

Nous revendiquons :

- la généralisation dans toutes les branches et entreprises, quelle que soit leur taille, y compris dans les fonctions publiques, de dispositifs de plans d'épargne et de plans d'épargne retraite d'entreprise ou inter entreprises ;
- l'amélioration des possibilités de déblocages anticipés dans le cadre de règles interprofessionnelles nationales.



6.14.3

Nous poursuivrons notre action pour que l'épargne salariale soit principalement dirigée vers :

- les offres labellisées par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) ;
- les Fonds communs de placement d'entreprise qui garantissent à chaque salarié des placements différenciés et orientés en partie vers des investissements socialement responsables et vers des fonds solidaires.

Une grande attention devra être également portée à la sûreté des placements constituant l'épargne salariale.

6.15 Garantir une couverture complémentaire santé à chacun et généraliser la prévoyance

6.15.1

Une couverture complémentaire santé est indispensable pour garantir l'accès aux soins de tous. La négociation collective interprofessionnelle ou de branche doit permettre d'offrir cette couverture à tous les salariés quelles que soient les entreprises et quel que soit leur contrat de travail.

Les employeurs, fonctions publiques comprises, doivent participer au financement de la couverture complémentaire.

6.15.2

Pour les assurés sociaux ne bénéficiant pas d'une complémentaire par le biais de leur entreprise (chômeurs, jeunes en insertion, personnes en contrats précaires, retraités...), une aide fiscale ou un crédit d'impôt doit rendre accessible cette couverture complémentaire.

6.15.3

La généralisation de la prévoyance « invalidité-décès », en lien avec les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP) et la pénibilité, sera à décliner dans les branches et les entreprises.

6.16 Sécuriser la mobilité dans l'emploi

6.16.1

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

6.16.2

Les salariés doivent conserver une partie des droits acquis dans leurs entreprises et disposer de moyens les aidant dans ces mobilités. Nous revendiquons la mise en place, à tous les niveaux, de dispositifs permettant :

- le transfert de droits acquis dans une entreprise et la mise en place des dispositifs de mutualisation nécessaires ;
- la continuité des protections sociales complémentaires ;
- un système d'équivalence interprofessionnel de droits entre les différentes branches ;
- la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualifications, qu'elles soient issues de l'expérience ou de la formation professionnelle. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être développée et son accès facilité. Le droit individuel à la formation (DIF) doit être amélioré ;
- la transférabilité du DIF, comme obtenu pour les CDD au chômage ;
- de favoriser l'accès au logement, aux moyens de déplacement, d'aide à la recherche d'emploi du conjoint... ;
- d'améliorer le congé sabbatique afin qu'il puisse faciliter la gestion des mobilités.

Ces dispositifs sont au cœur de la sécurisation des parcours professionnels.

6.16.3

Dans les fonctions publiques, le droit à la formation tout au long de la vie doit être développé, notamment pour faciliter la mobilité des agents publics. Nous agissons pour que l'accord natio-

nal interprofessionnel sur la formation de décembre 2003 soit transposé et adapté en créant un droit individuel à la formation pour chaque agent public (titulaire ou non).

Nous revendiquons la mise en place d'une bourse des offres d'emploi de mobilité commune à toutes les fonctions publiques et consultable par l'ensemble des agents.

6.17 Faire face aux périodes de rupture d'emploi

Tout salarié devant faire face à des ruptures d'emploi dans sa vie professionnelle doit bénéficier de mesures lui permettant de demeurer dans cette situation le moins longtemps possible et dans des conditions les moins difficiles possibles. Ce sont les orientations décidées à l'Unedic. La CFDT doit s'assurer de leur effectivité :

- chaque demandeur d'emploi doit se voir proposer un accompagnement social et professionnel pour construire avec lui les solutions permettant de lever les difficultés qu'il rencontre ;
- chaque salarié en situation de perte d'emploi doit pouvoir bénéficier des avancées de la convention de reclassement personnalisé (CRP) sans condition d'ancienneté. La durée de la CRP pour des salariés sans qualification professionnelle doit pouvoir être allongée ;
- chaque demandeur d'emploi doit bénéficier du droit à la formation tout au long de la vie ;
- la VAE doit être rendue plus accessible aux personnes en situation de rupture d'emploi.

6.18 Limiter les carrières « morcelées et incomplètes »

6.18.1

Le morcellement des carrières concerne de plus en plus de salariés et les femmes sont particulièrement touchées. Un parcours professionnel « morcelé » ou « incomplet » a des répercussions directes sur le niveau de vie du salarié et des répercussions indirectes en matière de protection sociale (assurance maladie, retraite...).



6.18.1 bis

La CFDT continuera à agir pour limiter les emplois précaires. Par ailleurs, elle contribuera à rendre possible, pour les salariés qui le souhaitent, le passage d'un temps partiel imposé à un temps choisi.

6.18.2

Pour limiter les conséquences des carrières à temps partiel sur les droits des salariés, les cotisations payées par les entreprises des secteurs public et privé doivent être portées au minimum au plancher de 200 heures SMIC par trimestre ce qui permet l'accès aux droits sociaux et à la protection sociale pour tout salarié employé à des durées inférieures.

Nous revendiquons des garanties permettant de se constituer une retraite décente pour tous les salariés qui auront subi des interruptions de carrières et des entrées tardives sur le marché du travail,

6.19 Renover le contrat de travail

6.19.1

Au cours des dernières décennies, par la voie légale ou la négociation collective, les formes de contrats de travail se sont multipliées. L'arrivée dans le monde du travail se fait de moins en moins par le contrat à durée indéterminée.

6.19.2

Si nous avons pu obtenir des droits et des garanties liés aux différentes formes de contrat, ils ne protègent pas tous les salariés de la même manière. Aux incertitudes de l'avenir professionnel et au risque de rupture brutale du contrat s'ajoutent les difficultés d'obtenir un logement, un prêt bancaire...

6.19.3

Pour sécuriser le parcours professionnel des salariés, mieux garantir, améliorer et rendre visible leurs droits, il est nécessaire de renover le principe et le contenu du contrat de travail dont la base doit rester à durée indéterminée.

6.19.4

Pour la CFDT, le contrat de travail écrit doit être obligatoire. Il doit notamment assurer :

- l'obligation pour l'employeur de notifier systématiquement tout motif de rupture du contrat ;
- des droits acquis par le salarié dans son entreprise qui seraient transférables hors de l'entreprise et hors de la branche tout au long de sa vie professionnelle (y compris dans des phases de rupture), et quelle que soit l'entreprise où il se trouve (droit à la FPC, épargne salariale...);
- des contreparties à toute clause restrictive.

6.19.5

Le congrès mandate le bureau national pour engager une réflexion afin de définir le nouveau contour du contrat de travail. Les syndicats y seront étroitement associés et les propositions qui en découleront seront débattues dans l'ensemble des structures.

6.2 – Agir pour que chacun accède à l'emploi

6.21 Privilégier l'entrée dans l'emploi pour chaque jeune

6.21.1

Il est inacceptable qu'un jeune quitte le système de formation initiale sans qualification. En assurant à chaque jeune l'acquisition au minimum du socle commun de connaissances et de compétences pendant sa scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, l'Ecole assume une étape essentielle d'un parcours qui doit s'inscrire dans une formation tout au long de la vie. Les jeunes sans qualification doivent bénéficier d'un capital formation initiale individuel.

6.21.1 bis

L'orientation scolaire est déterminante pour réussir le passage de la vie scolaire à la vie professionnelle. Elle doit être guidée en particulier par les aspirations de chaque jeune et par une information approfondie et actualisée sur la réalité des différents secteurs professionnels.

6.21.2

Le premier contact avec le monde du travail est un facteur déterminant pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Les conditions de l'alternance lors des stages en entreprise doivent être améliorées pour les stagiaires sous statut scolaire ou sous statut étudiant.

La CFDT revendique une indemnisation équitable, ouvrant des droits sociaux aux jeunes concernés, pour tout stage en entreprise.

6.21.2 bis

Les conditions d'organisation et de suivi des stages sous statut étudiant doivent être précisées et négociées afin d'éliminer les recours abusifs à ceux-ci en lieu et place des postes de travail permanents. Le comportement des établissements d'enseignement supérieur doit être clarifié.

6.21.3

Pour accélérer l'entrée dans l'activité sociale et professionnelle de tous les jeunes qualifiés ou non, nous revendiquons :

- la mise en place d'un dispositif d'accueil systématique de tout jeune à sa sortie du système scolaire pour l'éclairer sur ses droits et les dispositifs existants ;
- l'offre à tout jeune d'un accompagnement adapté pour l'aider à trouver rapidement un emploi, une formation complémentaire ou un logement ;
- une allocation d'insertion pour les jeunes primo demandeurs d'emploi sous forme contractuelle.

6.22 Réduire l'inadéquation entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi

6.22.1

Pour que le retournement démographique et les difficultés de recrutement de main d'œuvre annoncés dans certains secteurs soient des opportunités ouvertes à tous et pas seulement à celles et ceux qui ont d'ores et déjà la capacité de choisir, le développement de politiques concertées en matière d'anticipation, d'in-



formation, de formation et d'accompagnement est indispensable.

6.22.2

La coexistence de difficultés de recrutement, voire de pénuries de main d'œuvre, avec un chômage élevé appelle des actions très volontaristes dont l'enjeu économique concerne aussi la cohésion sociale et l'efficacité des entreprises. Ces actions doivent impliquer les acteurs de l'entreprise, les intervenants sur le marché du travail et de la formation, les acteurs des territoires, des branches professionnelles, des collectivités territoriales.

6.22.3

Agir sur les difficultés de recrutement, c'est tout à la fois améliorer :

- les conditions d'attractivité des branches et des entreprises ;
- les conditions de travail, d'emploi, d'horaires, de rémunération ;
- les processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation des salariés ;
- les systèmes de formation professionnelle initiale et continue ainsi que l'orientation des jeunes et des adultes.

6.22.4

Dans chaque branche dont les métiers sont « en tension », nous revendiquons la mise en place de filières professionnelles d'insertion et de qualification (rémunération, conditions de travail, évolution professionnelle...) en nous appuyant sur les études des observatoires professionnels existants.

6.23. Une CFDT déterminée à agir contre les exclusions et les discriminations

6.23.1

Les politiques de recrutement des entreprises et la vie au travail génèrent des situations d'exclusion et de discrimination intolérables. Notre action sur ces questions se situe dans l'analyse globale que nous faisons de l'état de notre société.

6.23.2

La CFDT, comme les autres acteurs sociaux, doit agir à tous les niveaux

pour la mise en œuvre de politiques et de moyens particuliers et adaptés aux situations d'exclusion, notamment en matière d'accès à l'emploi, de solutions scolaires, de politique de logement, de politique de la ville...

6.23.3

La poursuite du travail de coopération avec des associations ancrées dans ces réalités doit nous aider à mieux les appréhender et à agir de manière cohérente avec elles.

Nous avons aussi à examiner avec ces associations de quelle manière nos compétences syndicales peuvent venir en appui de leur action et réciproquement.

6.23.4

Par ailleurs, nous devons agir pour permettre l'accès à l'emploi de ceux qui sont victimes d'exclusion et qui, sans action spécifique, resteront en marge. La négociation collective doit permettre de définir les moyens spécifiques (formation, apprentissage, tutorat, partenariat avec des collectivités territoriales, des associations, développement de l'épargne solidaire...) pour y parvenir. Favoriser le retour à l'emploi de ceux et celles qui relèvent des minima sociaux nécessite que le retour au travail ne se traduise pas par des réductions de droit dans le domaine du logement, de la santé... Pour cela, toute heure travaillée doit constituer un plus en matière de revenus (compréhendant allocations et droits connexes).

6.23.5 Agir contre les discriminations d'accès à l'emploi

6.23.51

Les discriminations à l'embauche sont une des causes des phénomènes d'exclusion. C'est par une action quotidienne et permanente dans les entreprises qu'avancera la diversité dans le monde du travail et dans la société. La légitimité syndicale est entière sur cette question.

6.23.52

Notre action dans les entreprises et les administrations passe par la réalisa-

tion de diagnostics partagés : repérage des discriminations, de leurs formes et causes multiples, mise en évidence des écarts entre la diversité des populations et celle de l'entreprise, des recrutements strictement élitistes... afin d'élaborer entre partenaires sociaux des solutions qui permettent d'avancer vers plus d'égalité et de lever tous les obstacles qui s'opposent à ce principe.

6.23.53

Le dialogue social et la conclusion d'accords doivent permettre dans les branches, les entreprises, les fonctions publiques et les territoires d'agir sur la qualité des procédures de recrutement, la reconnaissance des compétences, l'anticipation des besoins d'emploi et les conditions de l'insertion durable dans l'emploi.

6.23.6 Agir contre les discriminations au travail

6.23.61

Dans l'entreprise ou les administrations publiques, des salariés sont aussi victimes de discriminations du fait de leur sexe, de leur religion, de leur origine ethnique, de leur handicap, de leur orientation sexuelle ou de leur engagement syndical ou politique. Ceci peut se manifester par des attitudes de harcèlement, de blocages de carrières...

6.23.62

La CFDT poursuivra son action pour combattre ces phénomènes, négocier des accords, faire respecter les accords et la loi et pour rechercher par le dialogue la mise en place de dispositifs responsabilisant les employeurs et alertant ses adhérents et les salariés.

6.24 Mettre en place un service public de l'emploi efficace et ambitieux

6.24.1

Le service public de l'emploi doit placer le demandeur d'emploi au centre



du système. Nous sommes favorables au rapprochement opérationnel de l'Unedic et de l'ANPE autour d'un système d'information unique, d'un guichet unique, d'un dossier unique et d'un référent unique dans le cadre d'une structure commune. La nouvelle gouvernance du système doit améliorer le parcours de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment en associant des organismes spécialisés tels que l'Afpa.

6.24.2

Dans le cadre de cette nouvelle organisation, les partenaires sociaux gardent la gestion paritaire de l'indemnisation du chômage. Il revient à l'Etat d'assurer le pilotage du service public de l'emploi, en particulier le système d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

6.24.3

Le système de financement et d'indemnisation du chômage n'est plus adapté à la réalité du marché du travail et aux conditions d'emploi d'aujourd'hui. Il doit se moderniser, s'adapter pour mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et inciter les entreprises, y compris publiques, à faire évoluer leur comportement.

La CFDT entend prendre toute sa place dans cette remise à plat qui doit prendre appui sur un état des lieux partagé. Il s'agit aussi de repenser le fonctionnement du paritarisme, le rôle de l'Etat et le lien entre solidarité nationale et solidarité salariale.

6.3 – Agir pour consolider et améliorer nos systèmes de protection collective

6.31 Poursuivre la consolidation des régimes de retraite par répartition

6.31.1

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

6.31.2

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

6.31.3

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

6.31.4

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

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

6.31.5

Le financement des retraites des fonctionnaires de l'Etat doit être réellement assuré. Ce financement ne doit pas s'opérer par un transfert de dépenses conduisant à une détérioration du service public.

Le compte d'affectation spéciale créé par la loi organique sur les lois de finances (LOLF) doit permettre à l'Etat d'en assumer la charge en toute transparence et sans transfert de ressources vers d'autres budgets.

La création d'une caisse de retraite

spécifique pour la fonction publique de l'Etat doit être mise au débat dans l'organisation.

6.31.6

Tous les salariés doivent avoir accès à un système sécurisé d'épargne de retraite collective qui ne saurait se substituer aux régimes de base et complémentaires.

6.31.7

L'institution d'un droit à la retraite, financé par la solidarité nationale, pour les personnes relevant des minima sociaux (RMI, ASS, CES...) est nécessaire pour ne pas maintenir une population d'exclus de la retraite.

6.31.8

Nous exigeons le respect des engagements pris lors de la réforme de 2003 à partir d'un bilan notamment sur le minimum contributif, sur l'emploi des seniors, les secondes carrières, les carrières longues dans les fonctions publiques et l'alimentation du fonds de réserve des retraites.

6.31.9

Dans l'évolution du système des retraites, 2008 constitue une étape importante. Le Congrès mandate le Bureau national pour engager immédiatement le débat dans toute l'organisation pour permettre de revoir l'ensemble des paramètres.

6.32 Rendre l'accès aux soins plus équitable

6.32.1

Dans le prolongement des congrès précédents, nous continuerons à agir pour que, par étapes, tous les soins utiles et indispensables soient remboursés intégralement dans le cadre d'une articulation entre régimes de base et régimes complémentaires, la part des régimes de base devant être maintenue à son niveau actuel. Au-delà des soins curatifs, cette couverture doit s'étendre à la prévention, aux soins palliatifs et à la réadaptation.

La construction de cette garantie de soins de qualité suppose d'organiser les soins autour du besoin du patient par une coopération plus forte de la



médecine de ville, hospitalière et médico-sociale, et une répartition géographique équitable.

6.32.2

L'organisation du système de soins implique beaucoup d'acteurs au premier rang desquels se trouve l'Etat, mais aussi d'autres intervenants de la société civile (Mutualité, secteur associatif...).

En conséquence, si la participation des partenaires sociaux à l'assurance-maladie est légitime, le paritarisme n'est plus le mode pertinent de gestion.

6.32.3

Dans le cadre d'une définition par l'Etat des politiques et des priorités de santé, il faut faire de la participation des partenaires sociaux, de la Mutualité et du mouvement associatif dans les caisses, un atout pour un accès équitable aux soins et une prise en charge solidaire.

6.32.4

Dans le cadre de cette participation, la CFDT entend faire valoir les différents intérêts des salariés : comme cotisants, comme assurés, comme patients. Cette recherche de conciliation entre des intérêts potentiellement contradictoires est nécessaire pour permettre au syndicalisme de peser à la fois sur l'organisation du système, sur la mise en œuvre des droits et sur l'accès effectif des assurés à ceux-ci. C'est pourquoi nous devons initier et mettre en œuvre des pratiques syndicales entre nos équipes et les représentants dans les caisses d'assurance maladie, visant à faire valoir les intérêts des assurés sociaux.

6.32.5

Afin de préserver l'avenir du système de santé, de nouvelles formes de régulation doivent être mises en œuvre tant au plan national qu'au plan régional.

Pour cela, il convient :

- de poursuivre la complémentarité initiée entre les régimes obligatoires et complémentaires ;
- de prendre en compte la nécessité absolue d'une articulation plus forte

entre la médecine de ville et l'hospitalière ;

- de garantir des soins de qualité. Cela suppose de favoriser une meilleure organisation entre les professionnels de santé autour des patients (réseaux de soins, prévention, permanence des soins, contenu concret donné au dispositif du médecin traitant...) et de développer l'évaluation de leurs pratiques professionnelles et de leur formation continue ;
- d'assurer la répartition territoriale homogène de l'offre financièrement accessible à tous qu'elle soit publique, privée ou sous statut libéral.

6.32.6

La réalisation de ces objectifs suppose que tous les opérateurs de soins agissent dans le cadre d'une véritable mission de service public définie par l'Etat en concertation avec les partenaires concernés. Cela appelle une rénovation profonde des relations conventionnelles avec les professionnels de santé sous statuts libéraux.

6.32.7

Les diverses catégories professionnelles libérales de santé doivent remplir une mission d'intérêt général de santé, mission définie par la puissance publique et à l'appui de laquelle doit venir un conventionnement qui doit être redéfini.

6.33 Améliorer la prise en charge des personnes âgées et de la perte d'autonomie.

6.33.1

La prise en charge des personnes dépendantes sera un des grands enjeux de société des prochaines décennies.

