



Cfdt

47^e Congrès Tours

7-11 juin 2010

Avant-Projet
de résolution





Avant-propos

Vous allez lire l'avant-projet de résolution adopté par le Bureau national en vue du prochain Congrès confédéral. Ce texte exprime une double volonté :

- celle de répondre à **l'actualité** que vivent les salariés ;
- celle de préparer la CFDT - toute la CFDT - à affronter **l'avenir** et ses défis, décisifs pour les salariés et pour le syndicalisme.

Le Bureau national a souhaité une résolution concrète, une résolution **centrée sur le salarié**. Ce texte doit permettre à chaque militant de la CFDT, là où il se trouve, de mettre en œuvre nos orientations pour les quatre prochaines années.

Dans l'avant-projet de résolution les termes « salarié » et « entreprise » sont le plus souvent utilisés dans leur sens le plus général. Par *salarié* il faut entendre tout homme ou femme en lien avec le travail quel que soit son statut (CDI, CDD, intérim, fonctionnaire, contractuel, chômeur, retraité, cadre, ...). De même, *entreprise* renvoie à tous les lieux de travail (entreprise au sens strict du terme, établissement public, administration, collectivité locale, association, ...).

C'est bien, en effet, le sens et la force du syndicalisme confédéré porté par la CFDT que de reconnaître toutes les situations particulières vécues par les salariés pour les inscrire dans une vision partagée de l'intérêt général. La résolution que nous adopterons au Congrès de Tours, en juin 2010, devra faire vivre cette ambition.

Sommaire

0 Conjuguer le présent au futur **P4**

1 Reconstruire
le pacte social **P5**

2 Les salariés
au cœur de notre action **P18**

3 Une CFDT proche des salariés,
une organisation au service
des adhérents et des militants **P37**

4 Une organisation
en mouvement **P53**

Actualisation et réorganisation
du texte de la charte
financière et informatique **P54**

Propositions de modifications
des statuts confédéraux **P72**



CONJUGUER LE PRESENT AU FUTUR

0.1

La résolution du Congrès confédéral 2010 exprime les choix de la CFDT dans un contexte marqué par une double urgence.

- Urgence à améliorer la vie des salariés dans un monde du travail en mutation constante et rapide qui crée des opportunités pour certains mais qui accentue aussi les inégalités, les risques d'exclusion et de précarité pour beaucoup d'autres.
- Urgence pour le syndicalisme, qui doit trouver partout dans le monde des réponses aux difficultés rencontrées par les salariés et qui doit dans le même temps, en France, réussir son adaptation à l'évolution des règles du dialogue social.

0.2

Pour répondre à ces enjeux, cette résolution s'inscrit dans une continuité avec l'histoire et les choix de la CFDT. Elle reste fidèle à son type de syndicalisme : un syndicalisme de transformation sociale qui use de toutes ses dimensions (critique sociale, rapport de force, proposition) pour rechercher, par la négociation, des garanties collectives ouvrant à chaque salarié la possibilité de son émancipation.

0.3

La résolution poursuit et approfondit la mise en œuvre des orientations adoptées lors des derniers congrès, en particulier à Grenoble en 2006. Mais elle est également portée par la conviction que la CFDT doit savoir évoluer pour rester fidèle au syndicalisme qu'elle défend. En cela, elle s'inscrit dans le prolongement du rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! », adopté par le Bureau national en mai 2009.

0.4

La profonde crise économique et sociale à laquelle le monde est aujourd'hui confronté met en évidence les limites d'un mode de développement qui laisse trop peu de place aux préoccupations sociales et environnementales. C'est pourquoi la résolution propose d'intervenir sur les choix globaux qui touchent les salariés au quotidien afin de faire émerger un nouveau modèle de croissance au service d'un développement durable (partie 1).

Elle propose également de mettre les salariés au cœur de nos pratiques revendicatives, avec la volonté d'articuler l'individuel et le collectif. Pour cela, elle formule des orientations liées à la vie des salariés au travail et à leur parcours professionnel (partie 2).

Elle propose enfin de faire évoluer notre fonctionnement et nos pratiques pour créer une dynamique d'organisation au service des salariés et du développement syndical (partie 3).

RECONSTRUIRE LE PACTE SOCIAL

1.0	Pour un développement durable, dans un monde en mutation	6
1.1.	Une répartition équitable des richesses	6
1.2.	Des régulations indispensables	8
1.2.1	Peser pour des politiques coordonnées entre les pays	8
1.2.2	Conquérir une autre gouvernance d'entreprise	9
1.3.	Des prélèvements plus justes et un système de protection sociale à consolider	10
1.3.1	Soutenir une fiscalité plus redistributive	10
1.3.2	Rendre les dépenses publiques plus efficaces	12
1.3.3	Consolider notre système de protection sociale	13
1.3.4	Préserver les générations futures	13
1.4.	Un syndicalisme engagé à tous les niveaux	14
1.4.1.	Dans le monde	15
1.4.2	En Europe	15
1.4.3	Du local au national	16
1.4.4	Des entreprises et des administrations socialement responsables	17

1.0 Pour un développement durable dans un monde en mutation

1.0.1

L'amélioration de la vie des salariés est au cœur de l'action de la CFDT dans un objectif de justice, de solidarité et d'émancipation. C'est un enjeu central de progrès social. Cela nécessite d'intervenir sur les choix globaux qui touchent les salariés au quotidien.

1.0.2

Depuis trente ans, les changements sont permanents au sein des entreprises et des administrations : nouvelles technologies, financiarisation, externalisations, transformation des organisations du travail, flexibilité, autonomisation des postes de travail. Les conséquences pour les salariés sont connues : émiettement des collectifs, précarisation, déqualification, pertes d'emplois, individualisation des conditions d'emploi et du contenu du travail. Elles accroissent les vulnérabilités des uns et elles offrent des opportunités à d'autres.

1.0.3

L'ensemble de ces mutations percutent de façons très diverses les salariés, selon les secteurs d'activité, les lieux de travail et les âges de la vie. Les parcours professionnels des salariés sont de moins en moins linéaires. Ils ont des attentes de plus en plus individualisées et des besoins d'autonomie croissants. Ils souhaitent ainsi être respectés et reconnus dans leur travail et leurs métiers.

1.0.4

Parmi les causes profondes de ces évolutions, la CFDT critique depuis longtemps les dysfonctionnements majeurs de notre modèle de croissance économique, notamment un partage inégal des richesses et la faiblesse de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. La crise récente les a révélés brutalement ; elle ouvre aussi des espaces de transformations profondes pour

et par un développement durable, gage d'une plus grande cohésion sociale. C'est le sens de l'engagement et des propositions de la CFDT.

1.0.5

Les mutations du travail se produisent dans une société où la démocratie est en crise. Cela se traduit par une méfiance de la société envers ses institutions. Une société où paroles et choix des décideurs sont suspectés. La démocratie sociale a un rôle à jouer pour contribuer au renouvellement et à l'élargissement de la démocratie, par la manière dont elle implique les salariés dans la construction des garanties collectives. Elle rend les salariés acteurs des résultats qu'elle apporte. C'est le sens que la CFDT donne au dialogue social comme moyen de dépasser des intérêts contradictoires ou divergents par des compromis négociés, porteurs de progrès social.

1.1 Une répartition équitable des richesses

1.1.1

L'ensemble des crises financières, économiques, sociales, alimentaires, climatiques qui frappe le monde révèle des défaillances accumulées au fil des années. La CFDT les avait pointées : spéculation financière, creusement des inégalités, faible prise en compte du facteur humain, dégradation de l'environnement, mauvaise gestion des ressources, ... Il est essentiel d'y répondre. La CFDT plaide pour un nouveau modèle de croissance, une meilleure répartition des richesses produites et la mise en place de régulations du niveau international jusque dans l'entreprise. Ce sont les conditions indispensables à un développement durable alliant performance économique, ambition sociale et respect de l'environnement.

1.1.6

Dans ce nouveau modèle de développement que nous prônons, mieux répartir les richesses produites est une exigence de démocratie, de justice et de cohésion sociale. C'est aussi une nécessité pour stabiliser l'économie sur le long terme.

1.1.7

Rendre plus juste la répartition des richesses commence au niveau des entreprises et des filières de production, où le partage de la valeur ajoutée entre la rémunération du travail et celle du capital (cette dernière finançant pour partie les investissements) doit se faire dans la transparence et dans le cadre du dialogue social.

Le rôle premier de l'acteur syndical sur la répartition des richesses est bien l'action à mener dans les entreprises sur le contenu et les conditions de travail, les compétences et les rémunérations (partie 2).

1.1.8

Pour la CFDT, deux autres leviers doivent être privilégiés pour corriger les inégalités de répartition des richesses : d'une part, parmi les régulations indispensables à mettre en œuvre, une modification profonde de la gouvernance des entreprises (1.2.2) ; d'autre part, la redistribution par une fiscalité plus juste et équitable (1.3.1). Cependant, la réduction des inégalités ne se limite pas à une plus grande redistribution financière. Des services publics de qualité sont un outil indispensable de cohésion et de justice sociales (1.3.2).

1.2 Des régulations indispensables

1.2.0

Les nouvelles régulations doivent concilier développement économique et objectifs sociaux et environnementaux. Elles doivent s'appuyer sur des institutions pérennes

associant les acteurs de la société civile (partenaires sociaux, consommateurs, ONG, associations) dans de nouveaux espaces de dialogue.

Ces régulations doivent s'appuyer sur des normes et des valeurs de justice, d'équité et de solidarité. Pour la CFDT, l'enjeu est de garantir les droits fondamentaux des salariés, un haut niveau de protection sociale et un égal accès des populations aux biens communs mondiaux.

1.2.1 Peser pour des politiques coordonnées entre les pays

1.2.1.1

Les régulations ne peuvent être efficaces si elles ne sont pas définies et coordonnées entre pays, voire déléguées à l'Union Européenne. Celle-ci a un rôle majeur à jouer en son sein et au niveau mondial. Le syndicalisme européen doit y prendre une place plus importante.

1.2.1.2

Pour soutenir le développement durable et transformer en profondeur l'économie mondiale, les régulations s'imposent dans différents domaines.

1.2.1.2.1

Il importe que la finance soit mise au service de l'économie. Sa régulation passe, notamment, par la lutte contre les paradis fiscaux et l'adoption de nouvelles normes bancaires et comptables. Les systèmes de rémunération dans le secteur financier et bancaire ne doivent plus encourager la spéculation ni la prise de risque excessive et de court terme.

1.2.1.2.2

L'intégration de normes sociales et environnementales dans les accords de commerce international est indispensable à une concurrence loyale et équitable, pour éviter les dumpings sociaux et environnementaux. Ces normes doivent résulter d'une négociation impliquant tous les acteurs, dont le syndica-

lisme international.

Les biens publics mondiaux, qu'ils proviennent de la nature, comme l'eau ou la biodiversité, ou qu'ils soient d'origine humaine, comme la santé, l'éducation, la paix ou la sécurité alimentaire, exigent une coopération entre Etats pour assurer leur pérennité et garantir leur accès équitable pour tous.

Dans l'Union européenne, cela passe par la définition d'un cadre pour des services d'intérêt général (SIG), qui ne peuvent être soumis aux règles classiques du marché. Dans le respect des spécificités des Etats membres, ce cadre doit assurer l'accès à des prestations de qualité pour tous, en garantissant le rôle de contrôle de la puissance publique et celui des prestataires, quel que soit leur statut (public, associatif, privé).

1.2.1.2.3

L'impact des migrations sur l'économie et l'équilibre social dans les pays de départ, de transit et d'accueil peut être positif, à condition de mettre en œuvre des dispositifs qui permettent un échange et un enrichissement réciproque, tant économique que culturel. La réussite de l'intégration dans les pays d'accueil est un objectif essentiel pour préserver la cohésion sociale. Elle exige une forte mobilisation des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et de la société civile.

Au niveau européen, il est urgent de développer une coordination forte des politiques migratoires, davantage axées sur la garantie des droits et la solidarité que sur les seuls aspects répressifs. La communauté internationale doit continuer à garantir le droit d'asile et la prise en charge des réfugiés dans des conditions dignes quelle que soit la raison pour laquelle ils fuient leur pays (guerres, catastrophes naturelles, changement climatique,...).

1.2.1.2.4

La prise de conscience des enjeux environnementaux et du réchauffement climatique a permis un début de régulation internationale. Des progrès sont possibles.

Les conséquences sociales des changements induits par les mesures liées à la réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES) doivent trouver une réponse.

La lutte contre les pollutions du milieu naturel (air, eau, ...), ainsi que la protection des écosystèmes, notamment en matière de biodiversité (forêts, banquise, ...), exigent la mise en place d'accords internationaux, inscrits dans des programmes de coopération au développement.

La régulation environnementale passe également par la mise en place d'une fiscalité écologique. Celle-ci doit à la fois être suffisamment incitative pour induire des changements de comportement et intégrer les préoccupations de justice sociale, en introduisant, au besoin, des mesures compensatoires appropriées.

1.2.2 Conquérir une autre gouvernance d'entreprise

1.2.2.1

La financiarisation des entreprises a eu pour conséquence de renforcer considérablement le poids des actionnaires dans les décisions stratégiques. Les formes et modalités de rémunération des dirigeants illustrent la façon dont les actionnaires ont su intéresser le management à leurs propres objectifs : la rentabilité financière. La gouvernance des entreprises est trop centrée sur la valeur actionnariale, dans une vision de court-terme, au détriment des autres parties prenantes et parfois de la pérennité de l'entreprise.

1.2.2.2

Dans un objectif de mise en œuvre concrète de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), il est nécessaire de repenser la place de toutes les parties prenantes dans la gouvernance des entreprises, et notamment celle des salariés. Pour la CFDT, parler de gouvernance d'entreprise, c'est parler de tous les lieux qui permettent aux différents intérêts d'être pris en compte.

1.2.2.3

Une nouvelle gouvernance des entreprises implique un renforcement de la négociation collective et du rôle des Institutions représentatives du personnel (IRP). La présence de représentants des salariés au conseil d'administration de l'entreprise permet de disposer d'une meilleure vision stratégique de celle-ci. Toutefois, cette présence n'est pas le seul moyen de faire valoir l'ensemble des intérêts des salariés.

1.2.2.4

Outre la rénovation de la négociation annuelle obligatoire (2.1.9) et une réelle consultation des IRP en amont des décisions stratégiques, la CFDT propose :

- une consultation en comités d'entreprise ou de groupe sur la définition des critères de la rémunération des dirigeants et du management. Ces critères doivent inciter les dirigeants à tenir compte de l'intérêt à moyen-long terme de l'entreprise, en intégrant les dimensions sociales, environnementales et pas seulement financières ou économiques ;
- un élargissement du périmètre de la négociation dans certains domaines (conditions de travail, intéressement, ...), de manière à dépasser le strict périmètre juridique des entreprises pour l'étendre aux sous-traitants.

1.2.2.5

Il importe de favoriser le développement de la notation sociale sur les objectifs économiques, sociaux et environnementaux. La notation sociale et sociétale des entreprises doit être indépendante et ses résultats doivent être destinés non seulement à la direction de l'entreprise, mais aussi aux IRP, puis aux autres parties prenantes. C'est pourquoi les représentants du personnel doivent être audités de manière significative.

1.2.2.6

Par son action, la CFDT agira pour diversifier les plans d'épargne entreprise (PEE). La part de l'actionnariat salarié dans sa propre entreprise doit être maîtrisée, de manière à

en limiter les risques (les salariés peuvent perdre à la fois leur emploi et leur épargne en cas de difficulté de leur entreprise). En outre, le syndicalisme doit renforcer son poids dans l'orientation des fonds issus de l'épargne salariale vers l'investissement socialement responsable.

1.3 Des prélèvements plus justes et un système de protection sociale à consolider

1.3.0.1

La crise a mis en évidence l'importance du rôle « d'amortisseur » que jouent les systèmes de protection sociale pour en atténuer les effets négatifs sur les ménages et soutenir l'activité économique par la consommation. Cependant, ces systèmes sont menacés par les déficits accumulés au fil des ans et ne répondent pas toujours aux attentes des citoyens.

1.3.0.2

La CFDT reste déterminée à rénover ces mécanismes de garanties collectives et de correction des inégalités : il s'agit d'assurer, par la refonte des prélèvements obligatoires, une distribution des revenus plus équitable et de consolider notre système de protection sociale tout en refusant d'en reporter le coût sur les générations futures.

1.3.1 Soutenir une fiscalité plus redistributive

1.3.1.1

Depuis deux décennies, le recul de l'impôt progressif en fonction des revenus (IR, droits de succession, ISF), au profit d'une hausse de la fiscalité indirecte (TVA, ...) et locale (impôts locaux) fait que la fiscalité en France est devenue moins juste et peu redistributive. Ce mouvement s'est accru ces dernières

1.3.1.5

Pour la CFDT, le principe de solidarité ne saurait connaître de limite. Elle exige l'abolition du bouclier fiscal et propose l'instauration d'une tranche supplémentaire d'imposition sur les hauts revenus.

1.3.2 Rendre les dépenses publiques plus efficaces

1.3.2.1

Les services publics, dont le coût et l'organisation doivent les rendre accessibles aux plus modestes, participent de la redistribution. Les actions publiques sont des vecteurs essentiels de cohésion sociale parce qu'elles apportent un service utile à la population.

1.3.2.2

Parce qu'ils y contribuent, par l'impôt ou des cotisations sociales, les citoyens, les salariés et les entreprises sont fondés à se montrer exigeants en matière de qualité du service rendu. Les prélèvements obligatoires ne seront réhabilités que s'ils sont justes, et à condition que l'action publique qu'ils permettent soit efficace, qu'il s'agisse de services rendus ou des prestations servies directement par les administrations publiques ou en délégation. Il est aussi justifié que soient recherchés les moyens de maîtriser les coûts. Cela ne peut se faire au détriment des salariés et des usagers.

1.3.2.3

La CFDT, en tant que représentante des salariés et partie prenante de la société civile, doit s'impliquer dans ces débats en privilégiant une approche par l'utilité des missions et des prestations servies plutôt que par une démarche strictement comptable telle qu'elle a été engagée par le gouvernement au travers de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), et poursuivie pour partie dans la réforme de l'architecture territoriale.

1.3.2.4

Cette approche de l'intervention publique est exigeante parce qu'elle suppose une évaluation et une adaptation permanentes des actions et prestations qui constituent la dépense publique en fonction de leur efficacité et de l'évolution des besoins. En ce sens, l'intervention publique se doit d'être efficace autant dans son rôle incitatif et de contrôle que dans la mise en œuvre des services rendus.

1.3.2.5

Cela implique une réflexion permanente dans la CFDT sur les missions, les moyens et la mise en œuvre des services publics. La conséquence logique de cette approche d'organisation des services publics amène la CFDT à considérer que les moyens et les effectifs doivent être en adéquation avec les missions, ce qui peut conduire à des arbitrages concernant l'affectation de ces moyens et effectifs pouvant aboutir à des ajustements à la hausse ou à la baisse.

1.3.2.6

La décentralisation doit permettre de réduire les inégalités territoriales dans l'accès aux services publics. Une simplification des lieux de décision publique doit garantir une meilleure lisibilité et une plus grande capacité pour les citoyens et les salariés à être acteurs des choix.

Pour la CFDT, la région et l'intercommunalité sont les échelons les plus pertinents de notre architecture territoriale. C'est autour de ces deux échelons que la réforme des collectivités devra s'articuler. Cela suppose une nouvelle allocation des moyens entre chaque niveau administratif en fonction des missions qui lui sont confiées et une réelle autonomie de ceux-ci pour les mener à bien. Cela nécessite aussi que l'exercice de la démocratie soit consolidé au niveau local par des modes d'élection et de représentation adéquats.

1.3.3 Consolider notre système de protection sociale

1.3.3.1

Les dépenses de protection sociale obligatoire représentent plus de la moitié des dépenses publiques, soit le quart du Pib. Elles correspondent au niveau de mutualisation des risques que les citoyens ont accepté de prendre en charge.

1.3.3.2

Cependant, l'élévation continuelle du coût des prestations délivrées par le système de protection sociale et la persistance de déficits récurrents de ses comptes interrogent la société sur les moyens de le sauvegarder. Cela est d'autant plus nécessaire dans une période où la société fait face à un vieillissement important de la population et à un allongement de la durée de la vie.

1.3.3.3

C'est à l'examen des caractéristiques de chacun des risques de la protection sociale que la CFDT aborde les évolutions nécessaires pour son financement. Elle distingue ainsi trois dimensions.

- L'assurance prédomine pour la couverture des risques retraite et chômage, incapacité et invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles, conséquences de la pénibilité, et se traduit par le versement d'un revenu de remplacement.
- L'universalité prévaut dans la prise en charge des risques famille, maladie, dépendance, logement.
- La solidarité caractérise en premier lieu la prise en charge du risque pauvreté-exclusion. Elle va de pair avec la notion d'universalité. On la retrouve également dans la prise en charge par le Fonds de solidarité vieillesse des cotisations vieillesse des chômeurs.

1.3.3.4

La première dimension consiste à opérer une mutualisation entre le plus grand nombre de salariés en vue d'assurer un revenu de remplacement. Le financement des risques considérés doit donc reposer principalement sur des

cotisations assises sur le revenu du travail.

1.3.3.5

Les deux autres doivent faire participer l'ensemble des revenus. Les prestations relevant des dimensions d'universalité et de solidarité reposent sur un pacte social qui ne peut être remis en cause au gré des gouvernements. Il est donc primordial que les ressources servant à leur mise en œuvre soient constituées de contributions affectées, assises sur l'ensemble des revenus, à l'instar de la CSG.

1.3.3.6

La CFDT revendique une meilleure prise en charge de la dépendance en matière d'allocation ainsi que par des services et établissements spécialisés. Leur financement doit être mutualisé et reposer sur des exigences de solidarité et de justice. La CFDT fait sienne la proposition de l'UCR-CFDT de revendiquer un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus y compris les pensions de retraite.

1.3.4 Préserver les générations futures

1.3.4.1

Pour la CFDT, la dette se justifie uniquement si sa prise en charge par les générations futures s'accompagne d'investissements dont elles bénéficieront. Un déficit temporaire peut également être admis en temps de crise lorsqu'il s'agit d'éviter de transmettre à ces générations une situation économique dégradée dont elles devraient affronter le redressement à un coût supérieur. Mais on ne peut accepter qu'elles supportent la charge d'un endettement créé par le refus des gouvernements d'assumer leurs responsabilités et de se donner les moyens de mettre en œuvre les réformes nécessaires. Cela pose la question de l'efficacité des dépenses, au regard des exigences d'un développement durable et du niveau des ressources publiques et de leur répartition.

1.3.4.2

Outre la plus grande iniquité qui en a résulté, les baisses d'impôt intervenues depuis deux décennies ont privé l'État de ressources dont la réduction explique largement les déficits publics.

1.3.4.3

S'agissant de l'assurance maladie, l'équilibre de ses comptes ne relève pas seulement de la maîtrise de ses dépenses, même si celle-ci est indispensable, car source d'économies. Cependant, l'allongement de la durée de vie et le progrès médical augmenteront inéluctablement la dépense de santé. Conserver un haut niveau de prise en charge collective de l'assurance maladie sans recourir au déficit suppose d'accepter d'en payer le prix. C'est le choix de la CFDT. A défaut, se poursuivront les transferts de prise en charge vers les ménages. Une partie croissante de ceux-ci, dans l'incapacité de cotiser à un organisme complémentaire, se verrait contrainte de renoncer aux soins.

1.3.4.4

La santé est un secteur économique important, créateur d'emplois et de richesses. Son financement constitue aussi un investissement, d'autant plus que l'amélioration de la santé de la population a des conséquences économiques positives et atténue les dépenses futures.

1.3.4.5

Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite (cf. 2.2.6).

1.4 Un syndicalisme engagé à tous les niveaux

1.4.0.1

La capacité d'intervention du syndicalisme doit se développer à tous les niveaux, de

l'entreprise au monde en passant par l'Europe, le national et le local.

1.4.0.2

La CFDT est attachée à développer partout dans le monde la solidarité, la démocratie et la paix. Son engagement dans la CES et la CSI, ainsi que dans de multiples coopérations avec d'autres organisations syndicales, prolonge son action nationale.

Cet engagement prend sens dans notre volonté d'agir pour le développement durable, la diffusion et l'application des droits fondamentaux, le travail décent, d'autres régulations (cf. 1.2). L'engagement de la CFDT dans la CES et la CSI est d'autant plus nécessaire que les crises qui secouent l'Europe et le monde risquent de conduire aux replis nationaux et à des arbitrages en défaveur des pays les plus pauvres.

1.4.0.3

Pour que l'action de la CFDT soit plus efficace, nous devons renforcer l'articulation entre la Confédération et les organisations CFDT, en particulier pour assurer une cohérence de notre travail dans les fédérations européennes et mondiales.

1.4.0.4

Nous devons mieux impliquer nos adhérents et les salariés pour qu'ils soient acteurs de la construction européenne et de la solidarité internationale.