La CFDT affirme que la mise en œuvre d'une politique en direction des personnes âgées, que ce soit à domicile ou en institution, implique :

- un effort collectif soutenu en matière d'investissements ;
- une formation professionnelle et des professionnels qualifiés en nombre suffisant pour pouvoir assurer un service de qualité ;
- un financement conséquent.

La création de l'allocation personnalisée autonomie, en apportant une base légale pour faire face efficacement au vieillissement attendu de la population et celle de la prestation de compensation pour les personnes handicapées ont constitué un progrès incontestable qu'il faut aujourd'hui poursuivre en veillant à ne pas développer les disparités entre départements. La CFDT estime que le risque dépendance doit être financé par une cotisation sur tous les revenus et non par une journée de solidarité.

6.33.2

La gestion du risque dépendance est aujourd'hui assurée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. La création de cette structure ne répond pas à notre revendication de création d'un 5^e risque même si elle va dans le sens de nos préoccupations d'une identification du risque et d'un égal accès sur tout le territoire.

6.33.3

La CFDT doit poursuivre la réflexion pour formuler des revendications qui permettent de répondre à ce défi. Elle refuse une segmentation du financement de la Sécurité sociale en fonction des âges ou des situations physiques.

6.34 Une politique familiale plus efficace

6.34.1

Notre pays compte un million d'enfants pauvres. Eradiquer cette pauvreté comme le propose le rapport « Famille, vulnérabilité, pauvreté » doit guider la politique familiale.

6.34.2

La pénurie en matière de places d'accueil de la petite enfance pénalise particulièrement les femmes et les parents isolés dans l'accès à l'emploi et limite les revenus familiaux. C'est un facteur aggravant de la pauvreté.

La CFDT continuera à agir pour que des moyens permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale soient prioritairement orientés vers les structures d'accueil des enfants.

Les modes d'accueil doivent être diver-



sifiés pour répondre aux besoins identifiés et être en écho aux politiques d'emploi. Les moyens apportés par les différents financeurs (collectivités, CAF, entreprises, CE...) doivent être mutualisés.

6.34.3

L'action sociale des Caisses d'allocations familiales (CAF) doit s'intégrer à une démarche coordonnée des acteurs locaux agissant en direction des familles et notamment de celles les plus en difficultés. Sa participation financière aux projets doit être modulée en fonction des ressources de la commune et de son engagement en faveur du logement social.

6.35 Garantir le droit au logement pour tous

6.35.1

La carte de l'exclusion et des inégalités face à l'emploi recouvre celle des inégalités dans l'accès au logement. Logement et travail sont indispensables à l'insertion sociale. C'est à une véritable crise du logement que nous sommes confrontés : il manque 900 000 logements économiquement accessibles.

6.35.2

La CFDT entend poursuivre les actions menées ces dernières années. En participant à la gouvernance de plus d'une centaine de sociétés d'HLM, elle entend peser concrètement sur leurs orientations, notamment en matière de mixité sociale et générationnelle.

6.35.3

Pour obtenir un droit effectif au logement, la garantie du risque locatif doit se mettre en place. Ce droit ne sera effectif que si l'offre de location est accrue, si la solvabilité du locataire est garantie et si le bailleur est assuré du paiement du loyer. Cette garantie doit être mutualisée afin de faire cesser la sélection des locataires.

6.35.4

Dans le cadre de la politique de la ville, les unions régionales avec leurs structures de proximité agiront pour sensibiliser nos adhérents et les salariés

aux nécessités de nouvelles implantations de logement social. Elles mèneront des actions auprès des élus locaux pour soutenir ceux qui s'engagent dans la construction de logements sociaux et faire pression sur ceux qui s'y refusent.

6.35.5

L'Etat doit mettre en place des dispositifs destinés à soutenir les collectivités qui s'engagent dans le processus de production de logements sociaux et il doit prendre clairement position en sanctionnant celles qui refusent de s'engager dans ce processus.

6.36 L'économie sociale

Les besoins en matière de santé, de loisirs, de culture ont conduit à l'existence d'un secteur d'activité très souvent sous statut associatif, mutualiste ou coopératif. Il se développe notamment dans les domaines des services aux personnes.

Ce secteur, souvent lié à une forme d'engagement citoyen, n'échappe pas pour autant aux réalités et aux contraintes de l'économie de marché. Son statut n'en fait pas a priori un label de qualité de service ou de dialogue social.

La qualité de ses services et la professionnalisation des métiers sont les meilleurs moyens de son développement.

6.4 – Reposer les bases du financement des garanties sociales

6.41 Redonner du sens aux redistributions

6.41.1

C'est au sein de l'entreprise que s'opère une part de la redistribution de la richesse qui y est produite, soit directement avec les salaires, la protection sociale complémentaire..., soit par des mécanismes de mutualisation comme l'assurance-chômage.

Les évolutions des entreprises et de la société ont rendu, pour une part, ces mécanismes inefficaces et inéquitables.

La situation économique et industrielle des entreprises aboutit à des

écarts grandissants dans les possibilités de redistribution et par voie de conséquence dans les situations des salariés.

Le financement de la solidarité basé exclusivement sur le travail conduit à des déséquilibres importants quant aux efforts demandés aux uns ou aux autres dans une économie de plus en plus ouverte.

6.41.2

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

6.41.3

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

6.41.4

Pour la CFDT, ces financements des solidarités et des risques à couvrir doivent reposer ou continuer à reposer sur un certain nombre de principes et être assurés par :

- une mutualisation entre l'ensemble des cotisants ;
- des prélèvements sur l'ensemble des revenus, qui selon les risques à couvrir, les solidarités à assurer, peuvent être proportionnels ou progressifs.

Ces prélèvements, dans leur forme et leur niveau, doivent permettre de rééquilibrer les redistributions entre salariés, entreprises et revenus financiers. Ils doivent aussi permettre une véritable solidarité intergénérationnelle.

Plusieurs pistes d'évolution de l'assiette des cotisations sont réguliè-



ment évoquées, notamment celle sur la valeur ajoutée. La CFDT les appréciera au regard de ses objectifs.

6.41.41

Les systèmes de retraite, de prévoyance collective doivent continuer à reposer sur des cotisations des salariés et des entreprises.

6.41.42

La couverture santé de base doit toujours répondre au principe « contribuer selon ses moyens, recevoir selon ses besoins ». La CSG répond à ce principe et doit être consolidée. Une part du financement à partir de la richesse produite par l'entreprise doit être maintenue. Une part de financement doit être assurée par la solidarité nationale.

6.41.43

La politique familiale est financée directement par des cotisations des entreprises, indirectement par les mécanismes fiscaux du quotient familial et par les avantages familiaux des régimes de retraite. Ce financement complexe ne permet pas la cohérence des politiques familiales. Nous devons engager une réflexion sur ce thème.

6.41.44

La couverture du risque « chômage » ne peut reposer sur les seules cotisations « salariés et entreprises ». Les caractéristiques structurelles du chômage, les politiques à développer pour faire face à l'inadaptation entre l'offre et la demande d'emploi justifient qu'elle soit, pour une part, prise en charge par la solidarité nationale.

6.41.5

Les politiques de lutte contre les exclusions et la pauvreté, ainsi que les mesures complétant les droits des publics en difficulté relèvent de la solidarité nationale. Elles pourraient être financées par une contribution progressive, spécifique, assise sur tous les revenus.

6.41.6

L'Etat et les collectivités locales doivent aussi assurer l'avenir par des politiques publiques adaptées. C'est

en particulier, le cas de l'école, de la recherche, de la construction d'infrastructure de communication ou de transport. De ces domaines dépend le mode de développement du futur, nos emplois et nos modes de vie.

Tout cela justifie, notre opposition, à la baisse idéologique des prélèvements obligatoires et renforce notre exigence d'efficacité dans l'utilisation des finances publiques.

C'est l'ensemble de la fiscalité qui doit être rénové.

6.42 Réformer la politique d'exonération de cotisations accordée aux entreprises

6.42.1

L'évolution progressive de l'exonération des cotisations sociales aboutit aujourd'hui à une exonération de 26 % pour une entreprise qui paye un salarié au SMIC.

6.42.2

Si, à court terme, ces baisses de charges ont créé ou sauvé des emplois, cette politique, ciblée sur les bas salaires, est en contradiction notamment avec les objectifs d'élévation des qualifications et de progression salariale au cours de la carrière professionnelle.

6.42.3

Il faut une stabilisation du dispositif d'exonération de charges sociales sur le travail non qualifié sous une forme qui évite les trappes à bas salaires et donne aux entreprises une lisibilité.

6.42.4

Une fois ce dispositif stabilisé, toute aide devra être conditionnée à des engagements précis des entreprises en matière d'emploi (quantitatif et qualitatif), de soutien à la recherche, à l'innovation, à l'évolution des qualifications, de démarches en cohérence avec la stratégie de Lisbonne et les pôles de compétitivité.

En cas de non-respect des engagements pris, ces entreprises doivent se voir pénalisées.

7. Développer notre capacité d'agir dans la société

7.1 – Une CFDT active, offensive, ouverte sur le monde et la société.

7.11

A tous les niveaux, national, européen, mondial... le syndicalisme doit faire la démonstration de sa capacité à peser sur la mondialisation, faire en sorte, qu'elle se traduise par un progrès social pour le plus grand nombre.

Tenir cet objectif n'est possible qu'en progressant dans la capacité de mobilisation du syndicalisme et dans la recherche d'une plus grande cohérence dans la structuration, les analyses, les propositions, les actions. C'est le sens de l'engagement de la CFDT dans les relations intersyndicales nationales, de son investissement dans le syndicalisme européen et le syndicalisme mondial.

7.11.1

Au niveau national : l'éclatement et l'hétérogénéité du syndicalisme français et le faible taux de syndicalisation nuisent à son efficacité, à sa capacité d'être l'outil dont les salariés ont besoin. Si nous devons affirmer avec force notre conception du rôle du syndicalisme, nous ne considérons pas, pour autant, avoir raison seul. La confrontation sur les conceptions des relations sociales, les analyses, les actes et ce qu'ils produisent, doit permettre de progresser dans la relation avec les autres organisations syndicales tout en exigeant une pratique de respect mutuel. Sur cette base, nous chercherons les moyens d'agir dans l'unité sur des orientations claires et partagées.

7.11.2

Au niveau européen : la dimension syndicale européenne est, de plus en plus, le prolongement naturel de l'action des structures syndicales d'entreprises, des syndicats, des fédérations, des régions, de la confédération. Le syndicalisme européen doit être en capacité de porter l'intérêt collectif



des salariés européens, de construire par la négociation avec le patronat européen et le dialogue avec la Commission européenne un véritable droit social européen et parvenir ainsi à l'Europe sociale que nous voulons. La CES doit systématiquement rechercher un positionnement dépassant la simple addition des positions des organisations qui en sont membres. C'est dans ce sens, que nous devons poursuivre et amplifier notre engagement dans la CES.

7.11.3

Au niveau mondial : l'unification du syndicalisme mondial dans une nouvelle organisation est une étape importante pour les travailleurs du monde entier.

La diversité des cultures et des pratiques des organisations qui vont ainsi se trouver réunies, doit en faire une organisation plus représentative, plus riche. Elle doit être davantage en capacité de porter les espoirs, que les travailleurs du monde mettent dans une régulation de la mondialisation, en inscrivant les objectifs des droits fondamentaux et du travail décent au cœur du développement.

Nous devons, par notre implication, faire en sorte que cette nouvelle organisation tienne ces engagements. Nous agissons pour qu'elle ne se réduise pas au consensus à minima, qui conduirait à un affaiblissement de l'efficacité et de la crédibilité de l'action syndicale internationale.

7.11.4

Pour améliorer l'efficacité et la cohérence de notre action, la confédération cherchera à mieux associer l'ensemble des organisations dans l'analyse, l'action, la coopération tant européenne qu'internationale. Les débats les plus en amont possible sur les questions européennes et mondiales sont indispensables pour porter plus collectivement les engagements européens et mondiaux.

7.12 Agir avec des associations et ONG

7.12.1

Les partenariats conclus avec des

associations agissant au niveau national sur l'exclusion, au niveau mondial sur les libertés fondamentales... ont montré l'intérêt d'un travail en commun.

C'est, en effet, un moyen de mieux connaître des réalités plus éloignées de notre action habituelle, de faire connaître nos positions, de confronter nos analyses, et ainsi construire des synergies et augmenter nos moyens d'action.

7.12.2

La responsabilité sociale des entreprises amène des ONG à agir sur le terrain de l'entreprise. La mondialisation renforce la place d'ONG avec lesquels le syndicalisme tisse des liens. Si les légitimités, les points de vue des ONG et des associations ne se confondent pas avec les fonctions du syndicalisme, pour autant celui-ci ne peut prétendre seul apporter les réponses et créer les rapports de force suffisants.

7.12.3

Une CFDT engagée dans des objectifs de transformation sociale, faisant des défis de la mondialisation son terrain d'action, est une CFDT ouverte aux partenariats avec des ONG et le monde associatif.

7.12.4

Cela peut se traduire par des partenariats actifs, la participation à des collectifs, un dialogue ouvert... sans rechercher un accord politique total, mais sans cautionner des partis pris idéologiques contraires à nos orientations.

7.13 Notre rapport au politique

7.13.1

Au fil de notre histoire, nous avons acquis notre indépendance vis-à-vis du politique et vis-à-vis de l'action gouvernementale. Cette indépendance qui n'est pas neutralité nous met particulièrement à l'aise dans la confrontation avec les partis politiques de gouvernement.

7.13.2

Il est de la responsabilité des gouvernements et des partis politiques qui

aspirent à gouverner, d'être porteur de l'intérêt général. Cette fonction particulière que nous reconnaissons au politique ne signifie pas que sur le terrain social, le syndicalisme soit dans une forme de dépendance hiérarchique au politique.

7.13.3

Nous sommes au contraire convaincus, que la reconnaissance de la place du syndicalisme participe à la légitimité de l'action politique et, de fait, au renforcement de la démocratie.

7.13.4

C'est pourquoi, nous devons rechercher l'échange, la confrontation avec les partis de gouvernement (démocratiques et républicains). Cela doit être, en particulier, le cas en amont et pendant des débats au Parlement, au Parlement européen, dans les débats de société. Il s'agit de cette manière, de mieux faire prendre en compte, la réalité du monde du travail, nos analyses, nos propositions.

7.14 Un pacte social pour développer la solidarité nationale

7.14.1

Les graves difficultés que connaît une partie des citoyens nécessitent des réponses urgentes. Les difficultés à engager les réformes nécessaires sont importantes. Elles tiennent à la nature des problèmes posés, au positionnement des différents acteurs concernés. Cependant, il nous semble possible de conclure une forme de pacte social engageant une partie importante de la société pour répondre au moins partiellement aux défis auxquels nous sommes confrontés en matière de solidarités, de luttes contre l'exclusion, d'emploi...

C'est une démarche inscrite dans une conjoncture précise et qui ne se substitue pas à notre revendication d'un nouveau contrat social.

7.14.2

Concrètement, en associant l'ensemble des acteurs : Etat, patronats, syndicats, mutualité, monde associatif, ONG... il s'agit :



- de parvenir à un état des lieux partagé;
- de dégager des priorités;
- de s'engager sur la construction des solutions possibles.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont la responsabilité de conduire les négociations collectives sur les priorités dégagées et qui sont de leur domaine.

7.2 – Fonder et construire une nouvelle progression de la CFDT

7.20.1

Le syndicalisme d'adhérents mis en œuvre par la CFDT s'appuie sur des adhérents nombreux et organisés. C'est ce qui constitue une relation structurée et permanente entre la CFDT et les salariés, un rapport de force constant et durable indispensable à l'aboutissement de nos revendications.

7.20.2

Construire ce syndicalisme d'adhérents est un objectif politique permanent. Dans la situation actuelle, il exige que nous nous engagions dans une dynamique à même de porter une nouvelle progression de la CFDT.

Il s'agit, dans une même démarche, de construire et d'engager des actions basées sur une bonne connaissance des réalités et de convaincre les salariés du sens de notre syndicalisme.

7.20.3

Nous devons donc mener des activités qui interagissent entre elles, qui menées ensemble créent une dynamique durable de développement. Elles visent à :

- connaître les réalités, c'est-à-dire conduire une réflexion et une analyse en profondeur permettant de fonder et développer une pensée pertinente pour l'avenir de notre développement;
- construire, c'est-à-dire engager des actions, impulser, lancer des travaux, innover, s'adapter, le cas échéant expérimenter et ainsi mettre sans attendre nos initiatives à l'épreuve des réalités;
- convaincre, c'est-à-dire débattre, confronter pour approfondir et confir-

mer, dans le contexte actuel, le sens que nous donnons au syndicalisme d'adhérents.

7.21 Connaître

7.21.1

La construction d'une nouvelle dynamique de syndicalisation dépend largement de la force et de la pertinence d'une analyse élaborée ensemble et partagée.

Les réalisations, les innovations, les réussites qui se font jour dans nombre de sections, syndicats, organisations de la CFDT, témoignent de cette nouvelle dynamique que nous voulons développer et généraliser. Ce sont autant d'atouts pour nourrir une nouvelle progression de la CFDT.

7.21.2

La Confédération mettra en place une bourse des initiatives et des innovations en matière de syndicalisation afin de faire connaître et valoriser ces réalisations, d'en dégager les éléments saillants et d'en tirer les enseignements utiles en vue d'une mutualisation et d'une redistribution au service de notre stratégie.

7.21.3

La formidable réussite que constitue l'expérience des 14 années de progression est un atout considérable pour l'avenir. Nombre d'éléments accumulés au cours de cette période en termes de savoir-faire et de pratiques syndicales restent des fondamentaux pour l'étape qui est devant nous.

7.21.4

C'est par une démarche volontariste de recherche et d'échanges, sans idées préconçues, que nous arrivons à mieux connaître et comprendre les situations actuelles. C'est ce qui permet de proposer des solutions pertinentes.

Pour aller dans ce sens, la Confédération favorisera et organisera les échanges et la confrontation, elle assurera la synthèse et la diffusion des enseignements.

7.22 Construire

Une nouvelle étape de progression

nécessite de penser et de construire une stratégie à cet effet. Il s'agit au cours du prochain mandat de réfléchir de façon approfondie et collective sur ce que nous entendons par une telle stratégie, sur les conditions de sa réussite et par conséquent sur ses éléments constitutifs, leur articulation et leur mise en œuvre.

Elle sera le résultat commun des travaux des équipes militantes à tous les niveaux de la CFDT, de la section syndicale à la confédération en passant par le syndicat.

7.22.1 Le syndicat, lieu stratégique de la syndicalisation

Nombre de raisons plaident pour faire du syndicat un lieu essentiel d'une stratégie de syndicalisation.

7.22.2 Le syndicat, lieu d'une politique de syndicalisation

Le syndicalisme d'adhérents est un enjeu politique qui détermine la force et l'influence de notre organisation. La fonction politique du syndicat, structure politique de base de la CFDT, est essentielle : un syndicat décide, exprime des positions, participe aux congrès des structures. Il est partie prenante de l'élaboration des positions de la CFDT et du choix des responsables. Le syndicat est un lieu essentiel de la politique de syndicalisation.

7.22.3 Le syndicat, lieu de la démultiplication, condition de la progression au plan global

Le nombre de nos adhérents au plan global est la somme des adhésions réalisées sur les lieux de travail, c'est-à-dire dans les sections syndicales. La réussite en matière de syndicalisation nécessite donc de créer une dynamique jusqu'au niveau de la section syndicale. Le syndicat est le lieu privilégié de la démultiplication, de la mise en œuvre de la politique de syndicalisation jusqu'au niveau de la section syndicale. Pour renforcer cela, la carte d'adhérent provisoire sera remise dès le jour de l'adhésion.



7.22.4 Le syndicat, lieu approprié pour déterminer des objectifs de syndicalisation pertinents

Pour être pertinents les objectifs de syndicalisation doivent être déterminés en fonction des réalités de terrain et faire l'objet de débats et de confrontations qui permettront d'en mesurer la crédibilité et au besoin de les adapter. Dans la conduite de l'activité de syndicalisation il revient au syndicat d'organiser, en permanence, la relation avec les sections syndicales.

La mise en œuvre et la réalisation des objectifs de syndicalisation dépendent d'une double coopération réussie « syndicat – section » et « section – syndicat ». Nous devons travailler cette relation et approfondir très concrètement ce que suppose et ce que signifie une telle coopération.

7.22.5 L'adhésion s'organise dans les syndicats

Par son travail d'organisation, le syndicat doit apporter une valeur ajoutée, et constituer un atout pour les sections dans la mise en œuvre de la syndicalisation. La CFDT portera une attention particulière au développement du syndicalisme dans les TPE-PME.

Dans le cadre des actions menées, nous devons formaliser ce qu'est une stratégie de syndicalisation pour le syndicat, ce que cela recouvre comme contenu, activités, champ géographique, savoir faire, en quelque sorte une ingénierie de la syndicalisation.

En coopération avec les fédérations et les unions régionales, une attention particulière sera consacrée à ces questions lors de la conduite des actions de syndicalisation afin d'en tirer des enseignements opérationnels et de trouver la meilleure méthode pour installer la dimension stratégique de la syndicalisation dans les syndicats.

Les fédérations et les unions régionales uniront leurs efforts pour aider le syndicat à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une telle stratégie en leur sein y compris à travers des contrats d'objectifs conclus avec les syndicats. Cela passe aussi par la forte mobilisation des moyens en temps syndical.

7.22.6 L'adhésion se gagne dans les sections

Au quotidien, les sections assument deux missions essentielles :

- offrir aux salariés, par l'adhésion, la possibilité de rompre avec l'isolement, de s'organiser ;
- et défendre individuellement et collectivement les salariés.

De plus, c'est aussi sur les lieux de travail que nos adhérents sont confrontés aux interpellations des salariés et aux positions, attitudes et initiatives des autres organisations.

7.22.7

Les sections constituent donc la CFDT « de première ligne ». A ce titre, elles seront fortement sollicitées pour la mise en œuvre d'une nouvelle dynamique de syndicalisation.

La stratégie du syndicat doit se démultiplier jusqu'aux lieux de travail par le développement des sections existantes ou par la création d'implantations nouvelles. Le souci de l'expérimentation et du sur-mesure, la recherche d'une co-production réelle entre les organisations de la CFDT devront aussi guider le syndicat dans le travail avec ses sections. La multiplicité des statuts de salariés sur un même lieu de travail dépendant de champs fédéraux distincts appelle aussi une réflexion sur les façons les plus appropriées de favoriser encore plus la syndicalisation.

7.22.8 Impulser – S'adapter – innover

Gagner la nouvelle bataille de la syndicalisation ne peut se faire sans la mobilisation et l'implication des responsables politiques à tous les niveaux. Il est de leur responsabilité de donner l'impulsion nécessaire à cette nouvelle dynamique.

7.22.9

L'enjeu de cette nouvelle étape de syndicalisation que nous souhaitons ouvrir n'est pas de définir un plan de développement de la confédération qui se déclinerait ensuite dans les syndicats, mais de réunir les conditions pour que s'élaborent nombre de stratégies de syndicats constitutives d'une stratégie globale CFDT.

Cela signifie que nous devons relever deux défis étroitement liés :

- la double coopération organisations fédératives (fédérations et unions régionales) – syndicats et syndicats-sections ;
- le double lien entre sections-adhérents et sections-salariés.

7.22.10

Le pragmatisme guidera le travail d'impulsion et de recherche des conditions pour relever ce double défi. En ce sens, les propositions faites aux syndicats doivent être adaptées aux évolutions et les contrats de syndicalisation, souples et révisables devront intégrer des éléments de méthode.

7.22.11

Dans la même logique, la confédération lancera au cours de ce mandat, avec le concours des fédérations et des unions régionales « 40 travaux de syndicalisation ». Ces travaux concerneront selon les cas tout ou partie du territoire et un ou plusieurs champs professionnels. Ces travaux s'attacheront à développer la dimension stratégique de la syndicalisation au sein du ou des syndicats concernés avec pour objectif de donner un caractère durable à la syndicalisation. La confédération s'attachera, en coopération avec ses organisations, à dégager de ces 40 travaux les enseignements majeurs à même de nourrir et d'amplifier notre dynamique, en mutualisant les pratiques gagnantes et les savoir faire mis au point et acquis.

7.22.12 Assurer la continuité de l'adhésion

7.22.12.1 Sécuriser le lien d'adhésion

Les efforts, les investissements réalisés dans le cadre d'une nouvelle étape de syndicalisation doivent se traduire pleinement dans les résultats engrangés en nombre d'adhérents et cela dans la durée.

Aujourd'hui, la façon dont se formalise techniquement l'adhésion ne permet pas de faire face dans les meilleures conditions à l'ensemble des aléas et des changements qui ponctuent la vie professionnelle d'un adhérent.



A maintes reprises, en raison de difficultés purement techniques, le contact se rompt avec l'adhérent. Pour cela, une action doit être généralisée dans les syndicats pour ne pas perdre les adhérents qui changent de syndicat : adopter le numéro national d'émetteur CFDT 254.894 permettant le PAC glissant.

7.22.12.2

Pour la CFDT, dans le droit d'adhérer est contenu le droit de rester adhérent. Il faut que cela se vérifie dans les faits. L'attribution d'un numéro personnel à chaque adhérent doit permettre à la fois la continuité de l'adhésion et l'identification du syndicat au sein duquel il participe à la vie de la CFDT en fonction de sa situation du moment. Le numéro personnel d'adhérent contribuera à renforcer l'attachement à l'organisation en cas de carrière morcelée, de mobilité géographique et professionnelle, ou lors du passage à la retraite.

7.22.12.3 Nourrir le lien d'adhésion – Fidéliser les adhérents

S'il n'est pas nourri en permanence, le lien d'adhésion peut se distendre et finir par se rompre. L'adhésion impose une communication forte et régulière entre l'organisation et ses membres. L'adhésion à la CFDT, c'est aussi reconnaître que l'adhérent est force de propositions. Lorsqu'il adhère à la CFDT, l'adhérent choisit de se distinguer des autres salariés et fait un choix fort. En retour la CFDT se doit de lui porter une attention privilégiée par rapport à l'ensemble des salariés. Les pratiques syndicales mises en œuvre dans l'entreprise ont un effet direct sur le choix des salariés d'adhérer puis de rester adhérent. Dans cette logique, nous devons engager une réflexion sur les différents services qui peuvent être initiés dans la CFDT, en lien avec les syndicats. Nous devons aussi réfléchir aux pratiques syndicales à même d'améliorer l'organisation des adhérents isolés.

7.23 Convaincre

S'engager dans une nouvelle étape de syndicalisation signifie confirmer notre choix du syndicalisme d'adhérents et nécessite d'en approfondir et d'en conforter le sens.

7.23.1 Accroître la légitimité de notre syndicalisme

Le syndicalisme d'adhérents fonde sa légitimité d'abord sur le nombre de ses adhérents, qui doit être en phase avec la réalité du salariat et son évolution.

Pour cela nous avons des progrès conséquents à réaliser, pour accueillir et organiser des salariés et des retraités en plus grand nombre et dans toute leur diversité.

La CFDT revendique que la réduction d'impôt pour la cotisation syndicale devienne un crédit d'impôt afin que les syndiqués non imposables puissent aussi bénéficier de cet avantage fiscal.

7.23.11

Notre capacité à progresser dans notre relation aux salariés, notre capacité à intensifier le contact direct avec eux sont également en jeu.

L'accueil et l'adhésion des salariés dans l'organisation sont vitaux, alors qu'avec le « papy boom », le nombre de nouveaux salariés arrivant dans les lieux de travail va augmenter. Pour ce faire, le maillage interprofessionnel de proximité sera important.

7.23.12

Nous savons que de nombreuses adhésions ne se font pas s'il n'y a pas proposition. L'implication des militants pour proposer l'adhésion est un enjeu vital.

Ce n'est pas forcément un acte facile et naturel pour les militants. Les structures, notamment les syndicats, proposeront des formations, des soutiens, des conseils pour leur permettre d'être plus à l'aise face à cette pratique.

7.23.13

Proposer l'adhésion, c'est donner véritablement aux salariés et aux retraités la possibilité de choisir. C'est le reconnaître responsable et autonome

7.23.14

Développer le syndicalisme d'adhérents c'est prendre les moyens et créer les conditions d'une critique sociale qui soit et qui reste pertinente car ancrée dans les réalités et en phase avec les évolutions. C'est ce qui fait la qualité du contractuel par notre capacité à proposer des réponses adaptées

7.23.15

La confédération soutiendra les expériences régionales telles que la mise en place de plates-formes interprofessionnelles permettant de prendre en charge le premier contact des salariés pour l'adhésion

7.23.2 Réussir l'articulation individu-collectif

7.23.21

Nous avons recommencé à progresser, à partir de la fin des années 80, parce que nous avons développé, par des pratiques et des attitudes d'écoute, de considération, un syndicalisme de présence aux salariés.

7.23.22

Le bilan de la re-syndicalisation et l'expérience du « travail en questions » montrent que l'apport des individus par ce qu'ils représentent de connaissance des réalités, de capacité d'intervention est déterminant pour l'action syndicale. La prise en compte de cette dimension humaine crée du lien social et produit du collectif.

7.23.23

Cet enseignement renforce l'objectif historique que porte la CFDT, à savoir l'émancipation des salariés, la constitution de chacun en individu autonome. Nous nous sommes fixés cet objectif car nous savons que l'être humain ne peut devenir un individu dans toutes ses dimensions tant qu'il reste isolé. Cela ne lui est possible que s'il participe effectivement à la décision et au débat public. La place que l'individu prend dans le collectif, le fait exister et fait exister le collectif.

7.23.24

Les adhérents sont importants pour ce qu'ils sont, pour ce qu'ils appor-



tent. Cela signifie que le rapport qu'elle entretient avec ses adhérents est une des questions principales que la CFDT doit se poser. Vouloir développer la syndicalisation, c'est considérer que l'amélioration de la relation au salarié se fait à travers l'adhésion.

Le rôle d'une organisation est d'organiser les salariés en son sein.

7.23.25

Faire ce choix du syndicalisme d'adhérents, c'est travailler à développer la force du nombre, la force des idées, de l'indépendance, de nos revendications, la force et la permanence de l'organisation, une force à la hauteur de nos ambitions.

Le syndicalisme d'adhérents conditionne notre capacité de transformation sociale.

En s'engageant résolument dans une nouvelle étape de syndicalisation, il s'agit de compter d'abord sur nous-mêmes pour mieux créer la force d'attraction à même d'infléchir le rapport de forces en faveur de nos conceptions. Il s'agit de se donner les moyens de notre influence pour que l'action syndicale soit un levier d'évolution de la société toute entière.

7.24 Le syndicalisme d'adhérent : une action permanente

7.24.1

La syndicalisation est par nature une activité remuante, dérangeante, pleine de contradictions. Sa banalisation ou la considérer comme acquise conduirait à l'affaiblir.

7.24.2

La syndicalisation est d'abord le résultat d'une conviction partagée. Elle trouve sa force réelle en se construisant et se forgeant en commun, par l'action et ses résultats, par l'écoute, par le débat et par la confrontation.

7.24.3

La confédération recherchera les moyens de faire vivre cette confrontation, de faire de la syndicalisation un objet de débat, sans minorer les difficultés et les réticences que sa

mise en œuvre soulève, en valorisant ce qui marche, en mettant en avant le bénéfice que cela représente pour l'organisation, ses responsables, ses adhérents et pour les salariés.

7.3 – Relever le défi générationnel

7.30.1

Tout jeune a le droit à l'avenir, c'est-à-dire à la formation, à l'emploi, à être considéré comme un salarié à part entière. La solidarité intergénérationnelle doit permettre d'assurer à tous des revenus décents, le droit au logement, le droit à bénéficier de systèmes de protection sociale efficaces et pérennes.

7.30.2

Pour la première fois depuis longtemps, les jeunes générations ne sont plus assurées de vivre aussi bien ou mieux que celles qui les ont précédées. On ne peut s'en satisfaire.

7.30.3

Nous devons agir face aux discours compassionnels, aux discours plaintifs qui diffusent l'idée que les jeunes n'auraient d'autres choix que de se résigner à être une génération sacrifiée.

7.30.4

Pour la CFDT, la solidarité intergénérationnelle véritable doit être à double sens entre les plus anciens et les plus jeunes. Faire ce choix c'est s'imposer une exigence très forte pour que cela existe dans les actes et dans les faits.

7.30.5

La CFDT doit être un syndicat dans lequel les jeunes s'engagent et qui donne des perspectives aux jeunes générations. Ils doivent pouvoir débattre, choisir, assumer et défendre les objectifs décidés en commun, en particulier quand ils touchent aux questions d'avenir. Nous voulons bousculer les états de fait qui maintiennent des inégalités.

7.31 Relever le défi générationnel : une nécessité pour notre organisation

7.31.1

Avec le passage à la retraite des générations issues du baby boom, l'accès de façon plus massive des jeunes à l'emploi représente une vraie opportunité. Nous devons faire de ces évolutions démographiques une perspective mobilisatrice pour la CFDT.

7.31.2

Ce défi générationnel est un enjeu politique. Il demandera à toutes les organisations CFDT une adaptation de leur fonctionnement pour faire face à la fois à l'accueil et la syndicalisation des jeunes.

7.31.3

Aujourd'hui, trop peu de jeunes rejoignent nos rangs. Le premier contact avec le monde du travail doit aller de pair avec un contact avec la CFDT. Là où la CFDT est présente, un temps spécifique doit être consacré à l'accueil et à la rencontre des nouveaux salariés par les militants d'entreprise. Dans le cadre de la stratégie de syndicalisation du syndicat un travail spécifique de syndicalisation des jeunes sera engagé, pour organiser cet accueil systématique et la proposition d'adhésion.

7.32 Multiplier les initiatives en direction des jeunes

7.32.1

Les initiatives prises ces dernières années, à tous les niveaux de l'organisation, montrent la voie à suivre : création de groupes « jeunes » fédéraux, régionaux et confédéraux, rassemblement « jeunes » de la Mutualité, expériences menées pour leur donner une place visible et réelle dans les structures et les exécutifs, actions en direction des saisonniers ou des écoles de formation professionnelle, soutien et partenariat avec la Confédération étudiante. Tout cela s'est révélé très positif et demande à être amplifié.



7.32.2

Pour être mieux représentatif d'un monde du travail en évolution, nous devons en permanence interroger l'affectation des moyens humains et matériels de l'organisation. Une priorité effective devra être donnée — dans la gestion de nos moyens syndicaux — à la rencontre des jeunes, à leur mise en action et à leur organisation.

7.32.3

S'agissant des objectifs des syndicats visant de nouvelles implantations, la syndicalisation et l'organisation des jeunes salariés devront être un facteur déterminant.

7.32.4

La confédération, en liaison avec les fédérations et les unions régionales engagera la réactualisation des outils d'accueil et de formation de base destinés aux sections syndicales. Il s'agit aussi de donner les moyens aux syndicats d'assurer des accueils et des formations de base adaptés au public des jeunes salariés.

7.32.5

La prise en compte des problèmes des jeunes salariés devra se traduire de manière visible dans le cahier revendicatif et les objectifs de négociation de la section syndicale.

7.33 Etre présent là où sont les jeunes

7.33.1

Contacter les jeunes en formation professionnelle en les rencontrant sur leur lieu de formation et les suivre jusqu'à leur entrée sur le marché du travail est une étape importante d'accompagnement du jeune dans l'initiation de son parcours professionnel. Répondre concrètement aux attentes nous permet de crédibiliser la CFDT et favoriser l'adhésion.

7.33.2

Il nous faut aussi développer le dialogue, l'échange, la confrontation avec des organisations où les jeunes s'investissent. Cette interaction permet de

faire découvrir le syndicalisme CFDT mais aussi d'enrichir notre perception et notre réflexion syndicale de la société.

7.34 Tout faire pour favoriser la prise de responsabilité syndicale des jeunes adhérents

7.34.1

Les jeunes adhérents ont envie d'agir, de se former, d'accéder aux responsabilités. Ils veulent avoir prise sur les décisions qui les concernent et sur leur environnement, ils ont envie d'être acteur.

7.34.2

La mise en place de groupes jeunes qui sont d'excellents terrains d'expérience de la responsabilité et des lieux utiles à la découverte de l'organisation est une pratique à poursuivre et à développer. Un travail spécifique sera engagé avec l'ensemble des structures plus concernées par le fait de champs d'activité fortement composé de jeunes salariés.

7.34.3

A tous les niveaux de l'organisation, la place des jeunes dans les postes de responsabilité est centrale. Cela passe par le nécessaire rajeunissement des conseils et des commissions exécutives. La politique des responsables doit intégrer cet objectif. Pour ce faire, la confédération construira et proposera les méthodologies appropriées.

7.35

Un travail sera engagé sur le parcours du militant syndical pour qu'il ne soit pas pénalisé dans sa carrière et pour rendre attractif l'investissement syndical.

Dans le cadre de ce travail, les différents types de réponses à apporter et à mettre en œuvre en matière de reclassement et de reconversion des permanents seront étudiés.

7.36 Le choc démographique des départs à la retraite

Face au départ massif à la retraite d'un très grand nombre d'adhérents

et de militants dans les prochaines années, l'organisation, et en premier lieu l'Union confédérale des retraités (UCR), devra développer davantage un syndicalisme CFDT attractif pour les retraités. La fidélité n'est pas suffisante pour espérer un syndicalisme CFDT massif chez les retraités. Aussi, il s'agira de donner un certain nombre de raisons objectives et d'avenir de rester à la CFDT que ce soit au plan revendicatif ou pour contribuer à la solidarité intergénérationnelle avec les salariés et les jeunes.

Tous les syndicats de la CFDT doivent encourager la continuité de l'adhésion lors du départ à la retraite et organiser le transfert systématique des adhérents vers les structures de retraités.

7.4 Pratiques participatives et exigences démocratiques

7.41 Participation et démocratie à tous les niveaux de l'organisation

Le syndicalisme CFDT, qui met la démarche contractuelle au cœur des stratégies de changement, comporte de fortes exigences en matière de pratiques participatives et de pratiques démocratiques.

Ce syndicalisme exige de donner une visibilité dans la prise en compte des aspirations et besoins des adhérents et des salariés ainsi que dans les résultats obtenus.

Nous devons multiplier les lieux et les espaces favorisant une plus grande participation des adhérents et des militants aux débats, permettant à chacun de se forger une opinion, donnant à chacun l'occasion de l'exprimer, montrant à chacun qu'il a sa place dans la CFDT. C'est ainsi que se construisent les revendications et se prennent les décisions les plus adaptées. C'est par ces pratiques que les résultats obtenus sont partagés et défendus par toute l'organisation, et que s'opère un enrichissement personnel et collectif dans lequel chacun puisera de la motivation, des raisons et du plaisir de militer.