La participation de la CFDT à des actions communes, comme la lutte contre les paradis fiscaux ou le collectif Ethique sur l'étiquette, illustre cet engagement.

1.4.0.5

Nous voulons renforcer les coopérations et le travail en commun avec les ONG et les acteurs de la société civile avec lesquels nous partageons les valeurs et le sens de l'action, et qui agissent en faveur de la construction européenne, de la solidarité, des droits fondamentaux et du développement durable.

1.4.1 Dans le monde

1.4.1.1

L'unification du syndicalisme mondial ouverte par la création de la Confédération syndicale internationale (CSI) reste à achever. Elle doit permettre la coordination de l'action syndicale pour plus de cohérence et d'unité à l'échelle mondiale afin de peser en faveur d'un cadre global et multilatéral de régulation. Elle doit aussi permettre d'organiser plus efficacement la solidarité syndicale internationale.

1.4.1.2

Malgré différentes initiatives prises depuis sa création, en particulier l'organisation annuelle d'une journée mondiale pour le travail décent, la place de la CSI n'est pas suffisamment reconnue. Le combat pour qu'elle soit mieux représentée dans les instances internationales (G20, OMC, ...), directement ou par le biais de l'OIT, doit être poursuivi.

1.4.1.3

La CSI et les fédérations syndicales internationales ont également un rôle important à jouer dans l'impulsion de la négociation d'accords cadres internationaux dans les entreprises et les groupes multinationaux qui garantissent l'application des normes sociales et environnementales.

1.4.2 En Europe

1.4.2.1

L'Europe est un niveau essentiel d'intervention pour le syndicalisme en raison de sa forte intégration politique, économique et sociale dans l'Union européenne. Elle doit représenter un modèle de prise en compte des dimensions sociale et environnementale.

1.4.2.2

L'action syndicale y est explicitement reconnue, avec des outils comme la négociation interprofessionnelle européenne préalable aux

notes

directives en matière sociale, les Comités de dialogue social transnational ou les Comités d'entreprise européens.

1.4.2.3

Depuis plusieurs années, la construction et l'intégration européennes sont à la peine. L'insuffisante préparation de l'unification avec les pays de l'Europe centrale et orientale ainsi que les blocages institutionnels se traduisent par une difficulté à construire des politiques communes. La crise l'a encore confirmé. Le déséquilibre entre la faiblesse des réponses politiques et le niveau des attentes entraîne le désenchantement des populations.

1.4.2.4

Le syndicalisme européen n'est pas épargné par ces difficultés. Il peine à avancer dans la construction d'un espace social commun, à peser en faveur de politiques de l'Union en matière industrielle ou fiscale.

1.4.2.5

L'engagement de la CFDT dans la CES reste motivé par la construction d'une Confédération syndicale européenne capables de dépasser l'addition des intérêts nationaux pour porter l'intérêt collectif des salariés européens. C'est une condition nécessaire pour construire, par le dialogue social, un véritable droit social européen. La CFDT pèse en ce sens au sein de la CES, par le débat et la coopération avec les autres organisations qui en sont membres.

1.4.2.6

Le syndicalisme européen doit être partie prenante d'une nouvelle dynamique de l'Union européenne. Porteuse des enjeux du développement durable, elle doit les décliner dans des politiques économiques et sociales ambitieuses, refusant le dumping social, fiscal, environnemental.

1.4.3 Du local au national

1.4.3.1

La CFDT veut donner une efficacité à la négociation collective et au dialogue social comme moyens de construction des garanties collectives et de transformation sociale. C'est un moyen d'action pour parvenir à un rôle et un fonctionnement des entreprises (publiques ou privées) plus conforme à notre approche du développement durable et de la RSE. C'est la qualité du dialogue social qui permet de trouver des compromis successifs construits et acceptés par des parties ayant des intérêts divergents. Les objectifs de la CFDT ont commencé à trouver une concrétisation avec la loi de janvier 2007 sur le dialogue social, puis la position commune d'avril 2008 sur la représentativité et l'accord de juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

1.4.3.2

Les nouvelles règles de la démocratie sociale confortent la légitimité des organisations syndicales et de la négociation collective en faisant reposer la représentativité et la validité des accords sur le vote des salariés. Pour produire pleinement leurs effets, ces règles doivent être complétées, comme le prévoit la position commune d'avril 2008 :

- par des modes de représentation collective adaptés pour les salariés des TPE afin qu'ils puissent élire des représentants habilités à négocier en particulier sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail ;
- par la reconnaissance des acteurs syndicaux dans toutes les entreprises et la prise en compte des parcours militants dans les parcours professionnels ;
- par la rénovation des IRP afin de revitaliser le dialogue social : meilleure articulation de l'information-consultation et de la négociation, évolution des attributions et du mode de fonctionnement des IRP, création de nouveaux lieux de négociation en cohérence avec l'évolution de l'organisation des entreprises.

1.4.3.3

Les IRP doivent être consultées sur toutes les questions qui ont un impact sur les salariés, à court comme à long terme. A travers leurs instances représentatives, les salariés doivent peser sur les choix stratégiques des entreprises, et pas seulement sur le traitement social de leurs conséquences. Les représentants du personnel doivent pouvoir s'appuyer sur le recours à l'expertise pour construire leurs interventions.

1.4.3.4

L'efficacité du dialogue social se mesure par l'effectivité de ce qu'il produit pour les salariés. Elle dépend de la bonne articulation entre les différents niveaux — entreprise (dans tout son périmètre juridique et économique), branche, territoire, niveaux national, européen et international — dans le privé et dans le public. Le niveau territorial est un lieu d'émergence de nouveaux espaces de dialogue social. Il est nécessaire de dynamiser et d'organiser ce dialogue social territorial, sans pour autant en faire un lieu intermédiaire de la négociation nationale interprofessionnelle ou de branche.

1.4.3.5

La participation de la CFDT dans les institutions paritaires vise en premier lieu la mise en œuvre la plus efficace des droits issus de la négociation collective au profit des salariés et le contrôle d'une utilisation des fonds collectés conforme aux orientations politiques des accords signés. Elle ne se substitue pas à la fonction syndicale d'information des salariés et d'intervention pour le respect et la mise en œuvre de leurs droits.

La place des différents acteurs dans le paritarisme et sa relation à la puissance publique doivent évoluer pour mieux répondre à ces exigences. Le paritarisme doit aussi être interrogé sur son rôle dans un système renouvelé des relations sociales tel que le veut la CFDT.

1.4.3.6

Dans les fonctions publiques, l'ouverture du champ de la négociation et la reconnaissance de la validité des accords qui en découlent sont un enjeu majeur de la rénovation du dialogue social. Les rémunérations, l'organisation du travail, les conditions de travail et d'emploi doivent faire l'objet d'une négociation collective. L'Etat et les collectivités territoriales doivent assumer leurs obligations d'employeurs.

1.4.4 Des entreprises et des administrations socialement responsables

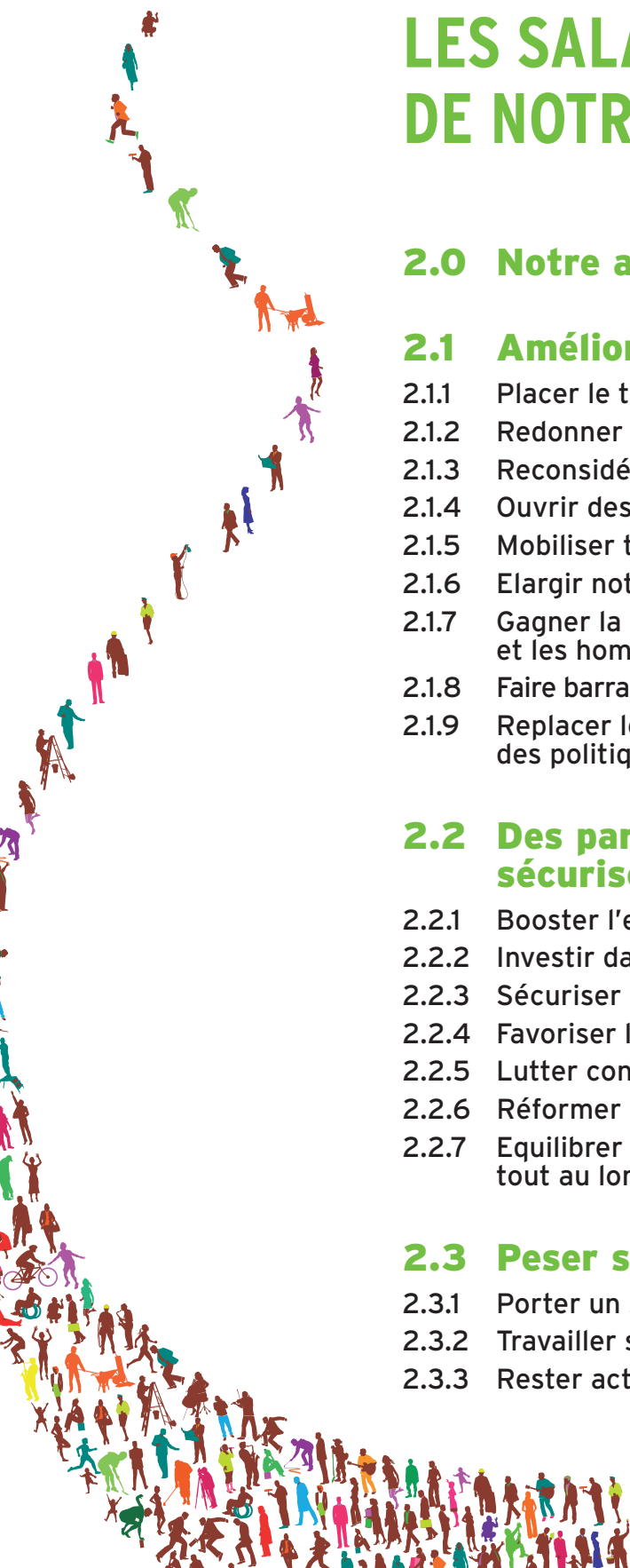
Notre vision du dialogue social et de la négociation collective va de pair avec notre conception de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et des employeurs publics et avec notre volonté de la mettre en œuvre concrètement au plus près des salariés. Passer des principes de la RSE à l'action c'est, pour chaque équipe CFDT, se donner les moyens de réduire les écarts entre ce que nous attendons du comportement de l'entreprise et ce qu'il est. La mise en évidence des écarts observés et leur utilisation pour en faire un élément du rapport de force (par la dénonciation, par l'interpellation, par la mobilisation des salariés) doit permettre d'obtenir des changements de comportement de l'entreprise qui soient positifs pour les salariés.

La mise en œuvre de telles pratiques peut s'appliquer à toute entreprise ou administration. Elle est un moyen pour chaque militant de s'interroger régulièrement sur ce qu'est sa propre entreprise ou administration, sur ce que sont les intérêts des salariés. Elle est un moyen de revitaliser en permanence notre démarche syndicale.

2

LES SALARIES AU CŒUR DE NOTRE ACTION

2.0	Notre ambition syndicale	19
2.1	Améliorer la vie au travail	20
2.1.1	Placer le travail au centre de notre action	20
2.1.2	Redonner du sens au travail	20
2.1.3	Reconsidérer les temps au travail	20
2.1.4	Ouvrir des espaces de parole	21
2.1.5	Mobiliser tous les militants sur le travail	21
2.1.6	Elargir notre approche de la santé au travail	22
2.1.7	Gagner la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes	22
2.1.8	Faire barrage aux inégalités et aux discriminations au travail	23
2.1.9	Replacer les négociations salariales au cœur des politiques de rémunération	24
2.2	Des parcours professionnels sécurisés et ascendants	26
2.2.1	Booster l'emploi et l'insertion sociale des jeunes	26
2.2.2	Investir dans les compétences et les qualifications	28
2.2.3	Sécuriser les transitions professionnelles	30
2.2.4	Favoriser l'insertion et prévenir l'exclusion	31
2.2.5	Lutter contre les parcours morcelés	31
2.2.6	Réformer en profondeur le système des retraites	33
2.2.7	Equilibrer les temps professionnels et personnels tout au long de la vie	35
2.3	Peser sur les questions de société	36
2.3.1	Porter un syndicalisme engagé	36
2.3.2	Travailler sur l'environnement des salariés	36
2.3.3	Rester acteur sur les questions de société	36



2.0 Notre ambition syndicale

2.0.1

La CFDT fait le choix d'agir sur l'ensemble de ce qui fait la vie des salariés au travail, dans leur parcours et plus globalement dans leur environnement. C'est le sens de cette deuxième partie de la résolution et des objectifs revendicatifs que nous y développons.