7.42 Ces pratiques doivent être développées à tous les niveaux de l'organisation

7.42.1

La section syndicale est la forme d'organisation irremplaçable d'un syndicalisme de proximité. Elle est l'organisation syndicale là où sont les salariés. Elle est le premier lieu de parole pour les adhérents. A ce titre, elle a pour fonction de réunir les adhérents, leur donner la parole, les consulter sur ce qu'ils souhaitent afin d'élaborer des revendications en phase avec eux, leur proposer des initiatives d'action, les informer sur les négociations et les résultats obtenus, les former sur leurs droits, leur donner l'occasion de participer à des initiatives interprofessionnelles...

La section syndicale est le maillon essentiel pour transmettre et valoriser les actions, les propositions, les avancées CFDT auprès des salariés. C'est le lieu essentiel d'apprentissage de la démocratie sociale, de l'exercice de pratiques participatives, du débat et de la synthèse. C'est aussi le premier lieu d'apprentissage et d'exercice de la responsabilité syndicale. Une attention particulière sera portée par les syndicats lors de la désignation de délégués syndicaux, à qui ils apporteront leur soutien tout au long de leur mandat.

7.42.2

Les syndicats forment le socle de notre fonctionnement démocratique, de la définition des politiques de toutes nos structures. Cela implique qu'ils soient effectivement reconnus et acceptés comme tels par tous (adhérents et militants, ensemble des structures). Cela implique que l'organisation et les pratiques au sein du syndicat soient en cohérence avec ce choix majeur.

7.42.21

Le syndicat est le premier lieu d'échange, de confrontation, d'appropriation de la culture d'organisation et de la pratique du débat et de la décision politique pour les militants.

Par le travail d'organisation et les pratiques syndicales que cela requiert, ils contribuent aussi à nourrir et à faire vivre au quotidien la démocratie. Ainsi le syndicat est le premier lieu de synthèse des réalités professionnelles différentes.

7.42.3

Quatre objectifs à même de renforcer le syndicat comme pivot de la vie de notre organisation :

7.42.31

Les syndicats ont pour mission de mettre en œuvre des moyens propres à faciliter l'intégration et la participation des nouveaux adhérents à la vie syndicale et à l'exercice des responsabilités, notamment par des formations adaptées.

7.42.32

Nous voulons doter notre organisation de syndicats forts, capables d'animer le réseau des sections syndicales de leur champ. Ils doivent être en capacité d'organiser le débat et d'agir, d'assurer la formation des collectifs. La mise en œuvre de stratégie de syndicalisation est le moyen de se développer par la consolidation des sections existantes, la création et la structuration de nouvelles sections.

7.42.33

Un processus de regroupement de syndicats est en cours. Ces restructurations ne doivent pas compromettre leur mission d'accueil des adhérents, des salariés, de réponse au besoin de proximité. Dans cet objectif, la fonction « accueil » et l'organisation d'un accueil de proximité dans des syndicats territorialement étendus sont à valoriser et à généraliser.

7.42.34

La formation politique des secrétaires généraux de syndicats, et des « exécutifs » des syndicats sera repensée et renforcée.

7.43 Renover et valoriser la dimension organisation

7.43.1

S'organiser, c'est à la fois :

- se donner des règles statutaires de fonctionnement déclinant dans des modalités précises notre démocratie interne ;

- mettre en œuvre les modalités de l'ensemble du travail syndical afin qu'il produise des résultats dans tous les domaines.

C'est la conjugaison de ces deux dimensions de l'organisation qui rend possible le passage de la volonté politique à la réalisation concrète.

7.43.2

Un travail d'organisation doit distinguer ce qui relève de l'un ou l'autre pour mieux en organiser la complémentarité et par là même progresser dans l'efficacité de notre action syndicale. Cette question sera à approfondir au cours du prochain mandat.

7.43.3

Dans notre conception d'organisation fondée sur le fédéralisme, les organisations de la CFDT, tout en étant souveraines dans leurs champs géographique et professionnel, sont solidaires et interdépendantes car confédérées.

7.44 De plus grandes exigences démocratiques

De plus grandes exigences démocratiques et un fonctionnement plus participatif ont été, ces dernières années, légitimement souhaités par les militants CFDT.

Ces exigences légitimes trouveront satisfaction par une plus grande pratique du débat et de la confrontation, par une plus grande pratique de la synthèse.

7.45 Les méthodes de travail, développées depuis 2004, seront renforcées :

- anticiper plus largement en amont, les débats du conseil national confédéral pour une réelle implication de celui-ci dans la réflexion et les orientations de l'organisation sur les sujets en négociation ;



- organiser pendant le processus de négociation les échanges avec les organisations de la CFDT ;
- informer les responsables des syndicats lors de chaque négociation interprofessionnelle, respecter les temps d'appropriation ;
- aménager la durée nécessaire à la réflexion du bureau national entre la fin d'une négociation et la décision quant à sa conclusion.

7.46 Poursuivre dans cette démarche

Pour développer nos pratiques participatives et de débats, le congrès décide, entre deux congrès, la tenue d'assemblées de représentants des syndicats, par région, inter région ou fédération selon le cas. Ces assemblées, dont les modalités d'organisation seront à préciser, alimenteront les travaux du Conseil national confédéral et du Bureau national confédéral.

7.47 Davantage de démocratie, c'est aussi – hommes et femmes – à égalité dans les responsabilités à la CFDT

7.47.1

Malgré les avancées constatées au fil de modifications statutaires et d'élaboration de chartes régionales et fédérales, le décalage demeure entre le pourcentage d'adhérentes CFDT et celui des militantes en responsabilités. Plus que jamais, notre objectif demeure la mixité des responsables à tous les niveaux

7.47.2

En regard des réalités, l'échelon prioritaire concerne les secrétaires généraux des syndicats. L'ensemble des organisations s'engage sur cette priorité en se fixant des objectifs adaptés à leurs réalités professionnelles. Cela se traduira notamment dans les politiques des responsables et dans l'accompagnement et la formation des militantes aux responsabilités.

7.47.3

Des mesures incitatives seront prises dans l'attribution des différents fonds (notamment les fonds d'organisation) en fonction d'objectifs de plus grande mixité.

7.47.4

Chaque échéance de renouvellement de mandat est une opportunité pour faire progresser la mixité.

7.47.5

La mixité proportionnelle pour les élections aux IRP et aux différentes instances de la fonction publique doit être instaurée. Dans ce cadre un accompagnement des équipes syndicales pour atteindre cet objectif sera mis en œuvre.

7.48 Plus de diversité dans les responsabilités à la CFDT

La diversité dans les responsabilités à la CFDT participe aussi de la démocratie. C'est pourquoi cet objectif doit être poursuivi à tous les niveaux de l'organisation, afin d'être représentatif de la société y compris à travers nos responsables.

7.49 La formation syndicale au service de notre stratégie

7.49.1

La politique de formation syndicale est partie intégrante de la politique générale de l'organisation, et comme telle, doit promouvoir et accompagner la stratégie globale afin de renforcer son efficacité.

7.49.2

La réactivité et qualité des réponses formations exige une qualification des animateurs et formateurs accrédités. Cette priorité engagée, sera poursuivie et renforcée.

7.49.3

Le renforcement de la culture politique des militants et responsables sera un axe prioritaire développé dans les formations. Elle se réfère à notre type de syndicalisme, à nos valeurs, à

ce qui fonde notre identité et notre stratégie.

7.49.4

La formation des responsables de l'organisation sera proposée au plus près de la prise de responsabilité tant individuel que collective pour leur permettre d'assumer leur rôle et leur fonction ainsi que leur mandat.

7.49.5

Afin de répondre au défi générationnel et de permettre à des jeunes de prendre toute leur responsabilité, la confédération s'engage à répondre à la demande des organisations en apportant son concours par du Conseil formation et par la construction à partir de dispositifs existants d'une formation adaptée aux réalités de chacune des organisations. Pour cela, elle engagera un travail visant à harmoniser les contenus des différentes formations destinées à l'accueil des adhérents et aux pratiques syndicales à développer dans les entreprises pour les militants des sections syndicales. L'objectif est de définir un tronc commun CFDT destiné à être complété par les fédérations et les unions régionales.

7.49.6

La Confédération développera des contrats avec les fédérations et les unions régionales pour démultiplier les formations sur ces priorités.

7.49.7

La CFDT poursuivra son action pour intégrer, dans les négociations interprofessionnelles, l'amélioration des dispositions relatives au Congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS), afin de permettre à tous les salariés, notamment ceux des TPE-PME, de bénéficier de formations syndicales

8. Une résolution qui nous engage

8.1

Cette résolution traduit la volonté de la CFDT d'agir en basant son action



sur une analyse actualisée de la mondialisation en marche, de ce qu'elle produit dans le monde du travail, des défis importants qu'elle nous pose et qu'elle pose au syndicalisme en général.

Elle est porteuse de l'affirmation collective de la CFDT à faire de son action quotidienne auprès des salariés le moyen de peser sur l'avenir, traduisant ainsi nos ambitions de transformation sociale.

La stratégie de communication de la CFDT, à tous les niveaux, doit permettre de rendre visible cette démarche, de faire connaître ses valeurs, ses actions et le sens de ses propositions. Il s'agit aussi, pour les équipes syndicales, de montrer que le syndicalisme n'a pas seulement pour rôle de représenter les intérêts des salariés face

au patronat mais d'être aussi un lieu d'expression et d'échange pour décider et agir ensemble.

8.2

Cette résolution va nous conduire à poursuivre nos débats pour parvenir à donner contenu et visibilité aux orientations proposées, en lien avec notre volonté d'amplifier un fonctionnement interne plus participatif.

Elle suppose une mobilisation forte de toutes les organisations de la CFDT et, en premier lieu, de ses responsables.

Dans toute l'organisation, un large travail d'appropriation de l'analyse, de la stratégie, des objectifs est indispensable pour faire de notre projet politique un moyen de mobilisation dans une nouvelle étape de notre

développement. Nous devons en faire aussi le moyen d'agir avec les salariés et les adhérents tout au long du mandat, pour des résultats à la hauteur de nos ambitions.

Vote de la résolution générale

Inscrits : 27 091
Votants : 24 634
Nuls et abstentions : 277
Exprimés : 24 357
Pour : 84,28 %
Contre : 15,72 %

Résolution "Engagés dans une société en mutation"

Charte

financière et informatique



Modifications de la charte financière et informatique

Présentation de Jacky Bontems



Les modifications apportées à notre charte financière et informatique, que le bureau national vous propose d'adopter, ne sont pas une surprise. L'évolution des règles relatives aux retraités est la traduction d'un engagement du congrès de Nantes après l'adaptation des réformes statutaires relatives à la place des retraités dans notre organisation. Le deuxième thème, la possibilité de remplacer en cours de mandat un membre de la commission de suivi, est une réponse pragmatique aux difficultés de la dite commission.

Le bureau national a fait le choix politique de s'en tenir à ces deux thèmes, l'ouverture précipitée de tout autre débat étant prématurée avant le bilan précis de l'application des décisions du conseil national d'octobre 2005, décrites dans la dernière partie du chapitre 4 du rapport d'activité et relatives à la revalorisation de la cotisation, un enjeu central pour conforter les principes de mutualisation et de solidarité de notre charte financière. Nous aurons à réaliser ce bilan approfondi au cours de la prochaine mandature. Concrètement, nous vous proposons de modifier le chapitre 12 de notre

charte pour mettre en cohérence son contenu avec la réalité de la cotisation des retraités. C'est le point d'orgue d'un long débat mené depuis plusieurs années dans l'organisation et au sein de l'Union confédérale des retraités (UCR). Débat ô combien stratégique compte tenu de la pyramide des âges de nos adhérents. Je vous renvoie à la résolution, débat politique sur notre prise en charge des retraités et pour favoriser la continuité de l'adhésion, débat organisationnel sur les modalités de leur place au sein de l'organisation, débat parfois sensible avec la place des UFR (Unions fédérales de retraités) qui nous a conduits à ce que j'appelle le compromis organisationnel de Nantes qui donne à l'UTR une place équivalente à celle d'un syndicat et la possibilité d'une double gestion des adhérents par la prise en compte des UFR, encadrée dans un protocole d'accord tripartite Confédération, UCR et Fédération concernée. Nos propositions s'inspirent de ces réalités, la confédération ayant pesé pour que ce compromis perdure et qu'il soit réactualisé dans ses fondements financiers.

Pourquoi cette réforme

Ce contexte et ces principes étant soulignés, pourquoi cette réforme ? En 1995, à Montpellier, lors de l'adoption de la Charte, les retraités étaient encore organisés en UDIR (Union départementale interprofessionnelle de retraités) et en UFR. Si la collecte des cotisations auprès des adhérents est bien en pourcentage, le reversement des parts nationales est resté en parts fixes. Le congrès de l'UCR de Cherbourg, en 2000, a modifié la structuration en créant les Unions territoriales des retraités (UTR). Elles syndiquent, comme le

faisaient les Unions départementales interprofessionnelles des retraités (UDIR), des adhérents directs, mais aussi des adhérents organisés dans des sections syndicales de retraités (SSR) pour les fédérations ayant gardé une UFR. Cette réorganisation a abouti à une situation où, si l'UTR est devenue un syndicat CFDT de retraités, la collecte d'une partie des cotisations (celle des SSR) lui échappe et le taux d'appel des cotisations (0,30 %) n'est pas uniformément respecté.

Le Congrès confédéral de Nantes, en 2002, a acté cette nouvelle organisation en adoptant les modifications statutaires nécessaires et en fixant l'objectif à atteindre au 46^e congrès. Le rapporteur a bien tracé les pistes de travail en déclarant : « *Il s'agit d'agir sur les taux moyens de cotisation pour réunifier à terme un taux unique égal à 2/3 du taux d'appel des actifs, soit 0,5 % du montant des revenus des pensions. Le prochain congrès confédéral devra traduire l'évolution de l'UCR par une modification de la charte financière.* » Ce que nous faisons aujourd'hui.

Forte de ce mandat, l'UCR, à son congrès de La Rochelle en 2003, a donc décidé de faire évoluer son système de cotisations vers des parts en pourcentage afin, je cite : « *d'assurer une meilleure solidarité dans l'utilisation des ressources, notamment pour ne pas pénaliser les secteurs organisant des retraités à basse pension* ». Les exercices 2004 et 2005 ont été mis à profit pour travailler sur les clefs de répartition, et, en décembre 2005, l'UCR a adopté le principe d'un taux d'appel des cotisations à 0,5 %, ainsi qu'une grille de parts en pourcentages, en lien avec la confédération et son bureau national. Il s'agit donc maintenant d'adopter ces évolutions en modifiant le chapitre 12 de la charte financière que je vais maintenant relever succinctement,



sans revenir sur la situation actuelle que vous connaissez.

Ainsi, l'article 12.1 précise qu'il s'agit d'adopter dans le cadre de la charte financière confédérale, et ceci est important, les éléments principaux qui doivent régir en propre les cotisations versées par les adhérents retraités organisés dans l'UCR. Il s'agit ni plus ni moins de préciser le texte initial, le reste de l'article est sans changement.

L'article 12.2 indique très clairement que c'est l'UTR qui est la structure responsable de l'appel des cotisations auprès des adhérents retraités comme l'est le syndicat pour les adhérents salariés. C'est donc là l'affirmation que l'UTR est équivalente à un syndicat de salariés.

L'article 12.3, pour tenir compte de l'existence des UFR et des réalités syndicales et après l'intégration d'un amendement sur les Unions locales des retraités (ULR), précise que l'adhésion peut se faire directement à l'UTR, ou au travers des ULR ou par le biais des SSR organisées dans les unions fédérales de retraités.

Dans la même logique, et si un protocole le prévoit, les adhérents des sections syndicales de retraités, peuvent effectuer le règlement de leurs cotisations à la SSR. Cette dernière reverse alors à l'UTR l'intégralité des parts prévues par la charte de l'UCR, sauf la part éventuelle lui revenant fixée par le protocole.

Sceller le compromis de Nantes

Vous avez compris que cet article scelle le compromis organisationnel de Nantes.

L'article 12.4 fixe le taux de collecte de la cotisation auprès des adhérents retraités, à compter du 1^{er} janvier 2007, à 0,5 % au minimum de la totalité des pensions nettes annuelles perçues. Cet article confère également aux UTR le devoir d'assurer le respect de cette disposition en tenant compte de la revalorisation annuelle des pensions.

L'article 12.5, ensuite, indique que le système de répartition en pourcentage s'appuie sur la cotisation moyenne collectée au taux de 0,5 % par chaque UTR. Cette cotisation moyenne résulte des informations recueillies sur la totalité des cotisations collectées auprès de tous les adhérents. « Tous les adhérents », c'est-à-dire à la fois les adhérents directs et ceux organisés en sections syndicales de retraités.

L'article 12.6 indique que c'est le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) qui réalise la mutualisation et la ventilation des parts autres que celle revenant à l'UTR, comme il le fait pour les salariés dans l'article 6.2 de la charte.

L'article 12.7 précise que c'est l'UTR qui est la seule interlocutrice du SCPVC. C'est elle qui transmet au SCPVC le fichier de ses adhérents et effectue les mises à jour nécessaires. C'est l'UTR qui verse régulièrement au SCPVC les parts de cotisation prévues. Une fois ces modalités précisées, l'article 12.8 donne la grille de répartition des parts de cotisations. Elle est bien sûr différente de celle des salariés, car le taux de collecte des cotisations est inférieur, et elle tient compte de la structuration propre à l'UCR. Vous avez lu les chiffres dans vos documents. Enfin, le dernier article 12.9

termine ce chapitre en précisant bien entendu que toutes les règles fixées par la charte financière et informatique s'appliquent aux UTR et à leurs adhérents. Il s'agit principalement des données nominatives.

Renouvellement des membres en cours de mandature

Je traiterai plus rapidement le deuxième point de modification concernant le renouvellement des membres de la commission de suivi en cours de mandat qui se traduirait par l'ajout d'un article au chapitre 14 de la charte.

Nous avons constaté qu'à chaque mandat, et de manière plus importante maintenant que nous sommes passés à des mandatures de quatre années, du fait des parcours militants, la commission perd certains de ses membres et a donc des difficultés de moyens pour remplir ses missions. Les dispositions actuelles de la charte ne nous permettent pas, en cours de mandature, de pourvoir aux postes laissés vacants par les départs.

Aussi, nous vous proposons l'ajout d'un article 14.5, introduisant la possibilité de remplacer, par élection au conseil national, sur propositions du BN, ces postes rendus vacants, avec la rédaction suivante : « *En cas de démission de membres de la commission en cours de mandat et afin de les remplacer, le bureau national pourra proposer à l'élection du conseil national confédéral des candidatures respectant les critères définis ci-dessus.* »

Voici donc les propositions de modification de la charte que je vous demande d'adopter massivement.

Nouvelle écriture du chapitre 12 de la charte financière et informatique



12. COTISATIONS DES RETRAITÉS

12.1.

Le congrès confédéral adopte dans le cadre de la charte financière confédérale les éléments principaux qui doivent régir en propre les cotisations versées par les adhérents retraités organisés dans l'Union confédérale des retraités (UCR). Ils doivent être compatibles avec le dynamisme de proximité que nous voulons et susceptibles de faire vivre les structures de l'UCR.

12.2.

L'union territoriale de retraités (UTR) est la structure responsable de l'appel des cotisations auprès des adhérents retraités comme l'est le syndicat pour les adhérents salariés.

12.3.