2.0.2

Le salarié a d'abord une perception personnelle de ce qu'il vit. La saisir et la prendre en compte n'est ni incompatible ni contradictoire avec l'ambition de construire des réponses collectives. Dans la construction de son action, la CFDT considère la dimension individuelle et la dimension collective comme complémentaires. Aussi, le syndicalisme doit mieux prendre en compte le salarié, son identité professionnelle – quels que soient sa situation et son statut – pour répondre à ses besoins individuels dans un cadre collectif.

2.0.3

Le travail demeure un élément essentiel dans la vie des salariés, mais il est trop souvent source d'insatisfaction, voire de souffrance.

La question du travail (santé, temps, contenu, organisation, ...) est intimement liée aux parcours professionnels. Elle est donc fondamentale et appelle une action syndicale forte. La CFDT place le travail au centre de son action.

2.0.4

Dans son travail, le salarié développe son expérience et ses compétences. La formation professionnelle y participe. Le contenu, la durée du travail et des compétences reconnues

doivent déterminer la rémunération du salarié. Pour la CFDT, l'évolution de ces trois éléments dans l'entreprise contribue au parcours du salarié.

2.0.5

Le parcours du salarié ne peut pas être pris isolément. Il s'inscrit dans l'évolution des métiers et de l'emploi dans son entreprise, sur son lieu de vie, et plus largement dans un marché du travail marqué par le chômage de masse. C'est tout l'enjeu pour la CFDT d'agir sur l'évolution des qualifications et du marché du travail. C'est le rôle de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de mieux anticiper les évolutions des compétences et de l'emploi, pour des parcours sécurisés et évolutifs.

2.0.6

La CFDT a obtenu des sécurités nouvelles pour les salariés dans leur parcours professionnel. Nombre de nos revendications se sont traduites dans les faits par de nouvelles garanties collectives.

Cette action doit être prolongée pour permettre aux salariés d'être davantage acteurs de leur parcours professionnel.

La sécurisation des parcours des salariés doit aussi permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de réduire les inégalités.

2.0.7

Il est indispensable de faire le lien entre la situation des salariés et leur environnement. La CFDT porte une vision globale de la société et entend intervenir sur ce qui fait la vie quotidienne des salariés hors du lieu de travail. Cette compréhension des questions sociétales trouve son sens et sa légitimité dans notre présence dans les entreprises et dans notre action sur le travail et l'emploi.

2.1 Améliorer la vie au travail

2.1.1 Placer le travail au centre de notre action

La question du travail, son organisation et les parcours professionnels sont de plus en plus intimement liés. Les transformations du travail vécues par les salariés dans les entreprises ou dans les fonctions publiques doivent trouver davantage de place dans nos priorités revendicatives.

2.1.2 Redonner du sens au travail

Une des principales frustrations exprimées par les salariés est le sentiment de ne pas pouvoir « bien faire » leur travail. Ils souffrent d'un manque de respect et de reconnaissance au travail. Il nous faut y apporter des réponses syndicales.

2.1.2.1

En prenant en compte l'identité professionnelle du salarié (son travail, son métier, ses missions), intégrée à un collectif de travail.

2.1.2.2

En agissant sur l'organisation du travail dans les entreprises et les administrations.

2.1.2.3

En démontrant par des faits et des chiffres, à tous les niveaux des entreprises et des administrations, que le court-termisme et une définition restrictive de la performance soumettent les salariés à des pressions qui génèrent des dégâts physiques et psychiques, engendrent des gaspillages et des effets pervers tant pour l'entreprise que pour la société dans son ensemble.

2.1.2.4

En promouvant dans les entreprises des critères et des indicateurs de qualité du travail (conditions et ambiance, qualification et formation, salaire et reconnaissance, moyens, horaires, ...) garants de bien-être au travail comme de bons résultats économiques à long terme.

2.1.3 Reconsidérer les temps au travail

La question du temps de travail ne saurait être déconnectée de la réflexion et de la négociation sur les organisations du travail.

2.1.3.1

Nous devons appréhender, y compris dans la négociation collective, la question du temps de travail dans sa globalité et mieux équilibrer aspirations individuelles et intérêt du collectif.

- Identifier et valoriser les différentes composantes du temps de travail : temps de production, temps de formation, temps de délibération, temps de régulation, temps de coopération (jeunes-seniors, transmission des compétences, ...). Ces temps sont source d'amélioration pour la qualité de vie au travail et la qualification, comme pour les performances économiques de l'entreprise ou la qualité du service public.

- Intégrer la dimension du temps et du territoire qui, suivant la localisation de l'entreprise, accentue l'impact du travail sur les salariés et les inégalités d'accès au temps personnel.

- Prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les temps, les lieux et la charge de travail.

2.1.3.2

La réflexion de la CFDT sur la gestion du temps de travail tout au long de la vie (cf. 2.2.7) intégrera la question de la qualité du travail.

sur l'emploi, la formation professionnelle et les rémunérations.

2.1.5.3

Réinterroger l'articulation entre le CHSCT et les autres IRP. Les négociations sur l'avenir des IRP doivent être l'occasion entre DP, CE et CHSCT, de nous pencher sur la segmentation actuelle de la prise en charge des questions liées aux conditions, au contenu et à l'organisation du travail.

2.1.6 Elargir notre approche de la santé au travail

2.1.6.1

Faire du travail un moyen d'épanouissement. Il faut réunir les conditions pour que chaque salarié puisse réaliser dans de bonnes conditions les tâches et missions qui lui sont confiées. Cela implique d'agir sur la durée et l'organisation du travail, les modes de management, les relations de travail, les conditions de travail et le dialogue social.

2.1.6.2

Développer notre connaissance sur les situations de travail génératrices d'atteinte à la santé et à la qualité de vie au travail.

Cet objectif sera rempli par une complémentarité entre le travail de proximité avec les salariés, qui permettra de capter les réalités vécues, et un travail d'expertise interne ou en lien avec notre réseau d'experts.

2.1.6.3

Prévenir et faire reconnaître l'exposition aux pénibilités.

Il est inacceptable qu'un salarié reste toute sa carrière exposé à un risque professionnel portant atteinte à son espérance de vie ou à son aptitude physique. Il doit pouvoir bénéficier d'un parcours professionnel lui permettant de faire évoluer sa situation.

La pénibilité peut toucher les salariés dès l'entrée dans la vie professionnelle. Elle est responsable d'atteintes à la santé génératrices

d'exclusion de l'emploi ou de réduction de l'espérance de vie. La prévention des pénibilités et la gestion du temps de travail tout au long de la vie (cf. 2.2.7) doivent apporter des réponses à ces questions.

Les conséquences de l'exposition de certains salariés aux pénibilités doivent être reconnues. Indépendamment de la prise en charge des invalidités liées au travail, lorsque ces pénibilités ont un impact négatif sur la santé ou l'espérance de vie, cette reconnaissance doit prendre la forme d'une réduction de la durée de carrière.

2.1.6.4

Prendre en compte le vieillissement des salariés. Les conséquences du vieillissement des salariés doivent être intégrées dans la gestion des parcours professionnels, *a fortiori* quand il s'agit de métiers pénibles. Les postes de fin de carrière doivent être anticipés et adaptés aux capacités des seniors.

2.1.6.5

Accompagner les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles.

Cet accompagnement porte à la fois sur le maintien dans l'emploi et l'accès à une juste réparation.

2.1.7 Gagner la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes

2.1.7.1

Beaucoup de femmes connaissent des situations d'inégalité et de précarité. Si le marché du travail fait apparaître des évolutions positives pour une partie des femmes, accéder à des postes à responsabilités s'apparente toujours à une course d'obstacles.

Trop souvent, les prétendus manques de disponibilité ou de mobilité sont utilisés pour discriminer les carrières comme les salaires des femmes. Les emplois non qualifiés sans perspective d'évolution de carrière, souvent à temps partiel court et imposé, touchent

particulièrement les femmes. Ces emplois ne permettent pas l'indépendance économique. Ils accentuent les écarts salariaux entre hommes et femmes.

Dans de nombreux secteurs, le travail reste sexué et contribue à consolider les facteurs d'inégalité, y compris dans ses conséquences sur la santé.

2.1.7.2

Il y a urgence à agir sur l'ensemble des facteurs qui impactent les parcours professionnels des femmes afin de faire progresser l'égalité hommes-femmes et la mixité.

2.1.7.3

Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à :

- négocier et mettre en œuvre dans les entreprises et les administrations des avancées concrètes pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes et obtenir l'égalité salariale ;
- rappeler les pouvoirs publics à leur responsabilité sur des actions fondamentales et structurelles qui dépassent le périmètre de l'entreprise et conditionnent la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise : actions sur les filières de formation, sur les structures de garde des jeunes enfants, sur les congés parentaux, etc. ;
- mesurer par des indicateurs pertinents la concentration sur les femmes des bas salaires et des formes d'entrée dans l'emploi à temps partiel subi. Cela nécessite une approche intégrée de l'égalité professionnelle dans les politiques d'emploi.

2.1.7.4

La question de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, qu'il s'agisse des rémunérations, de la carrière, de l'accès aux responsabilités est une priorité de la CFDT. Elle doit apporter des réponses concrètes et mesurables. De nombreux outils réglementaires existent (lois, accords), mais ils ne règlent pas tout. Les équipes syndicales doivent s'en emparer pour faire reculer concrètement les discriminations.

2.1.8 Faire barrage aux inégalités et aux discriminations au travail

Plus on s'éloigne du cœur décisionnel de l'entreprise, plus les conditions de travail et les droits se dégradent. Les collectifs de travail des entreprises situées à la périphérie d'une filière de production ou de service sont souvent composés de salariés précarisés. L'organisation même du travail génère et accroît les injustices et discriminations. Elle participe du creusement des inégalités au sein du salariat qui travaille à un même objectif, sur un même site, voire au sein d'une même équipe.

La composition du salariat dans ses différentes strates correspond à des sociologies et des démographies de plus en plus caractérisées (jeunes, femmes, salariés d'origine étrangère, salariés issus de la diversité, ...). Cette évolution de l'organisation des entreprises se superpose à des problèmes de fond que connaît notre société et elle les accentue.

2.1.8.1

Faire converger les droits des salariés les plus stables et ceux des travailleurs les plus précaires.

Il faut repenser notre prise en charge syndicale en dépassant la logique de branche professionnelle et d'entreprise pour appréhender de façon globale le collectif des salariés qui participent à une même production ou à la fourniture d'un même service.

2.1.8.2

Faire de la diversité du salariat un enjeu de justice sociale.

Une partie des salariés souffrent de préjugés et sont discriminés en raison de leur genre, âge, état de santé, handicap, origine supposée ou réelle, croyance, lieu d'habitation, identité ou orientation sexuelle. La lutte contre les discriminations est une exigence de justice sociale dans laquelle la CFDT s'inscrit pleinement. La prise en compte de la diversité du salariat est une opportunité pour les entreprises et les administrations. Elle doit s'inscrire dans leur démarche de RSE.

Pour la CFDT, la lutte contre les discriminations et pour la diversité doit être intégrée

dans le dialogue social. Il faut organiser des actions de proximité pour mettre les publics exclus de l'emploi en lien avec l'entreprise. Afin d'évaluer l'efficacité des actions menées, la CFDT souligne la nécessité de développer des outils de mesure des discriminations au travail.

2.1.8.3

Agir pour améliorer la situation des travailleurs sans-papiers.

La CFDT se doit de favoriser l'intégration et la garantie des droits des travailleurs migrants sans-papiers qui partagent le même collectif de travail que les autres salariés, en agissant au quotidien pour améliorer les situations individuelles sur le lieu de travail comme en dehors. Cela passe par l'accès aux droits sociaux pour lesquels ils cotisent, comme tous les salariés. Des milliers de travailleurs se retrouvent dans des situations parfois dramatiques en raison de la complexité des démarches pour l'obtention d'un titre de séjour. La CFDT revendique la régularisation des sans-papiers qui occupent un emploi.

2.1.9 Replacer les négociations salariales au cœur des politiques de rémunération

2.1.9.1

Les politiques de rémunération de cette dernière décennie ont été marquées par plusieurs phénomènes.

- Elles sont largement individualisées, sur la base de critères souvent opaques, ce qui complique une prise en charge collective.
- L'augmentation de la part variable (primes diverses, participation, intéressement, ...) dans la rémunération globale conduit à lier davantage revenu du salarié et performance de son entreprise ou de son service, ce qui revient à transférer une partie du risque économique sur les salariés.
- Le système actuel d'exonération de cotisations sur les bas salaires pèse sur les négociations salariales d'entreprise, mais aussi

sur celles des branches. Etant principalement lié au Smic, il constitue un frein majeur à la négociation et a pour effet de créer un système de trappes à bas salaires, sans résoudre la question de l'emploi des moins qualifiés.

L'ensemble de ces facteurs génère un accroissement des inégalités entre salariés.

2.1.9.2

La négociation annuelle obligatoire (NAO) au cœur de la politique de rémunération.

Au niveau des entreprises, les accords sur les salaires sont les plus nombreux mais ils restent limités. Il est donc indispensable de relancer une dynamique pour rénover et enrichir la NAO.

Dans les entreprises, la négociation doit :

- porter sur l'ensemble des éléments de rémunération à partir d'éléments d'information complets assurant une totale transparence ;
- assurer un lien entre qualifications et compétences, contenu et durée du travail, rémunération ;
- encadrer les éléments d'individualisation du salaire (critères, évaluation des critères, niveau) ;
- encadrer les éléments variables de la rémunération (intéressement, participation, épargne salariale, etc.) ;
- aborder dans le même temps la question de l'égalité hommes-femmes et la réduction des écarts salariaux.

2.1.9.3

Les branches professionnelles doivent demeurer un niveau structurant pour :

- assurer des garanties collectives pour le plus grand nombre ;
 - adapter les modèles de classifications pour une meilleure prise en compte dans les salaires des compétences et qualifications.
- Pour autant, la question de nouveaux lieux de négociation reste posée. Dans un monde du travail où l'espace de production et la notion d'entreprise ont connu de profonds bouleversements (sous-traitance, entreprise étendue, ...), il y a lieu de réfléchir à de

obligatoirement être placée sur un plan d'épargne collectif, abondé par l'employeur.

2.1.9.7

Notre action sur les rémunérations s'intègre dans la question plus large du pouvoir d'achat des salariés. Outre la nécessaire redistribution (cf. partie 1), la CFDT veut de réelles mesures permettant d'alléger le poids des dépenses contraintes (logement, transport, consommation, etc.).

Dans ce cadre, la CFDT revendique une mesure fiable de l'évolution des prix, avec des indices correspondant à la composition des dépenses contraintes des ménages.

2.2 Des parcours professionnels sécurisés et ascendants

Les salariés doivent faire face à des mobilités de plus en plus fréquentes et à une exigence de compétences de plus en plus élevées. Les fonctionnaires et les non-titulaires sont également impactés par des changements structurels (Révision générale des politiques publiques, décentralisation, ...) sans que l'Etat ait pris la mesure des conséquences sociales de ses décisions.

Le constat posé au Congrès de Grenoble et les avancées obtenues par la CFDT sur la sécurisation des parcours professionnels permettent d'aller plus loin pour faire reculer les inégalités, de prendre en compte les aspirations individuelles des salariés tout en les inscrivant dans un cadre collectif, et de renforcer ainsi la cohésion sociale. L'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle (défini dans l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail) doit se traduire dans les faits pour les salariés.

Afin de relever ces défis, nous devons agir

tout au long du parcours professionnel des salariés pour :

- armer les salariés afin de leur permettre d'être acteurs de leur parcours professionnel ;
- mettre les employeurs privés et publics face à leurs responsabilités, pour passer d'une gestion de l'emploi à court terme à une gestion plus prospective et anticipative des compétences et de l'emploi ;
- adapter les systèmes de protection sociale pour qu'ils sécurisent davantage les mobilités, qu'ils contribuent à réduire les inégalités et à répondre effectivement aux besoins des salariés ;
- prendre en charge syndicalement l'accompagnement des salariés dans leur insertion et leur parcours professionnel.

2.2.1 Booster l'emploi et l'insertion sociale des jeunes

2.2.1.1

L'insertion d'un trop grand nombre de jeunes reste un parcours du combattant. Malgré une volonté de répondre aux préoccupations des jeunes, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peinent à mettre en œuvre les mesures qu'ils entérinent. La CFDT doit se mobiliser autour d'objectifs concrets.

2.2.1.2

Réformer l'éducation pour mieux valoriser les compétences des jeunes.

Une véritable réforme de l'éducation doit dépasser la logique d'une simple accumulation des connaissances pour aboutir à une véritable approche par les compétences. La garantie d'un socle commun de connaissances et de compétences doit replacer l'élève au cœur du système de formation et lui permettre de valoriser ses aptitudes. Une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue doit permettre de passer d'une logique de sélection à une logique de parcours de formation, où les jeunes construisent sereinement leur projet personnel et professionnel.

2.2.1.3

Favoriser l'orientation tout au long de la vie. Un système d'orientation efficace doit accompagner les personnes dès leur jeunesse et faciliter les transitions professionnelles tout au long de leur vie. La CFDT agira pour une meilleure coordination entre les différents acteurs de l'orientation, qu'elle soit initiale ou professionnelle, dans le but de mettre en place un véritable service de l'orientation tout au long de la vie.

2.2.1.4

Agir concrètement sur les politiques d'embauche des jeunes.

La CFDT s'engagera pour que les négociations de branche et d'entreprise fixent des objectifs pluriannuels de formation et d'embauche de jeunes. Ces accords seront déclinés au sein des entreprises par des engagements négociés. Afin d'assurer l'efficacité des mesures engagées, les accords conclus feront systématiquement l'objet d'une évaluation. L'accès des jeunes à l'emploi, leurs interrogations quand ils arrivent dans une entreprise ou une administration doivent faire l'objet d'une véritable prise en charge par les équipes syndicales, et cela quel que soit leur statut (stagiaire, apprenti, salarié, etc.).

2.2.1.5

Sécuriser les parcours des jeunes lors de leur insertion sociale et professionnelle. Pour sécuriser l'accès à l'activité des jeunes dans l'emploi, la CFDT revendique la création d'un « dispositif jeune actif ». Axé sur le projet du jeune, ce dispositif, qui ne saurait limiter la responsabilité du système de formation initiale et qui devra être mis en place en liaison avec lui, devra lier étroitement un accompagnement vers l'activité par le service public de l'emploi et par le réseau des missions locales, avec un revenu financé par la solidarité nationale. L'activité est considérée ici au sens large : emploi, formation professionnelle, service civique. Ce « dispositif jeune actif » doit être ouvert à tous les jeunes rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle.

2.2.1.6

Construire des garanties pour les jeunes en formation dans les entreprises.

La définition par la loi de l'encadrement et de la gratification des stages et de l'alternance ne sont que des garde-fous légaux. La CFDT s'engagera dans chaque secteur professionnel et dans chaque entreprise pour définir, par la négociation, des conditions d'encadrement, d'accompagnement et de gratification optimales pour l'ensemble des jeunes en formation sur les lieux de travail (stagiaires, apprentis, en contrat de professionnalisation). Ils devront également bénéficier d'un suivi renforcé de la part de nos équipes syndicales.

2.2.1.7

Combattre les discriminations dans l'accès au Revenu de solidarité active (RSA).

Grâce à l'action de la CFDT, un premier pas a été franchi pour permettre l'accès au RSA pour les jeunes salariés précaires. Malheureusement, ces nouvelles dispositions restent très restrictives et induisent de nouvelles iniquités. La CFDT poursuivra son combat pour assurer l'accès au RSA à tous les jeunes salariés touchés par la précarité.

2.2.1.8

Favoriser l'accès à un logement autonome pour chaque jeune.

La crise du logement n'est pas spécifique aux jeunes, mais certaines difficultés leur sont propres : logements petits et très coûteux, ressources insuffisantes au regard des niveaux des loyers, forte mobilité, etc. Pour éviter une inflation sans frein des loyers, la CFDT revendique la mise en place d'un système de « bonus-malus fiscal » qui doit permettre, au moment du changement de bail, d'avantager les propriétaires vertueux et de pénaliser ceux qui feraient le choix d'une hausse déraisonnable. La CFDT demande un engagement financier conséquent des pouvoirs publics pour assurer l'accès des jeunes qui ont le moins de garanties au logement. Un nombre croissant de logements devra être proposé aux jeunes dans le parc locatif public.

2.2.2 Investir dans les compétences et les qualifications

Pour la CFDT, le développement des compétences et des qualifications est une des composantes majeures de la sécurisation des parcours des salariés, au sein de l'entreprise, des fonctions publiques et en cas de chômage. Il est également un élément déterminant pour la compétitivité des entreprises.

La CFDT veut que les employeurs, les pouvoirs publics et les salariés investissent de manière continue dans le développement des compétences et des qualifications pour en augmenter le niveau général et les rendre davantage transférables.

Il est nécessaire d'agir à tous les niveaux pour :

2.2.2.1

Garantir à tous les salariés, notamment les moins qualifiés, la possibilité d'acquérir un socle de connaissances et de compétences. Au-delà de notre engagement pour une formation initiale permettant la maîtrise de ce socle (cf. 2.2.1.2), nous revendiquons que tout salarié qui ne possède pas le socle de base, défini au niveau interprofessionnel et/ou de branche, ait accès à un crédit d'heures de formation pour l'acquérir. La formation initiale différée doit être rapidement mise en œuvre.

2.2.2.2

Permettre aux salariés de voir leurs compétences reconnues.

Le diplôme n'est pas le seul moyen de faire valoir ses compétences ou de sécuriser son parcours professionnel. Les salariés doivent aussi pouvoir valoriser les compétences qu'ils ont acquises en travaillant, sans avoir systématiquement recours à une formation diplômante, y compris quand ils changent de poste ou d'entreprise.

Pour cela, la CFDT revendique :

2.2.2.3

La généralisation pour tous les salariés de l'utilisation du bilan d'étape professionnel (avec des entretiens professionnels distincts des entretiens d'évaluation) et le développement des démarches de VAE collective dans les entreprises et les administrations.

2.2.2.4

Le développement dans les entreprises et les administrations des formes innovantes de recrutement qui permettent de tenir davantage compte des compétences et de l'expérience.

2.2.2.5

La prise en compte de l'expérience dans l'évolution des carrières et des rémunérations.

- En rénovant les grilles de classification et les conventions collectives.
- En imaginant des dispositifs transversaux (certifications, ...) qui imposent la prise en compte de l'expérience antérieure en cas de mobilité extérieure à la branche.
- En s'assurant que cette évolution soit effective tout au long du parcours, y compris en deuxième partie de carrière.

2.2.2.6

Développer une approche intergénérationnelle de la gestion des compétences.

Investir dans l'organisation du transfert de savoir-faire dans les entreprises, les branches et les territoires permettra de valoriser les compétences des salariés et d'anticiper les conséquences des départs à la retraite.

Au-delà du développement du tutorat, la CFDT doit agir pour favoriser :

- la mixité des âges dans les collectifs de travail ;
- la création de lieux d'échange entre les salariés, dans les entreprises et les administrations, autour de leurs pratiques professionnelles.

2.2.2.9

Dans les fonctions publiques, les agents doivent bénéficier des mêmes avancées que celles obtenues pour les salariés du secteur privé dans le cadre des accords nationaux inter-professionnels sur la modernisation du marché du travail, de la GPEC et de la formation professionnelle pour favoriser les mobilités choisies au sein des fonctions publiques. Il faut aussi progresser dans les possibilités et la sécurisation de la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, et ce dans les deux sens.

2.2.3 Sécuriser les transitions professionnelles

L'augmentation des mobilités et l'évolution des modes de vie a rendu les parcours professionnels de plus en plus diversifiés. Les systèmes de protection sociale, construits pour sécuriser un type de société qui a profondément évolué, ne parviennent plus à protéger tous les salariés. La cohésion sociale se trouve remise en question.

L'avenir de ces systèmes constitue un enjeu majeur de la mandature à venir. Nous ne pouvons tolérer ni la réduction des garanties pour le plus grand nombre ni le renforcement des garanties de certains salariés au détriment des plus vulnérables.

Il faut mettre en place des garanties qui répondent aux nouveaux besoins sociaux des salariés. Il faut également leur permettre de les conserver quand ils connaissent une mobilité, qu'elle soit subie ou choisie, et de les activer au moment où ils en ont besoin, dans un cadre défini collectivement.

2.2.3.1

Faire des ruptures de véritables transitions professionnelles.

Les périodes de chômage doivent permettre le retour rapide à l'emploi durable, en s'appuyant sur deux éléments indissociables : une indemnisation qui permet de se consacrer pleinement

à la recherche d'emploi et un accompagnement personnalisé par le service public de l'emploi.

2.2.3.1.1

Agir pour qu'il y ait plus de demandeurs d'emploi indemnisés.

Dans la négociation de la dernière convention d'assurance-chômage et grâce à la signature de la CFDT, des avancées significatives ont été obtenues sur l'élargissement des publics indemnisés (notamment vers les salariés précaires et les jeunes) et sur la simplification du système.