L'adhésion peut se faire directement à l'UTR ou par le biais, soit des Unions locales de retraités (ULR) organisées par l'UTR, soit des sections syndicales de retraités (SSR) organisées par les fédérations dans les Unions fédérales de retraités (UFR). Si un protocole tripartite (UCR, fédération, confédération) le prévoit, les adhérents des sections syndicales de retraités (SSR), peuvent effectuer le règlement de leurs cotisations à la SSR. Cette dernière reverse alors à l'UTR l'intégralité des parts prévues par la charte de l'UCR, sauf la part éventuelle lui revenant fixée par le protocole.

12.4.

Le taux de collecte de la cotisation auprès des adhérents retraités est

fixé à compter du 1^{er} janvier 2007 à 0,5 % au minimum de la totalité des pensions nettes annuelles perçues. Les UTR assurent le respect de cette disposition en tenant compte de la revalorisation annuelle des pensions.

12.5.

Comme pour les adhérents salariés, le système de répartition en pourcentage s'appuie sur la cotisation moyenne collectée au taux de 0,5 % par chaque UTR. La cotisation moyenne résulte des informations recueillies sur la totalité des cotisations collectées auprès de tous les adhérents.

12.6.

La mutualisation et la ventilation des parts autres que celle revenant à l'UTR sont réalisées par le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC). Afin de communiquer au SCPVC le nombre et le montant des cotisations collectées, les UTR disposent soit du contrat SERVICE +, soit du Contrat PACSY.

12.7.

L'UTR est la seule interlocutrice du SCPVC. Elle transmet au SCPVC le fichier de ses adhérents, effectue les mises à jour nécessaires. L'UTR verse régulièrement au SCPVC les parts de cotisation prévues par la charte de l'UCR.

12.8.

A compter de l'exercice 2007, les pourcentages de parts sont les suivants :
– l'Union territoriale de retraités (UTR) 37,5 %

- l'Union régionale de retraités (URR) 7 %
- l'Union fédérale de retraités (UFR) ou développement 15 %
- l'union confédérale de retraités (UCR) 17 %
- la confédération 6,5 %
- la CNAS 3 %
- la part information 14 %

12.9.

Toutes les règles fixées par la présente charte financière et informatique s'appliquent aux UTR et à leurs adhérents.

Cette nouvelle écriture implique de modifier la rédaction de l'article 14.5 à propos de la commission de suivi dont le rôle et les prérogatives sont définis dans le chapitre 14 de la charte.

« En cas de démission de membres de la commission en cours de mandat et afin de les remplacer, le Bureau national pourra proposer à l'élection du Conseil national confédéral des candidatures respectant les critères définis ci-dessus. »

Résultat du vote

Inscrits : 27 091
votants : 23 087
Exprimés : 22 697

Pour : 20 560, soit 90,58 %

Contre : 2 137, soit 9,42 %

La modification de la charte
a été adoptée

Invités

Julie Coudry

John Monks

Guy Ryder

Ils se sont retrouvés à Grenoble

Au fil des rencontres

REPORTAGE



Julie Coudry, présidente de la Confédération étudiante (Cé)



C'est avec émotion et beaucoup de plaisir que j'interviens aujourd'hui, devant vous, au nom des adhérents, des militants et des responsables de la Confédération étudiante.

La création de la Confédération étudiante, c'est d'abord un pari. Il y a trois ans, nous étions déjà convaincus que les jeunes, les étudiants, aspirent à s'engager collectivement mais que ce qu'il manquait, c'était une organisation syndicale étudiante capable de répondre à cette aspiration. Le pari a été de fonder cette organisation. A sa création, en 2003, la Confédération étudiante regroupait des étudiants d'une dizaine d'universités. Elle compte aujourd'hui 230 élus dans les conseils d'administration de plus de cinquante universités, soit la moitié d'entre elles, et près de 4 000 adhérents. En à peine trois ans, avec ces élus dans les conseils d'université, la Confédération étudiante est en passe de rejoindre en juillet le cercle très fermé des organisations étudiantes représentatives au niveau national.

En 2003, la CFDT a fait le choix de répondre favorablement à notre demande de soutien dans cette démarche. Je tiens aujourd'hui à saluer ce choix politique de la CFDT, et bien sûr à remercier votre secrétaire général, François Chêrèque. Remercier aussi Jacky Bontems, qui a porté cette décision, toutes celles et tous ceux d'entre vous qui au sein du Bureau national ont pris cette décision. Il me faut aussi plus particulièrement saluer

Alexis Guénégo, l'artisan opiniâtre et passionné qui a rendu possible cette décision.

Nous avons alors engagé un travail commun, au plan national comme au plan local, car nous avons des préoccupations communes : les étudiants salariés et saisonniers, l'insertion professionnelle, les stages, la formation tout au long de la vie, la protection sociale, pour ne citer que les plus évidents. Mais surtout l'existence nouvelle d'une organisation étudiante comme la Confédération étudiante, aux côtés de la CFDT, permet de faire bouger les lignes au-delà du monde étudiant. Ces derniers mois l'ont largement démontré.

Le mouvement anti-CPE

Après plus de deux mois d'une mobilisation exceptionnelle, nous avons gagné le retrait du CPE ! C'en est fini de sa logique de stigmatisation et de pénalisation d'une partie de la population du seul fait de sa jeunesse. Notre avenir mérite mieux que cette politique du « c'est mieux que rien ». Dans ce qui s'est passé durant ces trois mois, je voudrais d'abord souligner la force de la solidarité intergénérationnelle et de l'action convergente des salariés, des étudiants et des lycéens, cette fois au profit des plus jeunes. Ensuite, il faut dire que la fermeté et l'unité relativement inédite de 12 organisations syndicales ont été très importantes. Plus que l'unité par elle-même, ce sont les bases sur lesquelles elle s'est réalisée qui ont été déterminantes dans cette victoire et qui ont fait la grande force de ce mouvement. Pour les jeunes, et je le crois plus largement encore, la présence de la Confédération étudiante et de la CFDT dans l'intersyndicale a permis de légitimer le mouvement, en montrant qu'il ne s'agissait pas des habituels protestataires qui s'opposent systématiquement à tout ce qui se fait. C'est fort de cette légitimité que le mouvement s'est élargi.

Quel contraste saisissant, mes camarades, entre la réussite de ce mouvement et les résultats « peau de cha-

grin » de l'appel à la grève générale lancé en juin 2005 par la CGT. Et dans ces cas-là on le sait bien, c'est l'ensemble du syndicalisme qui perd de sa crédibilité.

En 2006, rien à voir ! La base de l'unité a tout d'abord été de porter de bout en bout un mot d'ordre unique : le retrait du CPE ! Ensemble, dans l'intersyndicale, nous nous sommes battus contre les amalgames et la tentation d'élargir les mots d'ordre. Nous nous sommes battus pour la définition de moyens d'action adaptés à l'objectif. Et il s'agit bien là de notre démarche syndicale, face à ceux qui cherchent, avec des revendications « fourre-tout », à rentrer sur un terrain politique. C'est notre syndicalisme, celui que nous partageons, qui a permis de triompher du CPE !

Tout au long de cette mobilisation, la Confédération étudiante a porté une voix étudiante nouvelle. Elle a été la seule organisation de jeunesse à faire le choix de suspendre fermement toute négociation jusqu'au retrait du CPE et à appeler à la levée des blocages des facs le jour même où nous avons obtenu satisfaction. Et de ce point de vue, notre démarche est unique dans le milieu étudiant. C'est ce qui caractérise également la CFDT : c'est la même CFDT qui s'engage pour une réforme des retraites en 2003, et qui s'oppose au CPE en 2006 ! Cette identité syndicale, c'est notre force, celle qui a permis de mettre la victoire syndicale au goût du jour. Le retrait du CPE est une véritable victoire pour ceux qui s'engagent avec l'exigence d'améliorer nos vies dans les faits plutôt que de surfer sur les malaises et de nourrir l'amertume.

Retrouver le goût de l'avenir

Bien sûr, la motivation et le sens de la mobilisation ont dépassé le seul cadre du CPE pour devenir une véritable question sociétale. Au-delà de l'entrée dans la vie active, pour notre génération, la question qui s'est posée, c'est comment construire l'avenir, comment retrouver le goût de l'avenir avec un tel héritage ? Or, retrouver le goût de



l'avenir, c'est une nécessité dans ce pays qui fait subir à sa jeunesse la précarité et un chômage à près de 25 %. Dans un pays qui ampute nos futures marges de choix, et donc de liberté, par une ardoise de 1100 milliards d'euros de dettes et par des investissements d'avenir en panne. A cela s'ajoutent des comptes sociaux dans le rouge, qui pourraient nous fermer le droit à bénéficier de protections sociales efficaces et pérennes en particulier en matière de retraites. Tout cela sans oublier ce que représente la présence de Jean-Marie Le Pen au second tour d'une présidentielle.

Constaté cela, regarder cette réalité en face, non seulement ce n'est pas sombrer dans le défaitisme et la résignation, mais c'est au contraire tout à fait nécessaire pour changer la donne ! D'ailleurs, nous avons fait la démonstration que nous savons nous faire rebelles à cet avenir qui semble s'imposer à nous. Beaucoup de choses nous révoltent ! Mais la Confédération étudiante s'est forgée dans la conviction que les choses peuvent aller mieux demain, sans vivre dans l'attente exaltée d'un grand soir au nom duquel le présent et l'individu sont toujours sacrifiés. Sans, non plus, vivre prostrés dans l'attente de l'homme, ou de la femme, providentiel. La jeunesse de ce pays est animée d'un véritable désir d'avenir. Encore faut-il que ce potentiel ne soit pas détourné ou dévoyé au service de la démagogie ou de l'extrémisme ! Et ne comptons pas sur les extrémistes et les démagogues pour s'en priver ! C'est à nous, à notre syndicalisme qu'il revient de capter cette générosité, c'est de nous-mêmes qu'il dépend d'être la force d'entraînement pour faire de ce potentiel une chance pour l'avenir.

Deux conceptions du syndicalisme

Dans le monde syndical, il existe deux conceptions du syndicalisme. Chez les salariés c'est entre la CFDT et la CGT. Chez nous les étudiants, c'est entre la Cé et l'Unef. L'Unef, syndicat majoritaire, était et demeure enfermé dans une logique de contestation radicale

de toutes les réformes. Comme vous le savez, sa raison d'être réside à l'extérieur du monde étudiant et du monde syndical. Répondant à une stratégie clairement partisane, ces militants en sont réduits au rôle de courroie de transmission de « ligne » définie sans eux, hors du milieu étudiant. Et avec de telles pratiques, elle n'obtient par ses actions aucun résultat concret pour faire changer les choses. Ces pratiques détruisent la citoyenneté en germe chez les étudiants. Quel paradoxe quand on voit les efforts déployés par les confédérations syndicales de salariés pour s'adapter, évoluer et revoir leur façon de faire afin de développer le syndicalisme chez les jeunes salariés.

Nous n'avons pas les mêmes conceptions de la solidarité, de la démocratie ou du changement social. Nous n'avons pas la même conception du vivre ensemble et ces désaccords profonds vont continuer à s'exprimer. Pour ceux qui se sont engagés dans l'aventure de la création de la Confédération étudiante, l'enjeu, c'est d'abord celui de changer la mise en coupe réglée d'un milieu qui regroupe plus de 2 millions de jeunes par les organisations corporatistes d'une part, et les officines partisans de l'autre.

Mais, hélas, les bonnes idées ne suffisent pas à s'imposer d'elles-mêmes. Dans l'Education nationale, nous sommes face à des organisations majoritaires qui réussissent, depuis tant d'années, depuis trop d'années, le tour de force de co-gérer le système, de le dénoncer en permanence tout en bloquant toute tentative de réforme. C'est pourquoi la priorité est, pour nous, de changer les rapports de forces entre syndicats. Cela signifie travailler spécifiquement à cette conquête, s'armer sur notre identité, nos propositions et notre argumentation. Lors des élections universitaires, nous avons choisi une stratégie de confrontation et de décryptage des deux logiques syndicales qui sont à l'œuvre dans le milieu étudiant. Cela nécessite de s'aguerrir dans la confrontation avec les autres organisations, avec les autres conceptions, et jusqu'avec les autres militants.

Parce que, dans ce pays, les ordres

établis confortent et maintiennent les inégalités, nous voulons obtenir des résultats ici et maintenant. Nous voulons participer aux changements dont notre société a besoin. Réformer en profondeur le système d'orientation, faire changer la formation pour qu'elle prépare réellement à la vie active, réduire les inégalités, opérer les transformations nécessaires pour que les jeunes puissent accéder à un logement, et qu'ils accèdent également au monde du travail dans d'autres conditions que celles de la précarité.

Un syndicalisme qui doit devenir majoritaire

Nous nous engageons, nous nous mobilisons, nous voulons prendre notre place en toute liberté. Un engagement qui transforme le présent pour façonner l'avenir. Nous avons la passion de découvrir, d'apprendre, de comprendre la complexité du monde dans lequel nous vivons parce que c'est la condition pour pouvoir le changer. Nous refusons de céder à la facilité et aux explications simplistes, parce que nous voulons écarter durablement les extrêmes qui sont un frein à la reconquête de la démocratie.

Mes chers camarades, le syndicalisme que nous partageons est une force d'avenir. Un syndicalisme qui affirme sa capacité autonome d'émancipation des personnes et de transformation progressive de la société, sans préalable politique, sans s'en remettre à la médiation des forces politiques. Un syndicalisme qui fait de sa propre capacité d'analyse, de proposition, de mobilisation et de négociation un facteur déterminant du changement social. Un syndicalisme qui se bat pour que l'action syndicale soit un levier d'évolution de la société tout entière. Alors, à n'en pas douter, pour l'avenir de toutes les générations, des plus jeunes aux plus anciennes, ce syndicalisme doit devenir majoritaire dans notre pays.

Pour tout cela, pour ce que vous êtes, pour ce que vous faites, pour les ambitions qui vous animent, je vous remercie et vous dis à bientôt. ■

John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES)



Un an après les votes négatifs aux référendums français et néerlandais, l'Europe se trouve à la croisée des chemins. Nous assistons aujourd'hui à toute une série de replis nationaux illustrés par le patriotisme économique ou le racisme. La conjoncture économique et sociale en Europe reste fragile. Le chômage est élevé dans certains pays, notamment en France. La précarité se répand, en particulier chez les jeunes, avec comme conséquence une augmentation des inégalités et de la discrimination. Et une mauvaise conjoncture au niveau national alimente le sentiment anti-européen. L'Europe est prise – à gauche comme à droite – pour cible des problèmes. Mais il ne peut y avoir de réponse nationale à des problèmes globaux. Pour trouver une solution, certains décideurs politiques ne trouvent rien d'autre que de proposer de déréglementer le social pour soi-disant faciliter l'emploi et la croissance. Les citoyens le voient, le vivent, d'où un sentiment d'inquiétude qui se répercute sur le politique, que ce soit au niveau national ou européen. Face à ces défis, un choix s'impose à nous et il en va du futur du projet européen. Devons-nous accepter que l'Europe ne devienne qu'une zone d'économie de libre échange, ou voulons-nous une Europe politique avec une dimension sociale forte ?

Pour la CES, le choix est fait depuis longtemps. Et notre choix est votre choix, chers amis de la CFDT. L'Europe sociale est la solution aux défis auxquels nous faisons face, une réponse aux préoccupations des travailleurs

européens. [...] La question des travailleurs migrants venant des nouveaux pays de l'Union est sensible. Nous nous inquiétons de la montée du racisme, souvent liée à l'immigration et à la libre circulation des travailleurs. L'arrivée d'une main-d'œuvre prête à travailler pour des salaires très bas inquiète aussi les travailleurs. Mais nous n'avons pas fait l'impasse sur cette problématique. En effet, la CES est passée à l'attaque contre les mesures transitoires visant à discriminer les travailleurs circulant en Europe. Cela fait partie de notre combat pour l'application des droits fondamentaux. Ces mesures transitoires créent et maintiennent une citoyenneté de seconde classe pour les travailleurs des nouveaux Etats membres. La CES se réjouit que certains pays comme l'Espagne, le Portugal, la Finlande et les Pays-Bas aient levé leurs mesures transitoires le 1^{er} mai dernier. [...]

Nous avons montré notre capacité d'intervention avec la directive Services. Par notre forte mobilisation, nous avons réussi à stopper la proposition initiale de la Commission. En février dernier, notre euro-manifestation à Strasbourg a confirmé le rôle du syndicalisme et de la CES en Europe. Le Parlement a par la suite éliminé les menaces les plus sérieuses, notamment « le principe de pays d'origine », qui aurait créé des tensions graves entre les Etats membres. La Commission, et dernièrement le Conseil, ont respecté dans les grandes lignes le compromis du Parlement. Nous restons vigilants sur l'évolution de cette directive. J'en profite pour dire que, par son engagement, le Parlement européen a montré qu'un processus démocratique transparent permet une meilleure écoute des citoyens et des travailleurs européens. La démocratie, ça marche !

La CES continue de se mobiliser également sur une des pierres angulaires de l'Europe sociale : la directive sur le temps de travail. Là encore, tous les travailleurs sont affectés, puisque cela concerne leur sécurité et leur santé au travail. Le Conseil n'a pas trouvé d'accord lors de sa réunion du 1^{er} juin. Nous maintenons la pression pour qu'un accord valable soit trouvé sous la prochaine présidence finlandaise. Nous avons obtenu un net succès

dans la négociation sur REACH, qui est, je vous le rappelle, une nouvelle mesure stricte et respectueuse de l'environnement et des travailleurs concernant les produits chimiques. REACH est actuellement menacé par le gouvernement américain. C'est pourquoi nous devons poursuivre nos efforts pour défendre cette mesure.

Impulser le dialogue social

Un autre gros dossier concerne la protection des services d'intérêt général. Nous sommes en cours de dialogue avec l'organisation patronale européenne du secteur public pour élaborer conjointement un projet de directive-cadre. Nous avons de grands espoirs d'arriver à une solution acceptable [...]. Nous avons amené les employeurs du secteur privé, l'Unice, à conclure, entre autres, un nouveau programme de dialogue social qui inclut des sujets aussi brûlants que l'immigration, les délocalisations, la gouvernance d'entreprise et l'égalité. [...] Je suis venu vous soutenir à Paris lors de votre dernière manifestation contre le CPE pour marquer ma solidarité avec les jeunes et les syndicats français, mais aussi pour montrer l'inquiétude des syndicats européens face au développement de la précarité en Europe. [...]

Nous avons soutenu la Constitution et nous resterons cohérents avec notre position. [...] En introduisant la Charte des droits fondamentaux et en renforçant le rôle des syndicats, elle est un véritable point d'appui pour construire l'Europe sociale. Notre dernier comité exécutif a décidé de lancer une campagne à l'automne mettant en avant une dimension sociale forte pour la Constitution. [...]

Chers amis, l'Europe est critiquée mais elle existe. [...] Notre rôle est de renforcer nos activités communes afin de donner un véritable cadre européen de négociations et de droits sociaux, étape indispensable dans l'organisation de la mondialisation. [...] La CFDT est engagée de longue date dans ce combat et nous savons que nous pouvons compter sur elle. [...] Je vous donne rendez-vous pour d'autres batailles. ■

Guy Ryder, secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)



C'est avec beaucoup de plaisir que je transmets à votre Congrès les salutations chaleureuses et fraternelles de votre Internationale – la CISL – et que je vous souhaite plein succès, cette semaine, dans vos délibérations. Je me souviens fort bien m'être exprimé lors du dernier Congrès de la CFDT à Nantes. Mon intervention avait été l'un de mes premiers actes en qualité de secrétaire général de la CISL, et cela m'avait encouragé de voir que nous avions la même compréhension des enjeux majeurs qui interpellent les syndicats. La même compréhension de la mondialisation et de la nécessité d'unir nos efforts pour réorienter les forces qui la façonnent, afin qu'elle fonctionne au bénéfice des travailleurs et des travailleuses. La même compréhension de l'avenir de notre mouvement syndical international.