La CFDT doit agir dans la continuité de ces objectifs. Elle revendiquera la création de « droits rechargeables » pour les demandeurs d'emploi. Cette mesure doit permettre à un demandeur d'emploi qui retrouve un travail de conserver les droits au chômage qu'il n'a pas utilisés pour en bénéficier s'il se retrouve de nouveau au chômage.

La CFDT demande l'ouverture d'une concertation avec l'Etat pour trouver les solutions effectives d'une meilleure articulation entre solidarité professionnelle et solidarité nationale. Cela doit assurer une continuité de revenu aux personnes qui arrivent à la fin de leur droit à l'allocation chômage sans avoir retrouvé un emploi. Il faut éviter que les chômeurs les plus éloignés de l'emploi ne soient enfermés dans un système qui renforce leur exclusion.

2.2.3.1.2

Faire de l'accompagnement des demandeurs d'emploi une réalité.

La CFDT a soutenu la création de Pôle emploi dans l'objectif de simplifier les démarches des chômeurs et d'améliorer l'accompagnement au retour à l'emploi. Les conditions de la fusion entre l'ANPE et les Assedic et l'arrivée de la crise ont remis en cause l'atteinte de ces objectifs. La CFDT exige un service public de l'emploi efficace qui remplisse les objectifs qui lui sont assignés. Les demandeurs d'emploi doivent bénéficier, dès les premières semaines de chômage, d'un accompagnement personnalisé assorti de services aptes à permettre un retour à l'emploi rapide et durable.

2.2.3.2

Généraliser l'accès pour tous les salariés à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance.

Après avoir obtenu que les salariés conservent en partie leurs droits à la complémentaire santé et à la prévoyance en cas de chômage, la CFDT revendique la création d'un fonds de mutualisation interprofessionnel pour gérer le financement de ce nouveau droit et assurer son effectivité pour tous les salariés.

Elle continue de revendiquer la généralisation des garanties / complémentaire santé et prévoyance, et demande pour cela l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle.

Pour la CFDT, les fonctions publiques et les établissements publics doivent participer au financement de la couverture complémentaire pour l'ensemble de leurs agents, quel que soit leur statut. La CFDT revendique la négociation entre l'Etat et les organisations syndicales d'un système garantissant la pérennité des protections et leur financement solidaire.

Une concertation avec l'Etat sera également nécessaire pour rendre ces garanties accessibles aux personnes qui ne peuvent en bénéficier par le biais de leur entreprise : chômeurs, jeunes en insertion, personnes en contrat précaire, retraités, etc.

2.2.4 Favoriser l'insertion et prévenir l'exclusion

2.2.4.1

L'action syndicale de terrain est essentielle dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle des salariés. Liée à l'intérêt général et dépassant le cadre de l'entreprise, cette question ne peut rester du seul ressort de l'employeur.

2.2.4.2

Pour la CFDT, personne n'est *a priori* inemployable. La CFDT doit donc agir pour favoriser l'accès, le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des personnes les plus éloignées

de l'emploi par un travail concerté avec d'autres acteurs (missions locales, structures d'insertion par l'activité économique, etc.).

2.2.4.3

En agissant pour des méthodes adaptées de recrutement, d'accueil et de suivi, la CFDT doit permettre l'accès du plus grand nombre à un emploi stable et durable, mais aussi prévenir le risque d'exclusion des salariés en difficulté. Les expérimentations menées ces dernières années sur l'insertion au sein de l'organisation ont démontré la pertinence de notre participation à toute dynamique d'insertion. Nous devons donc nous appuyer sur ces expériences pour généraliser les bonnes pratiques syndicales d'entreprise.

2.2.4.4

La mise en place du RSA constitue une étape décisive dans la lutte contre la pauvreté. Nous devons nous assurer que les salariés bénéficient de ce nouveau droit. Mais nous devons aussi éviter tout effet d'aubaine sur les temps partiels imposés et assurer l'efficacité de cette aide. Dans cette optique, la CFDT pèsera pour que les pouvoirs publics entament la deuxième phase de cette réforme afin d'assurer la progression de carrière et de salaire des bénéficiaires du RSA.

2.2.5 Lutter contre les parcours morcelés

Les formes particulières d'emploi (contrats courts, contractuels de la fonction publique, etc.) et le temps partiel représentent une part de plus en plus importante de l'emploi en France. Ils ont des conséquences néfastes sur l'évolution professionnelle des salariés, leur niveau de vie, leur santé et sur l'accès aux garanties collectives.

La CFDT entend agir pour redonner de la continuité et des garanties aux parcours professionnels de plus en plus hachés de certains salariés.

2.2.5.1

Refuser l'enfermement des salariés en contrat court dans la précarité.

La flexibilité de l'emploi se traduit trop souvent par une pression quasi exclusive sur la frange du salariat la plus précaire, particulièrement les plus jeunes. L'utilisation abusive des contrats à durée déterminée (CDD) et de l'intérim dans beaucoup d'entreprises contribue à cet éclatement des statuts. Cela a pour conséquence une concentration des mobilités sur ces salariés, qui sont les premiers à servir de variable d'ajustement des effectifs en cas de difficultés économiques. La CFDT revendique un renforcement des droits et des protections attachés au salarié plus qu'à son statut, ainsi qu'un encadrement du recours aux contrats autres que CDI par accord dans les branches et les entreprises. L'accès de tous à l'emploi est une priorité pour la CFDT.

2.2.5.2

Garantir des droits aux saisonniers et faciliter leurs transitions professionnelles.

La CFDT est engagée aux côtés des travailleurs saisonniers. Pour gagner ce combat contre la précarité qui caractérise souvent ces emplois, il faut contraindre les employeurs à assumer leur responsabilité sociale. Dans cette optique, la CFDT poursuivra son effort en lien avec les collectivités et les employeurs pour que des « chartes de l'emploi saisonnier » garantissent à ces salariés des conditions de travail et d'hébergement décentes. Il faut également faciliter l'accès à la formation de ceux qui font le choix d'une transition professionnelle.

2.2.5.3

Prendre en charge syndicalement les contractuels de la fonction publique.

Sur les cinq millions d'agents de la fonction publique, environ un million sont contractuels. Ils se trouvent souvent dans des situations de précarité inacceptables.

Afin de sécuriser leur parcours professionnel et de faciliter leur éventuelle mobilité, la

CFDT lancera une réflexion avec les organisations concernées sur les droits à revendiquer pour ces personnels : évolution de la rémunération, garantie de formation, accompagnement de carrière, conditions de fin de contrat, conditions de recrutement définitif dans la fonction publique, ... Tous ces sujets devront être abordés pour aboutir à la création d'une couverture conventionnelle spécifique pour les contractuels de la fonction publique.

2.2.5.4

Réduire le temps partiel subi et limiter ses conséquences sur l'accès aux droits.

La CFDT continuera à agir pour favoriser le passage d'un temps partiel subi à un temps de travail choisi pour les salariés qui le souhaitent, notamment pour les femmes, car elles sont les plus concernées par ce type d'emploi.

Elle revendique que tout salarié ait accès aux droits sociaux et à la protection sociale, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Cela implique de remettre en cause les seuils existants qui conditionnent l'accès aux droits.

Les dispositifs qui sécurisent le parcours professionnel des salariés travaillant à temps partiel auprès de plusieurs employeurs (groupement d'employeurs) doivent être encouragés. Leur développement doit s'effectuer dans un cadre national qui garantit à ces salariés l'accès aux mêmes droits que ceux qui sont dans des formes d'emploi plus classiques (CDI comme forme normale et générale du contrat de travail, représentation collective et droit syndical, formation professionnelle et développement des compétences, etc.).

2.2.6.1.5

Permettre à chaque salarié de construire sa retraite.

Pour étendre les possibilités de choix des salariés et mieux prendre en compte leur parcours professionnel dans le calcul des pensions, la CFDT propose que ce système soit plus lisible et assure à chacun la reconnaissance des spécificités de son parcours dans un cadre collectif.

2.2.6.1.6

La CFDT revendique l'extension des possibilités de choix des personnes.

- Choix du moment du départ à la retraite, sans condition d'âge, sans décote, et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint.
- Choix du rythme de la transition entre vie professionnelle et retraite, toute activité supplémentaire générant l'acquisition de droits nouveaux.
- Choix d'une « pause » pendant le parcours professionnel, repoussant d'autant le départ en retraite (cf. 2.2.7).

2.2.6.1.7

Garantir l'équité entre les salariés.

Le versement des cotisations retraite au fil de la vie professionnelle est le socle de la constitution des droits à la retraite. Chacun cotise en fonction de son salaire. Cette contribution, revalorisée annuellement, garantit au salarié ses droits futurs.

2.2.6.1.8

Refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite.

Un système juste doit :

- mieux prendre en compte les parcours professionnels des personnes (la pénibilité, les mobilités, les parcours morcelés) ;
- poursuivre l'amélioration des basses pensions ;
- redéfinir les avantages familiaux.

2.2.6.1.9

L'augmentation de la durée de cotisations n'est acceptable pour la CFDT qu'à la condition d'un partage des gains d'espérance de vie et d'une possibilité de choix renforcée (cf. 2.2.6.1.5). Les gains d'espérance de vie

doivent faire l'objet d'un partage équilibré entre durée de cotisation supplémentaire ouvrant le droit à une retraite à taux plein et temps de retraite supplémentaire.

2.2.6.1.10

Ceux qui ont une espérance de vie plus faible en raison d'une exposition à des risques professionnels doivent pouvoir bénéficier de droits spécifiques, adossés au système de retraite.

2.2.6.1.11

Il faut garantir des mobilités positives entre régimes pour sortir de la pénalisation actuelle des polypensionnés. Pour cela, il est utile de réfléchir aux conditions d'unification des régimes des salariés des secteurs public et privé ainsi qu'aux contreparties associées, en particulier pour les jeunes générations.

2.2.6.1.12

Assurer la lisibilité et la transparence du système. La lisibilité du système de retraite pour les assurés et l'efficacité de son pilotage global impliquent de s'interroger sur une simplification de son organisation. L'unification des régimes obligatoires — de base et complémentaires — des salariés du secteur privé devrait répondre à cet objectif.

2.2.6.1.13

Chaque cotisant doit, à tout moment de sa carrière, avoir une visibilité sur ses droits acquis et son montant prévisionnel de pension.

2.2.6.1.14

Restaurer la confiance de toutes les générations dans le système.

Nous devons apporter des réponses aux générations futures pour éviter que le poids des évolutions démographiques ne pèse sur leurs seules épaules. Les pouvoirs publics doivent garantir rapidement une augmentation conséquente des ressources allouées au fonds de réserve des retraites.

En cas d'évolution du système, une période de transition devra garantir l'intangibilité des règles de calcul des pensions applicables aux salariés des classes d'âge les plus proches de la retraite à la date de la réforme.

2.2.6.1.15

Pérenniser le financement des retraites.

Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite. Nous refusons une baisse du niveau des pensions. Aussi, compte tenu des évolutions démographiques et économiques qui pèsent sur le système et de la prise en compte de nos objectifs (pénibilité, prise en compte des carrières professionnelles, lisibilité du système, ...), les deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation.

La CFDT revendique en outre le financement par la solidarité nationale :

- de l'ensemble des redistributions du système (cf. 2.2.6.1.7) ;
- du déséquilibre conjoncturel lié à l'arrivée à la retraite de générations nombreuses ;
- des déséquilibres transitoires liés à la crise économique.

2.2.6.1.16

L'épargne retraite.

Il faut généraliser l'accès à une épargne retraite collective, avec abondement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés quels que soient leur statut, la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité.

2.2.6.2

Organiser les transitions entre fin de carrière et retraite.

Une meilleure gestion de la transition entre emploi et retraite est une nécessité économique et sociale, pour les salariés et pour les entreprises.

Pour permettre aux salariés de mieux préparer leur départ en retraite, la CFDT revendique la réalisation pour chaque salarié, dans les deux années qui précèdent la retraite, d'un bilan de « potentiel retraite » comprenant un bilan de santé confié aux services de médecine du travail et un bilan « projet de vie ».

2.2.7 Equilibrer les temps professionnels et personnels tout au long de la vie

S'il est essentiel de reconsidérer le temps de travail dans les entreprises et les administrations (cf. 2.1.3), les enjeux liés aux temps de formation et de développement des compétences, d'harmonie entre travail et vie privée, d'usure et de pénibilité, de retraite nécessitent de reconsidérer le temps de travail en le situant tout au long de la vie et en imaginant une gestion moins segmentée des divers moments de l'existence.

Tous les salariés ne sont pas égaux face à la gestion de leur temps et à l'articulation temps de travail / temps hors travail, selon leur niveau de qualification et de rémunération, le type de métier, l'organisation et le lieu du travail, etc. Il faut trouver des solutions concrètes pour donner aux salariés davantage de prise sur l'utilisation et la maîtrise de leur temps.

Pour la CFDT, la gestion du temps de travail organisé tout au long de la vie doit permettre de :

- faciliter la transférabilité des droits sous forme de temps (de formation, de congés, d'ancienneté, etc.), en permettant aux salariés de ne pas repartir de zéro en cas de mobilité ;
- offrir des « temps de respiration » aux salariés dans leur vie professionnelle, notamment pour ceux qui subissent un travail pénible ;
- permettre à tout salarié qui le souhaite de bénéficier, à un moment de sa vie, d'un temps pour réaliser un projet personnel et valoriser le temps consacré à un autre projet utile à la société ;
- permettre un libre choix dans le départ à la retraite et la gestion de fin de carrière.

Le prochain mandat doit approfondir la réflexion de la CFDT sur le temps de travail tout au long de la vie afin de déboucher sur des propositions concrètes.

2.3 Peser sur les questions de société

2.3.1 Porter un syndicalisme engagé

La CFDT porte une vision du syndicalisme qui la conduit, à partir de la défense des salariés, à vouloir transformer la société afin que l'ensemble des relations sociales soit marqué par la solidarité, la justice sociale et la démocratie. Ces dimensions sociétales ne sont pas un supplément d'âme. Elles s'ancrent dans une vision du progrès social et économique qui ne peut s'accommoder d'une société où les inégalités s'accroissent et où les plus fragiles cumulent les handicaps dans de nombreux aspects de la vie quotidienne (logement, transports, ...) et dans la construction de leur émancipation (école, culture, loisirs, ...). Elle ne peut pas plus s'accommoder d'une société où se développent les entorses aux libertés (justice, presse, ...), aux principes qui gouvernent le vivre-ensemble (mixité sociale, laïcité, ...) et au respect de l'environnement (biodiversité, gestion des déchets, ...).

Sur toutes ces questions, la CFDT maintiendra son engagement. Elle continuera à le faire avec d'autres acteurs de la société civile.

2.3.2 Travailler sur l'environnement des salariés

La CFDT travaillera sur l'ensemble des éléments liés à l'environnement du travail.

- Pour une politique de logement ambitieuse alliant offre de logement suffisante, construction de logements sociaux, lutte contre l'inflation des loyers et engagement des pouvoirs publics.

- Pour des transports collectifs accessibles et des mesures facilitant les trajets domicile-travail, tant en milieu urbain qu'en milieu rural.

- Pour des services de proximité (garde d'enfants, aide à domicile, etc.) permettant l'articulation travail-vie familiale. Ces services doivent rechercher une organisation du travail qualifiante et un financement durable et solidaire.

2.3.3 Rester acteur sur les questions de société

La CFDT s'exprimera et agira chaque fois que nécessaire pour défendre ses valeurs sur les questions qui traversent la société : mixité sociale, école, laïcité, libertés publiques etc. Elle encouragera, en son sein et avec d'autres, des espaces de débat et de confrontation sur ces sujets.

notes



UNE CFDT PROCHE DES SALARIES, UNE ORGANISATION AU SERVICE DES ADHERENTS ET DES MILITANTS

3.0	Le syndicalisme à un tournant	38
3.1	Un lien renforcé avec les salariés	39
3.2	Accompagner et soutenir les militants	42
3.3	Les adhérents, source de notre légitimité	45
3.4	Un fonctionnement à la hauteur de nos ambitions	48
3.5	Une CFDT ouverte	50
3.6	Une Assemblée des syndicats en 2012	52

3.0 Le syndicalisme à un tournant

3.0.1

Le rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! » a tenté de tirer les leçons de 30 ans d'histoire de la CFDT pour en analyser les réussites et les difficultés. Il propose d'oser le changement dans les pratiques syndicales et organisationnelles pour que, dans les entreprises et dans les fonctions publiques, la CFDT soit à la hauteur des ambitions politiques qu'elle porte.

3.0.2

Le nouveau cadre de la représentativité syndicale, que la CFDT a voulu, fait du vote des salariés dans les entreprises et les fonctions publiques le passage obligé de la reconnaissance de sa représentativité à tous les niveaux. La mandature 2010-2014 recouvre pour une grande part la période transitoire prévue par la réforme. Elle sera fondamentale :

- pour assurer notre représentativité dans les entreprises, les administrations et les collectivités publiques où nous sommes présents et la gagner dans de nouvelles en nous y implantant ;
- pour assurer la représentativité de la CFDT dans les branches et au niveau national interprofessionnel ainsi que dans les fonctions publiques.

3.0.3

Une CFDT à la hauteur de ses ambitions et représentative des salariés à tous les niveaux nécessite d'adapter nos pratiques.

- Il est nécessaire de resserrer les liens avec les salariés.
- Dans ce but, il est fondamental d'apporter aux militants les services dont ils ont besoin pour remplir leurs fonctions syndicales, de leur proposer accompagnement et soutien. Il convient également de s'appuyer davantage sur nos militants pour bâtir nos revendications.
- Le vote des salariés valide périodiquement la représentativité de leurs délégués. Il n'est pas suffisant pour assurer une relation structurée et pérenne entre les salariés et l'organisation. Les adhérents permettent et assurent la permanence de notre légitimité. C'est l'enjeu de la syndicalisation et du rapport avec les adhérents.
- Les structures de la CFDT constituent le cadre organisé de son fonctionnement fédéraliste. Par la confrontation des réalités de ses sections syndicales, le syndicat tient une place essentielle dans l'élaboration et l'appropriation des positions de la CFDT. Les modes de fonctionnement et les pratiques doivent être revisités pour faire face aux défis posés.
- La CFDT ne peut faire face seule aux enjeux qui se posent dans les entreprises et dans la société : elle doit être ouverte, c'est-à-dire accueillante vis-à-vis de ceux qui envisagent de la rejoindre ; elle doit rechercher des coopérations structurées avec les autres organisations syndicales ; elle doit continuer à construire des partenariats avec le monde associatif et les ONG.

3.1.2

Un lien plus étroit avec les salariés conduit également à interroger nos modes d'organisation. La section syndicale et le syndicat restent les premiers lieux d'expression, de confrontation des intérêts individuels et particuliers et de construction de solutions intégrant l'intérêt collectif des salariés. Cependant, l'éclatement des entreprises et des statuts d'une part, l'attachement des salariés à leur identité professionnelle d'autre part, imposent des modes de relation avec ceux-ci qui ne soient pas enfermés dans des organigrammes et des structures. Il faut rechercher souplesse, complémentarité et coopération entre toutes les composantes de l'organisation pour que :

- chaque salarié puisse trouver sur son lieu de travail un interlocuteur de la CFDT lorsqu'elle y est implantée, quels que soient son employeur, la nature de son contrat de travail, son statut ou sa convention collective ;
- chaque salarié, quelle que soit sa qualification, puisse trouver un interlocuteur CFDT de sa profession pour aborder les problèmes qui lui sont propres.

3.1.3

Le lien avec les salariés est d'abord à renforcer dans les lieux de travail où nous sommes déjà implantés. Il conditionne la représentativité de la CFDT et la pertinence de son action à tous les niveaux.

3.1.3.1

Les formes peuvent être diverses en fonction de réalités très différentes : tournées d'ateliers et de services, rencontres, réunions d'information, dialogues informels, réunions et contacts virtuels *via* Internet, ... L'essentiel est que chaque collectif syndical interroge en permanence ses pratiques pour que le contact avec les salariés soit le moteur de l'activité militante.

3.1.3.2

La Confédération orientera sa politique d'information et de communication avec

l'objectif d'aider les militants et collectifs d'entreprises dans leur contact avec les salariés, notamment en fournissant des supports lisibles et adaptés.

3.1.3.3

Un « projet de section syndicale » définissant quelques objectifs concrets à atteindre et les moyens pour y parvenir est un élément essentiel pour favoriser une meilleure relation avec les salariés. Construit avec les adhérents par le collectif des militants, cohérent avec la politique du syndicat, il permet de vérifier de façon continue avec les salariés la pertinence de l'action de la CFDT sur les lieux de travail.

3.1.3.4

Notre démarche « le Travail en question » a permis à l'organisation et à ses responsables d'acquérir des savoir-faire en matière de pratiques d'enquêtes qu'il convient de capitaliser et de développer. L'usage d'enquêtes « flash » sera démultiplié, dans l'objectif d'aller au contact des salariés afin de mieux appréhender leur réalité quotidienne. Cela permettra d'enrichir les cahiers revendicatifs, de préparer des négociations et d'améliorer le rapport de force. La pratique syndicale de l'enquête ne se confond pas avec un sondage. C'est un moyen d'aller vers les salariés, de mieux connaître leurs attentes individuelles, de les inscrire dans un cadre collectif et ainsi de favoriser leur adhésion.

3.1.3.5

La Confédération organisera périodiquement une enquête nationale de grande ampleur réalisée par les militants. Cela permettra à la fois le contact avec les salariés et la production d'indicateurs, de données sur la situation du salariat dans le pays. C'est un moyen pour renforcer une CFDT à l'écoute des salariés, qui capte leurs préoccupations et leurs souhaits, qui les rencontre pour adapter ses revendications et ses pratiques syndicales. C'est un support pour une parole et une action CFDT qui s'incarnent dans les réalités vécues par les salariés.

3.1.4

Le lien avec les salariés doit être également développé dans toutes les entreprises où le syndicalisme et la CFDT sont absents.

3.1.4.1

La réforme de la représentativité va conduire à généraliser la négociation d'entreprise, y compris avec des élus du personnel non syndiqués dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de représentation syndicale. Ces élus sont, le plus souvent, des salariés qui ont choisi de s'engager au nom des salariés de leur entreprise. Le fait qu'ils ne soient pas syndiqués traduit davantage une méconnaissance du syndicalisme qu'une hostilité. Leur responsabilité nouvelle est une opportunité à saisir pour leur apporter les services dont ils auront besoin pour négocier et ainsi leur démontrer l'utilité du syndicalisme CFDT. Le service que la CFDT est capable de leur apporter est la clé d'entrée et le préalable à leur adhésion à l'organisation.

Une politique de développement dans ces entreprises sera mise en place en s'appuyant sur les pratiques existantes de façon à les généraliser.

3.1.4.2

La CFDT développera des initiatives régulières dans les territoires pour s'adresser aux salariés des entreprises sans présence syndicale en s'appuyant sur les structures professionnelles et interprofessionnelles de proximité. L'organisation de réunions ouvertes, de présence devant les entreprises ou dans des lieux de très forte densité en salariés et d'opérations « portes ouvertes à la CFDT » permettra d'inviter le maximum de salariés à nous rejoindre.

3.1.4.3

Les salariés des TPE et des PME constituent un objectif prioritaire. Le croisement de leurs réalités professionnelles avec la proximité géographique sera recherché dans les propositions de la CFDT dans leur direction.

Des initiatives adaptées à ces salariés seront prises, en lien avec les syndicats et les structures interprofessionnelles de proximité.

3.1.5

La proximité avec les salariés doit aussi permettre une valorisation plus forte de l'action de la CFDT.

3.1.5.1

Le meilleur résultat de l'action syndicale et le meilleur accord ne deviennent utiles qu'à partir du moment où les salariés en vivent concrètement les résultats. Cette préoccupation doit être prise en compte dès l'amont de la négociation : la perception des résultats de l'action syndicale est d'autant plus forte que les salariés ont été associés à l'élaboration de la revendication et informés tout au long du processus qui a permis d'obtenir le résultat. Une communication modernisée, adaptée, accessible est nécessaire. Son efficacité n'est réelle que si elle est relayée sur les lieux de travail par le contact direct avec les salariés.

3.1.5.2

La Confédération et ses organisations doivent aussi se donner les moyens de connaître, faire connaître et valoriser l'activité quotidienne des militants dans les entreprises. Les sections syndicales sont bien souvent des lieux d'inventivité et d'innovation sociale. Il s'agit de casser l'image d'un syndicalisme trop souvent réduit aux jours de grève et de manifestations nationales pour montrer aux salariés une CFDT proche de leurs préoccupations et capable d'y apporter des réponses.

3.1.5.3

Le travail engagé en ce sens au plan confédéral sera poursuivi et approfondi dans cette double direction en mobilisant les outils d'information et de communication, particulièrement en utilisant l'interactivité et la réactivité permise par Internet.