Je suis conscient qu'il s'est passé pas mal de choses depuis ce congrès de Nantes – en France et pour la CFDT – et dans le monde pour la CISL. Oui, pas mal de choses ont changé, mais d'autres n'ont pas varié. A Nantes, j'ai félicité la CFDT pour la manière dont elle s'est mobilisée le 1^{er} Mai, avec d'autres, en réaction aux résultats du premier tour des élections présidentielles, pour combattre l'extrême droite et défendre la cause d'une décence humaine fondamentale et des valeurs républicaines. Nous espérons que vous ne devrez pas répéter cette mobilisation de l'année dernière.

Aujourd'hui à Grenoble, comment

pourrais-je ne pas exprimer l'admiration de vos camarades et amis partout dans le monde pour la manière dont vous avez mobilisé contre le CPE, aux côtés des organisations étudiantes, dans un magnifique exemple d'action syndicale unie. Croyez-moi, votre message – que les soi-disant « solutions » aux problèmes du marché du travail ne seront pas imposées par les diktats gouvernementaux et ne seront pas dommageables pour ceux et celles qui sont les plus vulnérables au travail – a été entendu dans toute sa force ici en France – bien que relativement tard dans le cas de votre gouvernement – mais également ailleurs dans le monde. Et j'en ai fait personnellement l'expérience puisque j'ai entendu des syndicalistes en Argentine et en Indonésie parler de ce que vous faisiez, s'identifier à votre combat et s'en inspirer. Outre le caractère juste du combat contre le CPE, il y a deux leçons manifestes que nous pouvons tirer de l'engagement de la CFDT à cet égard.

En premier lieu, qu'il ne faut pas se borner à s'élever contre ce qui est clairement incorrect, mais qu'il faut en outre proposer des solutions de rechange réelles et viables quand nous savons que des changements sont nécessaires, même s'ils peuvent être difficiles, même quand ils entraînent nos propres organisations dans un débat profond et quelquefois éprouvant. A la CISL, nous savons ce que cela veut dire, particulièrement lorsque nous sommes confrontés aux défis de la mondialisation. Nous savons qu'il ne suffit pas d'ajouter notre voix au chœur de ceux qui réclament la fin de la mondialisation, ou de décrier ses principaux acteurs, qu'il s'agisse des entreprises multinationales ou de l'Organisation mondiale du commerce. Bien que leurs positions soient relativement simples et élémentaires, elles sont somme toute également stériles et préjudiciables aux intérêts des travailleurs et à nos valeurs de progrès, de solidarité et d'internationalisme. Notre tâche est plus difficile mais elle doit être accomplie.

La deuxième leçon à tirer, c'est la valeur de l'unité syndicale. Je suis bien entendu conscient de la réso-

nance particulière que cette question a ici en France et je ne souhaiterais – ni n'oserais – intervenir sur cette scène nationale. Sauf peut-être pour noter les résultats extraordinaires que vous avez obtenus quand une action unie a été possible, et pour dire que la comparaison est très favorable par rapport aux résultats obtenus sans cette unité d'action.

Mais je me sens plus confiant quand il s'agit de tirer certaines conclusions à l'échelon international.

Un syndicalisme mondial unifié

Notre mouvement syndical international a été divisé tout au long de son histoire, avec la mise en place en 1949 de l'actuelle constellation d'organisations. Ces divisions ont peut-être eu leur propre logique et leur propre justification dans le passé. Mais je suis convaincu que ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Il m'est apparu clairement durant les années où j'ai été à la CISL – et probablement bien avant cela – que la CISL et nos amis de la Confédération mondiale du travail défendent les mêmes valeurs de syndicalisme libre, démocratique et indépendant. S'il y a des différences entre nous, ce sont des différences de tactiques et de détail, mais pas de principe, et elles ne semblent en réalité pas plus grandes que les différences qui surgissent parfois entre les propres affiliées de la CISL. C'est quelque chose de normal et de sain dans l'organisation démocratique et pluraliste qu'est notre Confédération.

Cela étant, il n'y a plus aucune logique ou raison qui justifie l'existence de deux internationales syndicales, travaillant en parallèle pour atteindre fondamentalement les mêmes objectifs et elles ont donc toutes les raisons de s'unir. De même, il y a toutes les raisons d'intégrer dans ce processus d'unification les centrales syndicales nationales qui partagent nos objectifs, mais qui ne sont pour l'heure affiliées ni à la CISL ni à la CMT. Comme vous le savez, certaines organisations en France font partie de ces centrales et je suis certain que notre nouvelle Inter-

nationale bénéficiera non seulement de la contribution des deux affiliées françaises de la CISL et de celle de la CFTC qui appartient à la CMT, mais également d'autres organisations. Cela ne rendra pas nécessairement la gestion plus facile, mais ce sera certainement plus intéressant et cela rendra le mouvement syndical plus représentatif et plus fort, et c'est bien là le plus important.

La CFDT est, je n'en doute pas, particulièrement sensible à l'importance de ce processus d'unification et à toutes ses implications. Vous en avez fait largement la preuve par votre propre histoire d'affiliations internationales et d'implication à l'échelon international. Je pense donc que nous pouvons convenir ensemble que nous ferons l'histoire en nous rendant à Vienne vers la fin de cette année pour tenir des congrès, le dernier jour du mois d'octobre pour dissoudre la CISL et les jours suivants pour fonder une nouvelle Internationale syndicale unie. Cela est important en soi. Mais ce qui compte davantage c'est que nous sommes vecteurs de changement. Un changement dans la vie des travailleurs et travailleuses que vous représentez et dans celle de leur famille, et un changement dans nos capacités à les représenter dans l'économie mondiale. A cet égard, le défi est moins de créer une nouvelle Internationale que de faire de celle-ci l'instrument d'un nouvel internationalisme syndical, capable de défendre les droits des travailleurs et de s'occuper de leurs difficultés dans l'économie mondiale.

Et soyons honnêtes, c'est quelque chose que nous ne ferons pas à Vienne. Cela demandera un travail ardu et continu pendant les mois et les années à venir. Car il sera nécessaire d'intégrer l'action syndicale internationale dans les activités quotidiennes de nos affiliées nationales. La dynamique de la mondialisation a fait converger nos agendas nationaux et internationaux mais à ce jour, nos priorités, nos méthodes de travail, et même nos réflexes ne se sont pas encore adaptés à cette réalité. Et le temps est venu où nous pouvons et où nous devons remédier à cette lacune et combler notre retard.

Ce sont des questions complexes et, dès la semaine prochaine, le Comité exécutif de la CISL, réuni en session à Bruxelles pour la dernière fois, devra s'attaquer à plusieurs d'entre elles. Je suis sûr que cette dernière session ne sera pas, loin s'en faut, la plus facile ni la plus harmonieuse des 57 ans d'histoire de la CISL. Nous avons des décisions difficiles à prendre. Ma seule consolation, peut-être, est que ce Congrès laissera votre représentant – François – de si bonne humeur qu'il marquera non seulement son accord sur la logique incontestable de tout ce qui est proposé, mais qu'il transmettra à chacun et chacune son enthousiasme à l'égard de ces propositions. Peut-être puis-je demander à chacun et chacune d'entre vous de garder cela à l'esprit tandis que vos débats se poursuivent ici.

Etablir de nouvelles structures

Les tâches immédiates ne sont pas seulement de rédiger des statuts et un programme pour notre nouvelle Internationale, et d'aboutir à un accord sur les droits de représentation dans l'Internationale – et vous pouvez probablement vous imaginer tout ce que cela implique – mais également d'établir de nouvelles structures, de nouvelles méthodes de travail qui nous permettent de faire de notre internationalisme un instrument propre à répondre aux besoins quotidiens du travail local et national – et non de distraire l'attention qui leur est accordée, ou en faire un coût à supporter pour honorer un engagement à faire preuve de solidarité envers les personnes dans le besoin. Et dans ce contexte, nous devons – et ce n'est pas la moindre tâche – établir une juste relation entre la nouvelle Confédération et les dix Fédérations syndicales internationales actives au niveau sectoriel. Ce fut un processus difficile et le résultat ne plaira pas à tout le monde mais il devrait être, je pense, un important pas en avant pour assurer que notre mouvement international agisse véritablement comme un seul mouvement, plutôt qu'en ordre dispersé. Notre idée est de créer un Conseil réu-

nissant les Fédérations syndicales internationales (FSI) et la nouvelle Internationale, dans le cadre duquel nous pourrions fixer ensemble des priorités et planifier et mettre en œuvre des activités. A ce jour, neuf des dix FSI ont formellement marqué leur accord à ce projet sur lequel je fonde de grands espoirs. Nous devons également assurer la juste relation entre l'entité mondiale et nos organisations régionales, avec l'importante innovation que constitue la création d'une nouvelle architecture en Europe – un Conseil régional paneuropéen, lequel, pour la première fois, permettra à nos amis de la CES d'avoir un lien structuré avec le mouvement international, sans toutefois leur retirer l'autonomie dont ils ont besoin pour mener à bien leur mission envers l'Union européenne. Et il y a encore bien d'autres tâches – comment rendre notre défense des droits des travailleurs dans le monde aussi solide que nécessaire; comment remplir notre tâche de développement des capacités de nos organisations sœurs dans les pays en développement et en transition de manière efficace et responsable; comment interagir avec toutes les organisations internationales qui ont des responsabilités – ou devraient les avoir – en termes de gouvernance de l'économie mondiale.

Mais plutôt que de m'étendre sur toutes ces questions, j'aimerais conclure en faisant un seul et simple commentaire qui s'applique à chacune d'entre elles.

Notre nouvel internationalisme ne deviendra réalité, notre nouvelle Internationale ne vivra que si nous réussissons à engager nos affiliées nationales dans son travail et à montrer que de sa réussite dépend l'avenir du syndicalisme dans chaque pays.

Et nous devons y travailler ensemble. Dès le départ, la CFDT a été l'une des affiliées qui, par sa contribution à notre travail, fut une source majeure d'idées, de réflexions et d'impulsions au sein de notre famille syndicale internationale.

Je vous dis donc merci pour tout cela et vous demande de continuer à jouer dans la nouvelle Internationale le même rôle que celui que vous avez toujours rempli à la CISL. ■



Ils se sont retrouvés à Grenoble

Des syndicalistes français

Parmi les représentants des organisations syndicales françaises, Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT était à la tête d'une délégation de neuf responsables. Jacques Voisin, président de la CFTC, a fait le déplacement. Alain Olive conduisait une délégation de l'Unsa, composée de trois responsables confédéraux. Danièle Karniewicz, secrétaire nationale, représentait la CFE-CGC. La Confédération étudiante, conduite par Julie Coudry, était aussi en nombre. Jean-François Martin représentait la Fage.

Des représentants de la société civile

Invités aussi, des partenaires de la société civile. Parmi eux : Jean-Pierre Dubois, président de la Ligue des droits de l'homme ; Christian Dufour, directeur adjoint de l'Ires ; Jean-Luc Frise, président de l'Unconvac ; Marc Gagnaire de la Fnars ; Muriel Guenoux de France Active ; Xavier Guillard représentant le président du CES ; Jean-Paul Guillot, président de Réalité du dialogue social ; Michèle Mabillon, responsable de l'ACO Isère ; Jean-Jacques Marette, directeur de l'Arrco-Agirc ; Francis Marquant du cabinet Syndex ; Michel Regereau, président de la Cnamts ; Jean-Pierre Revoil directeur de l'Unedic ; Pierre Tournemire, secrétaire général adjoint de la Ligue de l'enseignement ; Henri Rouillé d'Orfeuil, président de Coordination Sud ; Geneviève Sevrin, présidente d'Amnesty International.

Des partenaires dans les Dom-Tom

Pour les Dom-Tom, neuf organisations syndicales étaient représentées. La Réunion par Jean-Pierre Rivière, secrétaire général de l'UI CFDT ; Mayotte par Said Boinali, secrétaire général de la Cisma-CFDT ; la Nouvelle-Calédonie par Didier Gué-

nant-Jeanson, secrétaire général de l'Usoenc ; la Martinique par Arsène Nohile, secrétaire général de l'UIR CFDT ; la Guadeloupe par Henri Berthelot, secrétaire général de l'UIR ; la Guyane par Gérard Faubert secrétaire général de la CDTG-CFDT ; Tahiti par Heifara Parker, secrétaire général adjoint de A Tia I Mua ; Wallis et Futuna par Kalolo Hanisi, secrétaire général de l'UI-CFDT ; Saint-Pierre et Miquelon par Philippe Guillaume, secrétaire général de l'UI CFDT.

Des anciens responsables de la CFDT

Invitée à Grenoble, Nicole Notat, aujourd'hui Pdg de Vigeo, a « retrouvé une CFDT très chaleureuse, at-elle déclaré. Le rassemblement est à l'évidence au rendez-vous de ce congrès sur des lignes qui sont claires ». Edmond Maire a également fait le déplacement. Secrétaire général de 1971 à 1988, artisan de la « refondation », il reste aujourd'hui très actif dans le débat politique et social français. Jean Kaspar, qui lui a succédé de 1988 à 1992, a fait lui aussi le détour par la capitale des Alpes.

Le père de François, Jacques Chèrèque, a rejoint son fils à Grenoble. Il fut de 1979 à 1984, secrétaire général adjoint de la CFDT auprès d'Edmond Maire, avant d'être nommé ministre de l'Aménagement du territoire de 1988 à 1991 dans le gouvernement de Michel Rocard.

Parmi d'autres anciens de la commission exécutive, on a reconnu : Jean-Marie Spaeth, Jean-François Trogrlic, Jean-René Masson, Michel Caron, Jacques Moreau, Pierre Héritier, Jean-Paul Jacquier, Gérard Dantin ; Noël Mandray, Hubert Lesiré-Ogrel, etc.

Des syndicalistes du monde entier

Plus d'une centaine d'invités, représentant 77 organisations syndicales dans 44 pays, ont répondu à l'invitation de la CFDT à Grenoble. Des

représentants d'organisations syndicales internationales, d'organismes d'Etat ou de l'Union européenne, d'associations ou de clubs de réflexion ont fait le déplacement.

Union européenne et syndicats associés au sein de la CES

Plus de quarante organisations membres ou membres associés de la Confédération européenne des syndicats (CES) se sont retrouvés à Grenoble, parmi lesquels de nombreux secrétaires généraux, dont John Monks, secrétaire général de la CES. Parmi ces responsables : Daniel Van Daele, secrétaire général de la FGTB (Belgique), Viviane Goergen, secrétaire générale de la LCGB (Luxembourg)...

Etaient aussi représentés : le DGB à Bruxelles (Allemagne) ; l'OEGB (Autriche) ; la CSC (Belgique) ; les TUC (Grande Bretagne) ; la KSBIH (Bosnie Herzégovine) ; Podkrepa CL (Bulgarie) ; l'UATUC (Croatie) ; LO (Danemark) ; les CCOO (Espagne) ; ELA (Espagne) ; l'UGT (Espagne) ; la SAK (Finlande) ; le GSEE (Grèce) ; l'ICTU (Irlande) ; la CGIL (Italie) ; l'UIL (Italie) ; l'OGBL (Luxembourg) ; la GWU (Malte) ; LO (Norvège) ; la FNV (Pays-Bas) ; Solidarnosc (Pologne) ; la CGTP (Portugal) ; l'UGT du Portugal ; la BNS (Roumanie) ; LO Suède ; la SACO (Suède) ; TCO (Suède) ; la KESK (Turquie) ; la FTUU (Ukraine) ; la KVPU (Ukraine) ; la CITUB (Bulgarie) ; la CITUB-KNSB (Bulgarie) ; l'ESZT (Hongrie) ; le BSPK (Kosovo) ; la LDF (Lituanie) ; Cartel Alfa (Roumanie) ; la CNSLR-FRATIA (Roumanie) ; la CSDR (Roumanie) ; Nezavisnost (Serbie — Monténégro) ; la FNPR (Russie) et la FERPA (retraités européens).

Afrique

Mohamed Lakhdar Bedreddine, secrétaire national de l'UGTA (Algérie) ; Guillaume Attigbe, secrétaire général de la CSA (Benin) ; Maximilien Ntone Diboti, président confédé-

ral de la CSTC (Cameroun); François Ade Mensah, secrétaire général de la l'UGTCI (Côte d'Ivoire); Hammadoun Amion Guindo, secrétaire général de la CSTM (Mali); El Miloudi El Mokharek, secrétaire national de l'UMT (Maroc); Elimane Diouf, secrétaire général adjoint de la CSA (Sénégal); Mademba Sock, secrétaire général de l'UNSAS (Sénégal) et Hédi Godhani, secrétaire général adjoint de l'UGTT (Tunisie).

Asie

Cai Chong Guo représentant en France du China Labour Bulletin (Chine); Akiko Okubo, représentante du bureau Europe pour le JTUC - Rengo (Japon); Choong-Ho Kang, secrétaire international de la FKTU (Corée du Sud).

Moyen Orient

Ghassan Muklashy, membre de la commission exécutive de la Histr-

dout (Israël) et Suheil Khader, membre de la commission exécutive de la PGFTU (Palestine).

Amériques

Daniel Jorajuria-Khars, membre du bureau national de la CTA (Argentine); Jacy Afonso de Melo, secrétaire des finances de la CUT (Brésil); Roger Valois, vice-président de la CSN (Canada); Jérôme Turcq, vice président du syndicat de l'Alliance de la fonction publique de la FTQ (Canada) et Penny Schantz, représentante en France des affaires internationales de l'AFL-CIO (Etats-Unis).

Organisations internationales

Outre Guy Ryder, secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL); Willy Thys, secrétaire général de la Confédération mondiale du travail (CMT); Pierre Habbard, conseiller du TUAC

(représentation syndicale au sein de l'OCDE); Andrew Kailembo, secrétaire général de l'ORAF/CISL; Mody Guiro, président de l'ORAF CISL et secrétaire général de la CNTS du Sénégal.

Et aussi...

Georgina Hill, premier secrétaire aux affaires sociales à l'ambassade de Grande-Bretagne; Jean Lapeyre, conseiller aux affaires sociales à l'ambassade de France en Italie; William Owen, premier secrétaire aux affaires politiques à l'ambassade des Etats-Unis; Philippe Herzog, président de Confrontation Europe; Jean-Daniel Leroy directeur du BIT en France; Joël Thomas, président du CCFD; Roger Briesch, vice-président du Comité économique et social européen; Patrick Venturini, secrétaire général de ce même comité et Michel Monfort, conseiller du président du HCCL.



**Vesselin Mitov
de Podkrepa, Bulgarie**

Vesselin Mitov n'est pas inquiet du report possible de l'adhésion de son pays dans l'UE. « Depuis 2000, affirme-t-il, Podkrepa s'efforce d'accélérer l'intégration des normes sociales européennes en s'inspirant de la législation communautaire. Nous avons aussi contribué à la création d'un Conseil économique et social, il y a trois ans. » Pour lui,

l'adhésion ne sera pas retardée. Cependant, la Commission a raison de mettre la pression sur le gouvernement bulgare. « Il reste des problèmes dans les domaines judiciaire et agricole. Il existe une criminalité économique et une évasion fiscale importante, reconnaît-il, dans le domaine social, nous

sommes en retard et il sera plus difficile de faire pression après l'adhésion. »

**Suheil S. Khader
de la PGFTU, Palestine**

« Avec 60 % de chômage dans les territoires occupés, les travailleurs palestiniens souffrent beaucoup », affirme ce responsable de la Fédération des syndicats palestiniens (PGFTU). Et la construction du mur entre Israël et les Territoires n'arrange rien. Sur les événements récents, Suheil Khader se réjouit que les élections aient eu lieu selon des règles démocratiques reconnues, même s'il n'est pas favorable au Hamas. « Les accusations de corruption ne sont pas infondées, reconnaît le Palestinien, mais elles ne concernent pas l'ensemble du pays et de la classe politique. » Pour lui, « supprimer les subventions aux Territoires revient à punir 5 millions de personnes dont la plupart sont innocen-

tes. » Sur la politique israélienne, Suheil Kader dit « ne pas voir de différence » depuis l'arrivée de Kadima, le nouveau parti au pouvoir, mais il garde espoir en une solution négociée respectant les résolutions de l'ONU et reconnaissant l'existence des deux pays.

Renzo Bellini de la CISL, Italie

Renzo Bellini attend beaucoup du nouveau gouvernement : « Il faut réactiver le développement du pays et lui rendre sa compétitivité perdue ». La CISL suggère au gouvernement Prodi de procéder à une réduction du coût du travail pour favoriser l'emploi de populations ciblées, telles que les femmes, les jeunes et les salariés de plus de 50 ans. Ces mesures seraient destinées à développer les régions méridionales de l'Italie qui sont les plus touchées par le chômage. Pour financer ces politi-



ques, le gouvernement doit trouver des ressources pour boucler son budget sans ponctionner les salariés. « Une lutte efficace contre l'évasion fiscale qui est de 100 milliards d'euros peut rapporter », suggère le syndicaliste. Enfin, Renzo Bellini attend que Romano Prodi, ancien président de la Commission, relance la politique européenne italienne après le coup d'arrêt donné par Berlusconi.

**Gassan Mouklashi
et Salomon-Sami Cohen
de Histadrout, Israël**

« La situation intérieure du pays s'améliore progressivement avec une légère baisse du chômage, raconte Gassan Mouklashi, mais le nombre de pauvres ne cesse d'augmenter. Près de 600 000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté. » Selon ses représentants, Histadrout milite pour que les deux communautés, Israéliens et Arabes israéliens, aient les mêmes droits. « Si la pauvreté augmente, ça n'aidera pas la paix », affirme-t-il. Au sujet d'Amir Peretz, ex-président d'Histadrout, devenu ministre de la Défense dans le gouvernement d'Ehud Olmert, les syndicalistes attendent de lui qu'il tienne ses promesses maintenant qu'il est au pouvoir, et notamment qu'il œuvre pour la paix.

**Jacy Afonso de Melo
de la Cut, Brésil**

« A 90 %, les délégués présents au congrès de la Cut qui a eu lieu début juin ont voté pour un soutien massif à la candidature de Lula lors des prochaines élections présidentielles d'octobre », explique Jacy Afonso De Melo. Si quelques points de désaccord existent entre la première centrale brésilienne et l'ancien métallo, notamment sur la réforme de la protection sociale, la Cut juge très positif



son bilan. « Le salaire minimum a augmenté de 14 % en plus de l'inflation, 4 millions d'emplois ont été créés en 4 ans, 340 millions d'euros ont été consacrés au développement de l'agriculture familiale, le prix des produits alimentaires de base a connu une importante réduction, 10 millions de familles ont bénéficié de bourses en échange de vaccinations et de scolarisations obligatoires de leurs enfants. Bref, la pauvreté a reculé au Brésil », affirme le syndicaliste.

Cai Chonguo du China Labour Bulletin, Chine

« En vingt ans, les sociétés internationales ont investi 500 milliards de dollars en Chine, explique Cai Chonguo, et 70 % des exportations chinoises sont le fait de ces sociétés. » La situation des salariés chinois est terrible. Le salaire minimum n'a pas augmenté depuis dix ans, tandis que les prix des produits alimentaires ont été multipliés par trois. « Il n'est pas rare de travailler 12 à 13 heures par jour, parfois sept jours sur sept, confirme-t-il, les conditions de travail sont telles que des pénuries de



main-d'œuvre apparaissent favorisant le travail des enfants. » Les syndicats indépendants sont toujours illégaux mais, ça et là, des mouvements sociaux incontrôlés et des violences sociales conduisent certaines autorités locales à plus de souplesse et à rechercher des interlocuteurs.

Akiko Okubo du Rengo, Japon

« Après 10 ans de récession, l'économie japonaise renoue avec la croissance. Le chômage a légèrement baissé », explique la représentante à Bruxelles de la Confédération japonaise Rengo. Pour autant, les emplois nouvellement créés sont dans leur



majorité très précaires. « Les jeunes et les femmes sont les plus exposés à cette précarité, observe-t-elle. Le Rengo est très préoccupé par le désengagement des entreprises dans les systèmes de formation. Elles ont tendance à embaucher des salariés déjà expérimentés. » Pour la syndicaliste, ce phénomène percute le vieillissement de la population. « Le gouvernement tente d'encourager la natalité mais l'instabilité des emplois des jeunes ne les encourage pas à faire des enfants. »

Fatima Fazlic du KSBIH, Bosnie-Herzégovine

« Le chômage atteint 30 % dans le pays, déplore Fatima Fazlic, il concerne 519 000 salariés ». Alors que d'importantes élections législatives auront lieu en octobre de cette année, le gouvernement se débat avec le chômage des jeunes. Sa dernière trouvaille : un contrat de deux ans pendant lesquels le jeune peut être licencié sans autre forme de procès. Ce CPE bosniaque a été vive-

ment dénoncé par le KSBIH. Au plan syndical en revanche, d'importants progrès ont été réalisés. Le KSBIH de Bosnie et la Confédération de la République serbe de Bosnie ont maintenant une structure commune soutenue par la CISL et la CES. Cette structure est notamment chargée des questions internationales pour les deux organisations. « C'est un premier pas important vers la réunification des deux entités » estime Fatima Fazlic.

Anatoly Akimochkin de KVPU, Ukraine

« La situation politique est inquiétante, analyse Anatoly Akimochkin, trois mois après les élections de mars aucune majorité ne se dégage, aucune coalition ne s'impose ». Le



KVPU juge également inquiétantes les velléités d'autonomie de la région sud-est. Les responsables politiques de cette région ont adopté le Russe comme langue officielle et les accointances avec la Russie sont évidentes. Pour le syndicaliste, une relance du GUUAM (alliance politique regroupant la Géorgie, l'Ukraine, l'Ouzbékistan, l'Azerbaïdjan, la Moldavie) pourrait mettre ces pays à l'abri d'une trop grande influence de la Russie.

Élections

La Commission exécutive

Le Bureau national

**La commission de suivi de la charte financière
et informatique**



La Commission exécutive



Élections

Le Bureau national élu par le 46^e congrès s'est réuni le 15 juin. Il a décidé de fixer à 9 le nombre de membres de la Commission exécutive. Dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires, il a procédé aux votes suivants.

Résultat du vote

37 votants.	Annie Thomas	37 voix	Le Bureau national a élu
Sont élus membres	Anousheh Karvar	37 voix	Secrétaire général :
de la Commission exécutive :	Laurence Laigo	37 voix	François Chérèque, 37 voix
François Chérèque	Marcel Grignard	37 voix	Secrétaire général adjoint :
Jacky Bontems	Alexis Guénégo	37 voix	Jacky Bontems, 37 voix
Gaby Bonnand	Jean-Louis Malys	37 voix	Trésorier : Gaby Bonnand, 37 voix.



François Chérèque

Secrétaire général. Responsable de la politique générale. Responsable du fonctionnement des instances. Responsable de la représentation CFDT. Responsable de la politique d'information des responsables CFDT.

Responsabilités syndicales : 2002 : Secrétaire national confédéral. 1996 : Secrétaire général de la fédération Santé-Sociaux. 1991 : Secrétaire national de la fédération Santé-Sociaux. 1986 : Secrétaire d'union départementale. 1983 : Secrétaire de syndicat.

Activité professionnelle : Educateur spécialisé.

Date de naissance : 1^{er} juin 1956. Lieu de naissance : Nancy (Meurthe-et-Moselle). Situation de famille : Vie maritale. 2 enfants.

Jacky Bontems

Secrétaire général adjoint. Responsable de la politique en direction des petites entreprises. Responsable de la politique en matière de vacances, loisirs, tourisme. Responsable de la politique de consommation. Responsable de la politique du cadre de vie et du logement.

Responsabilités syndicales : 1992 : Secrétaire général adjoint confédéral. 1987 : Secrétaire général de l'union régionale interprofessionnelle Ile-de-France. 1983 : Secrétaire général de l'Union départementale de Paris. 1975 : Secrétaire général du syndicat Construction et Bois de Paris.

Activité professionnelle : Technicien supérieur.

Date de naissance : 17 octobre 1951. Lieu de naissance : Epinal (Vosges). Situation de famille : célibataire.





Gaby Bonnand

Trésorier. Responsable de la politique économique et de l'épargne salariale. Coordination des politiques de protection sociale (y compris Assurance-chômage). Responsable de la politique de santé et de la famille.

Responsabilités syndicales : 2002 : Secrétaire national. 1997 : Secrétaire général de l'Union régionale interprofessionnelle de Bretagne. 1988 : Secrétaire de l'Union des Pays de Rennes. 1987 : Secrétaire général adjoint du syndicat FEAE 35.

Activités professionnelles : Mécanicien monteur, ajusteur-fraiseur.
Date de naissance : 3 avril 1952. Lieu de naissance : Saint-Joseph (Loire).
Situation de famille : Marié. 2 enfants.

Anousheh Karvar

Responsable de la politique Internationale, des Dom-Tom, de l'Institut Belleville. Responsable des titres CFDT. Responsable de la coordination au CES. Responsable des relations avec le monde associatif. Responsable des relations avec les intellectuels. Responsable de la réforme et des évolutions de l'Etat.

Responsabilités syndicales : 2003 : Secrétaire générale adjointe de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres. 2001 : Secrétaire nationale à l'Union confédérale des ingénieurs et cadres. 1992 : Secrétaire de section de la bibliothèque de France (Syndicat général des affaires culturelles).

Activité professionnelle : Conservateur en chef des bibliothèques.
Date de naissance : 2 janvier 1961. Lieu de naissance : Téhéran (Iran).
Situation de famille : Vie maritale. 2 enfants.



Marcel Grignard

Responsable de la coordination de la politique d'action revendicative et évolution des règles du dialogue social. Responsable de la politique européenne. Responsable de la politique du développement durable, des politiques industrielles, de la recherche, et de la coordination en matière de RSE. Responsable de la politique en direction des IRP.

Responsabilités syndicales : 2005 : Secrétaire national confédéral. 2000 : Secrétaire national à la Fédération générale des Mines et de la Métallurgie. 1993 : Secrétaire général de la Fédération générale des Mines et de la Métallurgie. 1988 : Délégué syndical central de Sollac et de la branche sidérurgie. 1982 : Secrétaire du syndicat Métaux Fos.

Activité professionnelle : Electronicien.
Date de naissance : 16 avril 1951. Lieu de naissance : Saint-Vincent des Landes (Loire Atlantique).
Situation de famille : Marié. 2 enfants.



Laurence Laigo

Responsable de la politique des garanties collectives, salaire, contrat de travail privé et public. Responsable de la politique en direction des femmes. Responsable des relations extérieures.

Responsabilités syndicales : 2002 : Secrétaire confédérale CFDT au service international et Europe. 2000 : Conseillère nationale à l'Unsa en charge du dossier Europe. Responsable de la délégation commune Unsa-CFDT à la CES.

Activité professionnelle : Enseignante.

Date de naissance : 27 avril 1966. Lieu de naissance : La Rochelle (Charente-Maritime).

Situation de famille : Vie maritale.

Alexis Guénégo

Responsable de la politique de développement et pratiques syndicales (dont le travail en questions). Responsable de la politique de formation syndicale. Responsable de la politique en direction des jeunes.

Responsabilités syndicales : 2005 : Secrétaire national confédéral. 1992 : Secrétaire général de la fédération Interco. 1986 : Secrétaire fédéral à la fédération Interco. 1983 : Secrétaire de section du Conseil général de Loire-Atlantique.

Activité professionnelle : Ingénieur d'études sanitaires.

Date de naissance : 4 septembre 1954. Lieu de naissance : Saint-Lyphard (Loire-Atlantique).

Situation de famille : Vie maritale. 2 enfants.



Annie Thomas

Responsable de la politique de la formation initiale et continue. Responsable de la politique d'insertion dans l'emploi et la lutte contre l'exclusion. Représentation CFDT au bureau de l'Unedic et suivi de l'assurance-chômage. Responsable de la politique juridique.

Responsabilités syndicales : 1998 : Secrétaire nationale confédérale. 1992 : Secrétaire générale de l'Union régionale interprofessionnelle Midi-Pyrénées. 1986 : Secrétaire du syndicat PTT de la Haute-Garonne.

Activité professionnelle : Administrateur civile.

Date de naissance : 11 janvier 1952. Lieu de naissance : Blaye-les-Mines (Tarn).

Situation de famille : Mariée. 1 enfant.

Jean-Louis Malys

Responsable de la politique organisationnelle. Responsable de la politique de communication. Responsable de la politique sur les retraites. Responsable santé au travail, conditions de travail, handicapés. Responsable de la politique de l'immigration et de la lutte contre le racisme.

Responsabilités syndicales : 2001 : Secrétaire général de l'Union régionale interprofessionnelle de Lorraine. 1992 : Membre du conseil national fédéral de la Fédération générale des Mines et de la Métallurgie, et responsable de la branche sidérurgie. 1982 : Secrétaire général adjoint du syndicat sidérurgie de la métallurgie de Nord-Lorraine.

Activité professionnelle : sidérurgiste.

Date de naissance : 5 novembre 1955. Lieu de naissance : Uckange (Moselle).

Situation de famille : Marié. 3 enfants.



Le Bureau national

NOM/Prénom	Organisation	Âge (ans)	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	%	
------------	--------------	-----------	------------	--------------------	----------------	---	--

Catégorie des fédérations

JOUNEAUX Chantal	FEP	44	Enseignante	Secrétaire nationale	26 335	99,00	ÉLUE
DESCACQ Véronique	Banques	44	Responsable d'ag. bancaire	Secrétaire générale	26 073	98,01	ÉLUE
PIERRON Patrick	FCE	44	Cadre EDF	Secrétaire général	26 068	97,99	ÉLU
GARNIER Hervé	FGA	47	Salarié d'expl. agricole	Secrétaire général	26 050	97,92	ÉLU
MORLAND Hervé	F3C	45	Agent de la Poste	Secrétaire général	25 995	97,72	ÉLU
GILLIER Dominique	FGMM	51	Mécanicien	Secrétaire général	25 743	96,77	ÉLU
ESCH Marie-Odile	Interco	49	Attachée territoriale	Secrétaire générale	25 705	96,63	ÉLUE
LE COQ Joël	FGTE	56	Agent administratif	Secrétaire général	25 458	95,70	ÉLU
LARDEUX Nicole	Services	51	Employée commerce	Secrétaire générale adj.	25 176	94,64	ÉLUE
BRIAND Yolande	Santé-Sociaux	55	Technicienne de laboratoire	Secrétaire générale	24 975	93,88	ÉLUE
MURGIA Joseph	FNCB	52	Coffreur	Secrétaire général	24 669	92,73	ÉLU
GARCIA Martial	PSTE	47	Employé Sécurité sociale	Secrétaire général adj.	22 851	85,90	ÉLU
BRULE Didier	Services	52	Salarié assurances	Secrétaire général	22 415	84,26	ÉLU
VILLENEUVE Jean-Luc	Sgen	60	Professeur	Secrétaire général	21 956	82,54	ÉLU

Catégorie des régions

SEGUIN Marie-Andrée	Champagne-Ardenne	50	Employée maroquinerie	Secrétaire générale	26 242	98,65	ÉLUE
BERGER Laurent	Pays de la Loire	37	Conseiller en insertion prof.	Secrétaire général	26 174	98,39	ÉLU
GUIAVARCH Maryvonne	Bretagne	54	Employée CPAM	Secrétaire générale	25 661	96,46	ÉLUE
BRANDICOURT Nathalie	Picardie	49	Professeur des écoles	Secrétaire générale	25 526	95,96	ÉLUE
GATTI Alain	Lorraine	48	Professeur des écoles	Secrétaire général	25 336	95,24	ÉLU
LAREUR Françoise	Île-de-France	44	Technicienne agricole	Secrétaire générale adj.	25 291	95,07	ÉLUE
ROUSSELET Gilles	Languedoc-Roussillon	40	Educateur	Secrétaire général	25 263	94,97	ÉLU
PERRAULT Philippe	Nord-Pas-de-Calais	50	Formateur	Secrétaire général	25 221	94,81	ÉLU
FLUHR Noëlle	Franche-Comté	53	Cadre sécurité sociale	Secrétaire générale adj.	24 971	93,87	ÉLUE
PEULET Bernard	Rhône-Alpes	48	Infirmier psychiatrique	Secrétaire général	24 949	93,79	ÉLU
BOST Claude	Auvergne	46	Ajusteur monteur	Secrétaire général	24 644	92,64	ÉLU
BATTAULT Joseph	Bourgogne	54	Technicien méthode	Secrétaire général	22 902	86,09	ÉLU
MARX Bernard	Alsace	56	Professeur	Secrétaire général	22 896	86,07	ÉLU
GIL Alain	Île-de-France	52	Employé de banque	Secrétaire général	21 901	82,33	ÉLU
GIRAUD-EYRAUD Jacqueline	PACA	58	Enseignante	Secrétaire générale	8 855	33,29	NON ÉLUE

Catégorie du Bureau national

KARVAR Anousheh		45	Conservatrice en chef	Secrétaire générale adj. UCC	25 320	95,18	ÉLUE
MALYS Jean-Louis		50	Sidérurgiste	Secrétaire général Uri Lorraine	25 127	94,46	ÉLU
CHEREQUE François		50	Éducateur spécialisé	Secrétaire général	24 392	91,69	ÉLU
BONNAND Gabby		54	Mécanicien	Secrétaire national	24 252	91,17	ÉLU
GRIGNARD Marcel		55	Électronicien	Secrétaire national	24 067	90,47	ÉLU
THOMAS Annie		54	Administratrice civile	Secrétaire nationale	23 764	89,33	ÉLUE
LAIGO Laurence		40	Enseignante	Secrétaire confédérale	23 026	86,56	ÉLUE
GUENEGO Alexis		51	Ingénieur d'études sanitaires	Secrétaire national	22 296	83,81	ÉLU
BONTEMS Jacky		54	Technicien	Secrétaire général adj.	21 576	81,11	ÉLU

Catégorie de l'UCC

FAYOL François		52	Administrateur civil	Secrétaire général	25 264	94,97	ÉLU
----------------	--	----	----------------------	--------------------	--------	-------	-----



1. François Fayol.
2. Yolande Briand.
3. Alain Gil.
4. Nathalie Brandicourt.
5. Annie Thomas.
6. Hervé Garnier.
7. François Chérèque.
8. Laurence Laigo.
9. Chantal Jouneaux.
10. Anousheh Karvar.
11. Hervé Morland.
12. Laurent Berger.
13. Patrick Pierron.

14. Jean-Louis Malys.
15. Marcel Grignard.
16. Françoise Lareur.
17. Joseph Battault.
18. Maryvonne Guivarc'h.
19. Dominique Gillier.
20. Alain Gatti.
21. Noëlle Fluhr.
22. Joseph Murgia.
23. Jacky Bontems.
24. Gilles Rousselet.
25. Véronique Descacq.
26. Marie-Andrée Séguin.

27. Claude Bost.
28. Marie-Odile Esch.
29. Nicole Lardeux.
30. Bernard Peulet.
31. Jean-Luc Villeneuve.
32. Joël Le Coq.
33. Bernard Marx.
34. Gaby Bonnard.
35. Martial Garcia.
36. Didier Brûlé.
37. Philippe Perrault.
En médaillon, Alexis Guénégo.

Compte rendu de la Commission de suivi de la charte financière et informatique

Jacky Bontems a présenté un compte rendu de la Commission de suivi de la charte financière et informatique, comme de coutume, à chaque congrès, après validation du Bureau national. La Commission a analysé et validé la clôture de trois exercices, 2002, 2003 et 2004, après les bilans partiels en cours d'exercice.

La Commission s'est attachée à contrôler l'application du taux d'appel, un contrôle par sondage ayant été fait sur les cotisations nominatives de deux exercices. Elle a pu constater que la réévaluation annuelle des cotisations n'était pas une pratique systématique dans tous les syndicats.

Les saisines sont moins nombreuses que dans les mandatures précédentes et le nombre de cas litigieux est également en décroissance. La commission a par ailleurs été saisie de plusieurs pratiques contestables : surcotisations, financement de la presse facturé au prorata du nombre de cotisations... Moins nombreuses

que dans le passé, ces pratiques ont conduit la Commission à rappeler les règles et parfois à faire suivre certains dossiers vers la commission confédérale d'organisation.

Dans le cadre de ses prérogatives, la Commission a rencontré sur le terrain des syndicats. Le rôle premier fut de faire de la pédagogie : informer, préciser, discuter des méthodes de gestion. Face à des méthodes ne relevant pas de nos règles, la Commission a émis par courrier des préconisations suivies d'effets. Ces rencontres devraient être plus nombreuses lors de la prochaine mandature.

Quant au bilan partiel de l'application de la charte, le travail, les réflexions de la commission ont alimenté les travaux du BN sur nos dysfonctionnements parmi lesquels la hausse des impayés PACSy. Cela est en partie dû à une mauvaise prise en compte des évolutions du fichier.

Quant au plafond, en 2003, 161 syndicats représentant 592 000 cotisa-

tions en ont bénéficié. En 1998, le plafond représentait 75 % du plafond Sécu. En 2003, nous sommes descendus à 71 %. Le même constat a été fait sur 2004. La part mutualisée a donc été diminuée.

Le principal point négatif reste le constat trop important dû au non respect du taux de collecte à 0,75 % qui provient de l'absence de réévaluation des cotisations et une réévaluation d'un même pourcentage pour tous, si elle est un moindre mal, ne garantit pas le respect du 0,75 %. Cela amène une perte de moyens pour tous, y compris pour le syndicat. C'est un sacré problème, avec de fortes conséquences relevées dans le rapport financier adressé au congrès qui a conduit le CN d'octobre 2005 à prendre des décisions.

Enfin, la commission tient à souligner le rôle pivot du trésorier. La commission insiste donc tout particulièrement sur la nécessité de revaloriser ce poste et d'encourager la formation.

ÉLECTION DE LA COMMISSION DE SUIVI DE LA CHARTE FINANCIÈRE ET INFORMATIQUE

Collège des fédérations

Martine Roy	Hacuitex	26 135	98,47%
Jean-Marie Villoing	FCE	25 998	97,95%

Collège des Uri

Sophie Lancereau	Poitou-Charentes	25 300	95,32%
Catherine Lapouge	Basse-Normandie	26 066	98,21%

Collège des syndicats

Stéphane Bonnetain	Construction bois du Tarn	26 198	98,70%
Alain Elie	Services Eure et Loire	26 132	98,46%
Alain Larose	Métaux Caen	26 260	98,94%
Jean-Paul Laurent	Défense Nationale Aquitaine	26 301	99,09%
Elisabeth Le Gac	Santé-Sociaux Rhône	26 293	99,06%
Brigitte Rizzo	Banques d'Ile-de-France	26 014	98,01%



Discours de clôture

par François Chérèque,
secrétaire général

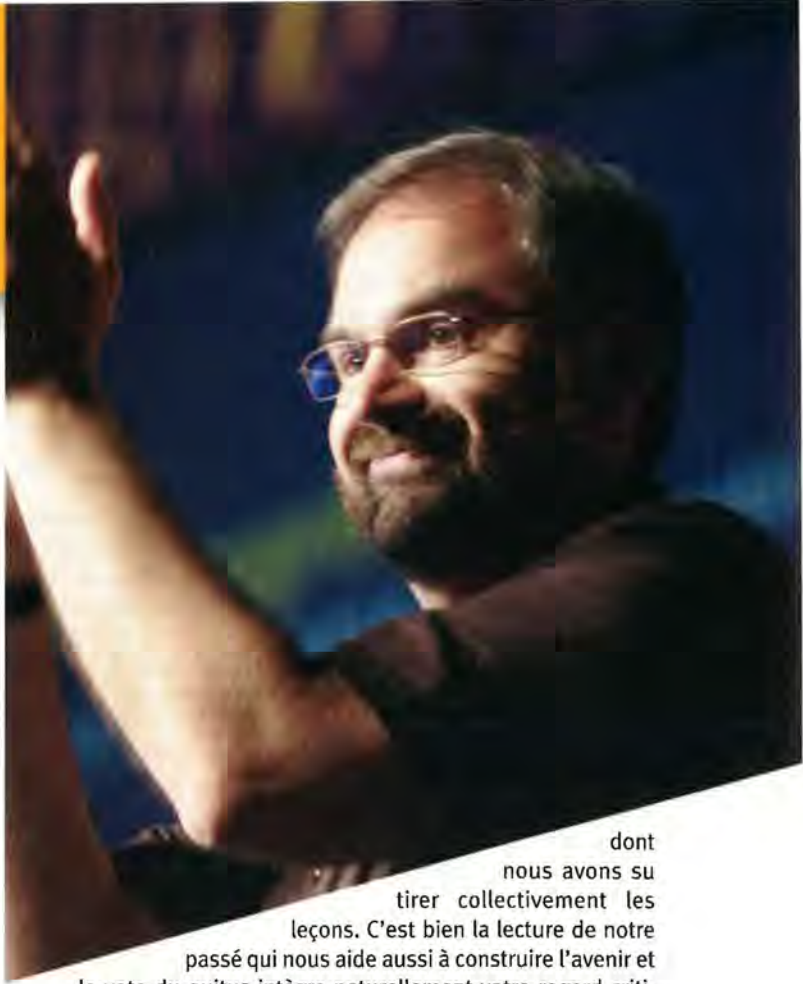
Voici venu le moment de clore les débats et les travaux de notre 46^e congrès. Je veux tout d'abord vous dire merci pour la confiance que vous venez de me renouveler. Je tiens à souligner aussi, et j'en suis fier, la qualité de vos interventions tout au long de cette semaine qui témoignent du sérieux de votre préparation de ce congrès et de votre attachement à faire vivre notre culture du débat. Je voudrais également saluer l'assiduité, il faudrait même dire le stoïcisme, avec lequel vous avez participé à l'ensemble de nos travaux malgré des conditions éprouvantes que nous a imposées la température excessive dans les locaux.

Bravo et merci à vous tous pour cet effort supplémentaire. Je pense en particulier à celles et ceux qui, plus que d'autres, ont des difficultés de mobilité. Bravo et merci aussi à toute l'équipe de l'organisation à qui cela a rendu la tâche plus difficile encore. Et je veux remercier tout particulièrement l'équipe des secouristes de la Croix Blanche, qui je le sais, a été très largement sollicitée durant cette semaine.

À ce congrès, nous vous avons proposé un projet de résolution ambitieux. Ambitieux parce que notre société en mutation profonde exige que nous prenions à bras le corps les problèmes, parce que les salariés inquiets sur leur avenir attendent nos réponses. Ambitieux parce que nos engagements passés nous ont rendus plus forts, plus déterminés, plus soudés pour nous donner la capacité d'affronter de tels défis. En adoptant cette résolution, vous avez clairement et démocratiquement décidé de vous saisir de questions difficiles, complexes, mais décisives, pour progresser concrètement sur nos objectifs de justice, d'équité et de solidarité.

La capacité de faire progresser l'intérêt général

Nos choix sont exigeants, nous le savons, mais la CFDT a des atouts : la capacité de regarder la réalité en face, de la regarder avec un œil critique et de dire la vérité telle qu'elle est aux salariés. La cohésion de notre organisation, qui nous permet de construire jour après jour la synthèse entre intérêts particuliers pour dégager l'intérêt collectif des salariés et contribuer ainsi à faire progresser l'intérêt général. La cohérence de nos engagements tout au long de notre histoire qui donne sens et efficacité à notre action. Ces atouts, nous venons de les renforcer. D'abord, en décidant ensemble et très clairement de tourner une page d'une période difficile



dont nous avons su tirer collectivement les leçons. C'est bien la lecture de notre passé qui nous aide aussi à construire l'avenir et le vote du quitus intègre naturellement votre regard critique. Nous avons aussi fait la démonstration qu'une organisation syndicale capable de se poser des questions sur elle-même, n'est pas une organisation qui doute mais une organisation qui progresse. Ceux qui ne s'interrogent pas sur eux-mêmes, se recroquevillent et régressent. Vous avez fait le choix inverse, c'est le bon. Ensuite, nous avons su dépasser les clivages idéologiques du « pour ou contre la confédération » et nous débattons aujourd'hui, enfin, sans entrave et sans complexe sur le fond des thèmes et sur notre approche de la société. Quel puissant démenti à tous ceux qui voulaient faire croire que la CFDT n'était pas ou n'était plus une organisation démocratique ! Oui, je crois que nous avons franchi une nouvelle étape dans la maturité de notre organisation. Oui, c'est bien la force de la CFDT dans le paysage syndical d'être capable, comme la presse l'a relevé ces derniers jours, d'oser débattre de questions difficiles et de tenter d'y apporter des réponses.

Innover dans nos pratiques participatives

Mais bien sûr il y a des risques, donc des réussites et des échecs. Mais toujours au bout, des choix collectifs et respectés. Nous avons décidé d'ouvrir des réflexions importantes : la rénovation du contrat de travail, la durée et l'organisation du travail, la mission des représentants des salariés dans les entreprises, la préparation de l'échéance de 2008 sur les retraites, le financement des protections sociales et des garanties collectives. Cette réflexion nous la mènerons ensemble, avec vous les responsables des syndicats. Nous avons décidé d'innover dans nos pratiques participatives. Alors attendez-vous à être sollicités. Préparez-vous à débattre pas seulement avec le Bureau national et la Confédération mais aussi avec tous les militants et les adhérents. C'est une exigence pour le Bureau national, mais aussi pour vous. Beaucoup d'entre vous sont venus me voir hier pour me dire que ce congrès leur avait redonné la pêche, redonné confiance en eux-

mêmes, mais aussi dans leurs responsables. J'en suis sûr, cette confiance vous donnera le dynamisme d'un nouvel élan pour renforcer la CFDT. La confiance retrouvée, cela veut dire, demain, des militants rassurés qui, eux, provoqueront plus facilement un élan de sympathie et d'adhésion. Nous allons faire la démonstration, au-delà de notre capacité de choisir, de notre capacité de rassembler. Vous m'avez demandé de rester réformiste, de parfois calmer mon impatience. Mais je suis tenace et nos objectifs de développement, j'en suis sûr, nous les atteindrons !

Est venu maintenant le moment de saluer en votre nom ceux qui quittent leurs responsabilités ou qui les ont quittés au cours de cette mandature au Bureau national ou à la Commission exécutive (Jean-François Trogrlic et Michel Jalmain). Ils ont contribué à la qualité de nos débats et aux prises de décision. Je tiens à les remercier tous. Je veux aussi saluer les quatre secrétaires nationaux qui ont achevé hier leur mandat au sein de la Commission exécutive. Yvonne, Odile, Rémi et Jean-Marie, chacune et chacun à leur façon, avec leur caractère, leur histoire, leur origine ont permis que la CFDT sorte renforcée de cette période. Une Commission exécutive doit être le rassemblement de personnalités différentes, d'accord sur l'essentiel, porteurs d'un projet commun, capables de débattre pour avancer ensemble. C'est ce que nous avons vécu pendant quatre années.

Merci à Yvonne, Odile, Jean-Marie et Rémi

Yvonne, dont le franc-parler cache une grande pudeur est, tout le monde ne le sait peut-être pas, une figure de la fédération Hacuitex, dont elle a partagé l'histoire parfois tumultueuse en réussissant à la faire évoluer. Faut-il y voir un signe, le départ d'Yvonne intervient au moment même où Hacuitex a décidé de rejoindre la fédération des Services.

Yvonne, tu as été aussi la défenseuse acharnée de l'accès au logement dans des conditions équitables pour tous.

Odile, tu as été la première femme secrétaire général de la FGA dans un secteur où dominait la présence masculine, et ta discrétion n'a d'égal que ton fort investissement dans les sujets dont tu as eu la charge durant toute cette mandature.

Tu as eu la complexe et délicate tâche de porter des sujets essentiels pour la société : racisme, discriminations, immigration. Tu as contribué à ce que la CFDT porte un regard lucide et critique sur ces sujets sensibles.

Jean-Marie, tu as été l'homme des sujets et des négociations difficiles : retraites, seniors, assurance-chômage, intermittents. Tu as été l'homme des contacts parfois délicats avec les partis politiques. Mais Jean-Marie, tu n'es pas seulement ce négociateur avisé, tu es aussi un exemple de la tradition du syndicalisme ouvrier. Mineur de ton état et fier de l'avoir été, tu as vécu les grandes mutations de ce secteur, avant de participer aux grandes mutations du syndicalisme.

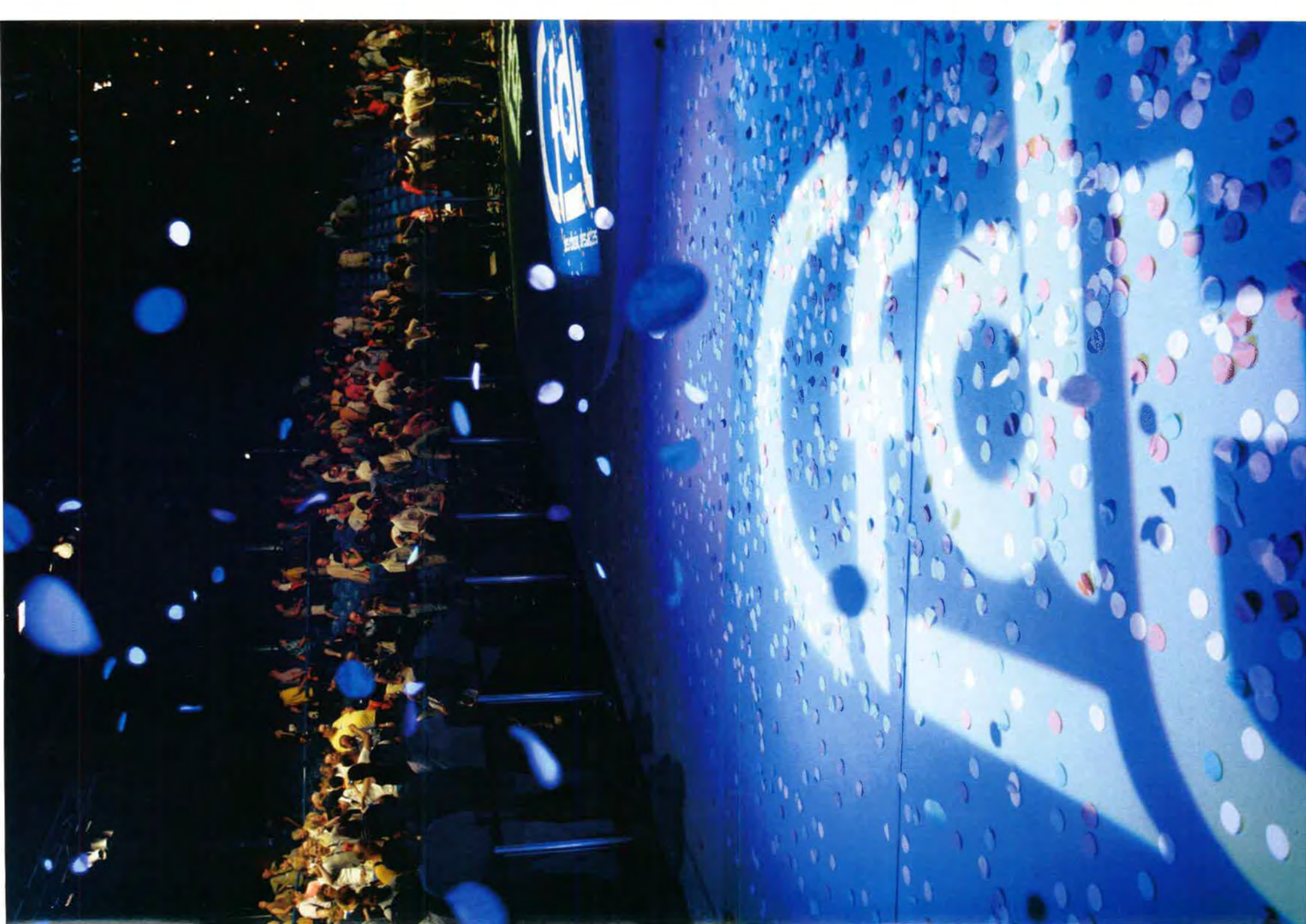
Rémi a deux particularités, il est né à Carhaix en Bretagne et sa passion et son métier d'origine sont la cuisine. Ces deux composantes suffisent à forger un caractère bien trempé et déterminé qui ont fait de toi, Rémi, un animateur pugnace de l'activité revendicative, déterminé dans les négociations. Tes sujets de cœur qui sont la santé au travail et l'insertion des handicapés ont permis à la CFDT de progresser.

Merci à vous quatre de m'avoir permis et aidé à prendre ma place à la tête de cette grande organisation. Merci à vous d'avoir contribué à ce qu'aujourd'hui, au sortir de notre 46^e congrès, la CFDT puisse poursuivre son ambition. Notre congrès s'achève, je voudrais maintenant en votre nom dire merci à l'URI Rhône-Alpes, à tous les militants de la région et aux 500 compagnons de cordée. Merci pour la chaleur de votre accueil et pour le dévouement dont vous avez fait preuve pour faire face à tous les aléas d'un si grand rassemblement. Merci à tous les secrétaires confédéraux et au personnel administratif de la Confédération pour leur investissement depuis plusieurs mois et pendant toute cette semaine. Merci à nos interprètes qui ont permis à nos invités étrangers de suivre nos travaux.

Merci à tous les techniciens et à tous ceux qui ont travaillé à la conception,

à l'aménagement et à la sécurité des espaces. Merci à tous nos invités qui ont manifesté par leur présence leur attachement à la CFDT. Merci à vous tous, délégués présents, pour votre enthousiasme et votre participation au fonctionnement démocratique de notre organisation. Bon retour à tous. ■





*Une bonne complémentaire santé,
c'est important pour la famille,
surtout avec l'arrivée d'un nouvel enfant.
A la Macif, tous les bébés sont assurés
gratuitement pendant toute l'année
qui suit leur naissance.*



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**