3.2 Accompagner et soutenir les militants

3.2.0

La relation avec les militants est un aller-retour permanent qui permet :

- aux militants d'entreprise d'alimenter les structures de la CFDT dans l'élaboration de leurs positions et revendications à partir de leurs réalités, leurs actions et leurs résultats ;
- aux structures syndicales de connaître, soutenir et accompagner les militants d'entreprise et de les associer aux réflexions et débats de la CFDT dans toutes leurs dimensions.

3.2.1

Les syndicats jouent à cet égard un rôle irremplaçable. Les pratiques visant à les associer le plus étroitement possible et à leur permettre de participer à la réflexion de l'organisation (débats, tournées, rencontres, outils participatifs, ...) seront poursuivies afin qu'ils contribuent à l'élaboration de ses orientations et à leur appropriation, particulièrement lors des négociations nationales interprofessionnelles importantes.

3.2.2

La priorité accordée au lien avec les salariés dans nos pratiques syndicales, la nécessité de gagner la représentativité de la CFDT dans les entreprises font des militants – délégués syndicaux (DS) et représentants de la section syndicale, élus et mandatés dans les institutions représentatives du personnel, secrétaires de sections syndicales – les premiers acteurs du syndicalisme que la CFDT veut promouvoir. L'organisation leur doit en conséquence un soutien et un appui sans faille en créant et en développant l'accompagnement dont ils ont besoin pour remplir leurs missions.

3.2.3

L'accompagnement et le soutien des militants d'entreprise et d'administration dans leur action quotidienne auprès des salariés impliquent de déterminer le service que l'organisation doit leur apporter en fonction des missions qu'elle leur confie et des besoins qu'ils rencontrent dans leur activité.

3.2.3.1

Les missions des militants et collectifs d'entreprise et d'administration sont importantes : ils doivent se saisir d'enjeux économiques complexes ; gérer le rapport entre intérêts individuels, intérêts collectifs des salariés de l'entreprise et intérêt général ; élaborer des revendications adaptées, négocier et s'assurer de la concrétisation des résultats obtenus ; connaître et comprendre les positions de la CFDT, les diffuser tout en s'assurant de leur pertinence au regard de leur propre réalité ; favoriser la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie de la section, ...

3.2.3.2

Pour les aider dans ces fonctions, l'organisation doit :

- donner des repères politiques et méthodologiques pour l'action de chacun, en fonction de ses besoins ;
- répondre aux besoins et sollicitations, à tous les niveaux : chaque militant est en droit d'obtenir une réponse rapide pour fiabiliser son action. Cela suppose une meilleure organisation de l'accompagnement et du soutien : rationalisation (pour éviter les trous et les doublons), facilitation de la réactivité.

3.2.4

Pour apporter aux militants et collectifs d'entreprise les services dont ils ont besoin, l'organisation doit en premier lieu savoir qui ils sont, ce qu'ils font, les résultats qu'ils obtiennent. La Confédération, avec ses organisations fédératives et les syndicats, construira des outils mutualisés permettant :

3.2.7

La préparation des élections dans les entreprises fera l'objet d'une aide particulière de l'organisation, en particulier dans celles où la représentativité de la CFDT n'est pas acquise ou est menacée. La Confédération apportera son appui aux syndicats et aux organisations pour organiser cette aide (tous les collectifs doivent en bénéficier quand c'est nécessaire) et produire ou mutualiser les outils utiles (communication, formation, ...).

3.2.8

La formation syndicale sera mise au service de cette politique avec deux axes prioritaires.

3.2.8.1

Former massivement les militants et collectifs d'entreprise :

- à leur rôle politique, afin qu'ils soient en mesure de faire le lien entre leur pratique quotidienne sur les lieux de travail et les orientations de la CFDT ;
- en leur donnant des éléments de méthode leur permettant de militer efficacement et d'assumer leurs mandats (anticipation et réactivité, écoute des salariés, analyse systémique des problèmes posés, pratiques de la négociation, connaissance des ressources de l'organisation auxquelles ils peuvent faire appel, communication, ...).

3.2.8.2

Renforcer la formation des référents syndicaux des militants de terrain (cf. 3.2.6) et des permanents de proximité avec pour objectifs : l'écoute, l'orientation, le conseil des militants dont ils sont les référents, la consolidation de leur formation politique, l'intervention en appui aux équipes syndicales.

3.2.8.3

Pour y parvenir, la Confédération proposera des modules de formation mutualisés, développera des modes de formation innovants en s'appuyant sur Iris et son réseau. Chaque militant, quelles que soient sa fédération et

son Uri, doit avoir accès à une formation syndicale adaptée et de qualité.

3.2.9

L'ensemble des militants mandatés hors entreprise (protection sociale, formation professionnelle et emploi, santé au travail, insertion, logement, consommation, ...) sera mobilisé pour permettre un accompagnement fort des militants. L'investissement de la CFDT dans les institutions — qu'elles relèvent de la gestion paritaire ou de la concertation avec les pouvoirs publics — n'a de sens que s'il s'appuie sur la réalité des salariés et qu'il est mis au service des objectifs de l'organisation.

3.2.10

Face à la complexité croissante des problèmes à traiter, les ressources et connaissances nécessaires imposent également de faire appel à des compétences externes à l'organisation. Dans ce but, la Confédération organise et pilote stratégiquement un réseau d'experts avec un double objectif.

- En ayant accès à des experts externes, les collectifs d'entreprise peuvent concentrer leur activité sur leur fonction syndicale auprès des salariés sans avoir à devenir experts eux-mêmes.
- Les experts ne se substituent pas aux responsables syndicaux dans leurs missions. Ils sont un appui indispensable au service de l'action syndicale.

3.2.11

L'accompagnement et le soutien aux militants d'entreprise visent aussi à assurer le renouvellement générationnel de l'appareil militant de la CFDT ainsi qu'à favoriser sa diversité et sa mixité afin que la sociologie militante de la CFDT soit à l'image de celle du salariat. Ils doivent s'accompagner d'un appui de l'organisation quant au parcours professionnel des militants.

3.2.11.1

Il faut agir plus fortement sur la politique de mixité à la CFDT. Le décalage demeure entre le pourcentage d'adhérentes et celui des militantes en responsabilité. Notre objectif demeure la mixité des responsables à tous les niveaux de l'organisation.

3.2.11.2

Le renouvellement générationnel, la mixité, la diversité ne se décrètent pas. Ils s'organisent par des politiques volontaristes. La Confédération mettra à disposition des organisations un outil alliant repérage et formation des nouveaux militants et des nouveaux responsables. Le suivi et l'évaluation des politiques menées permettront de cibler de nouveaux objectifs quantifiés.

3.2.11.3

Pendant le mandat, la Confédération expérimentera l'organisation de rassemblements périodiques des jeunes militants durant lesquels ils pourront se former et échanger.

3.2.11.4

Une expérimentation sera menée pour mettre en place des parcours de formation (syndicale et continue) dédiés à des jeunes militants proposés par les organisations.

3.2.11.5

La CFDT entend inscrire dans un accord cadre interprofessionnel le principe de reconnaissance des militants syndicaux et le décliner dans les entreprises. L'organisation apportera un appui et un accompagnement aux militants et aux permanents pour que leur engagement syndical soit reconnu et valorisé dans leur parcours professionnel.

3.3 Les adhérents, source de notre légitimité

3.3.0

La CFDT réaffirme son choix d'un syndicalisme d'adhérents. Si le vote des salariés donne la représentativité et la capacité à négocier en leur nom, c'est leur adhésion à l'organisation qui assure la pérennité de sa légitimité, son indépendance financière et politique, sa capacité à s'engager et à mobiliser. Le nombre d'adhérents et la qualité de la relation de l'organisation avec eux sont des éléments fondamentaux du rapport de force.

3.3.1

L'orientation forte donnée à la relation avec les salariés et aux services que doit apporter l'organisation à ses militants dans les entreprises et les administrations est une condition essentielle pour progresser dans la construction d'un syndicalisme qui trouve sa principale légitimité dans son nombre d'adhérents.

Elle est nécessaire mais pas suffisante. La fonction de responsable du développement reste essentielle pour aider les militants à concrétiser la proximité avec les salariés dans la proposition d'adhésion par une politique active de syndicalisation. La Confédération accompagnera, formera et outillera les différents responsables de développement.

3.3.2 Faciliter l'adhésion, fidéliser les adhérents

Cette orientation doit s'accompagner des moyens de faciliter l'adhésion et de favoriser sa continuité. L'adhésion se fait à un syndicat affilié à la CFDT, mais le choix du salarié de rejoindre la CFDT est motivé pour l'essentiel parce qu'il se reconnaît dans l'action d'un ou de plusieurs militants de la CFDT ou dans les valeurs et les orientations de la CFDT dans son ensemble. Nos modes d'organisation, indispensables à l'efficacité de notre action, ne doivent pas interférer négativement

au moment de l'adhésion ou d'un changement de situation professionnelle.

3.3.2.1

Adhérer à la CFDT est un droit ; accueillir ceux qui veulent le faire est un devoir. Chaque salarié qui souhaite adhérer doit pouvoir le faire en temps réel, trouver une écoute immédiate de ses attentes, bénéficier de l'information et des services auxquels lui donne droit sa cotisation. Quelle que soit sa porte d'entrée – militant de l'entreprise, militant d'une autre entreprise du site, permanence professionnelle ou interprofessionnelle, adhésion en ligne – tout nouvel adhérent doit sentir qu'il est connu et reconnu par l'organisation dès son adhésion.

3.3.2.2

Chaque membre de la CFDT dont le parcours professionnel subit une rupture (licenciement, changement d'entreprise, mutation géographique, congé formation, départ en retraite, ...) doit rester adhérent sans avoir à réadhérer à un nouveau syndicat de la CFDT ou, pire encore, sans se voir notifier la radiation de son syndicat. La généralisation du « numéro national d'émetteur » et la mise en place du « numéro personnalisé d'adhérent » doivent permettre de résoudre en grande partie les problèmes rencontrés précédemment. Il est nécessaire de poursuivre dans cette voie en se fixant également comme objectif que chaque adhérent changeant de situation professionnelle puisse être mis en contact dans le plus bref délai avec un militant susceptible de l'aider dans sa nouvelle situation.

3.3.3 Mener des actions en direction des jeunes

Assurer le renouvellement générationnel est une priorité pour assurer un avenir à la CFDT. Les actions en direction des jeunes doivent viser à être présents à leurs côtés lors des étapes décisives de leur parcours : avant l'entrée sur le marché du travail, pendant l'insertion professionnelle et au mo-

ment de l'entrée dans l'entreprise. Au-delà de l'organisation d'événements et de l'appui à la constitution de groupes jeunes, la Confédération engagera les actions suivantes avec les structures fédératives.

- Des initiatives seront développées dans les lieux de formation, lycée professionnel, université, CFA, pour établir un contact et tisser un lien de confiance avec des jeunes qui ne connaissent pas encore l'emploi ou qui débutent leur relation avec le travail (étudiants salariés, apprentis).
- En partenariat avec des associations de jeunesse, la CFDT associera des jeunes en mission de service civique à des projets d'intérêt général.
- Des outils seront mis à la disposition des militants dans le but de systématiser et formaliser l'accueil des nouveaux entrants dans les entreprises.

3.3.4 Faire respecter partout le droit de se syndiquer

3.3.4.1

La Constitution reconnaît le droit de se syndiquer. Mais la réalité d'un certain nombre d'entreprises est encore marquée par la dissuasion de se syndiquer, la pression contre les salariés syndiqués, la discrimination à l'encontre des délégués, voire la répression contre les salariés lorsqu'ils décident de s'organiser. La CFDT entend dépasser ces situations en faisant reconnaître partout le fait syndical.

3.3.4.2

Elle considère que l'organisation collective des salariés est le moyen de la médiation et de la confrontation entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise. Elle permet, par le dialogue social et la négociation collective, de construire des compromis favorisant l'amélioration de la condition des salariés comme la performance économique de l'entreprise.

3.3.5.3

La CFDT doit apporter à ses adhérents des services nouveaux liés à l'accompagnement de leur parcours professionnel. Chaque adhérent, quels que soient sa situation professionnelle, son entreprise et son territoire, doit pouvoir y accéder dans les mêmes conditions. La CFDT se fixe comme objectif de se placer dans une logique de réponse à la demande de ses adhérents en mobilisant et en mutualisant l'ensemble de ses ressources militantes et de ses compétences pour y répondre.

3.3.5.4

Le Congrès se prononce pour la mise à l'étude de la création d'un service d'accueil centralisé des adhérents *via* le téléphone et l'Internet. Ses missions seront l'écoute, le diagnostic de la demande, la mise en relation permettant le conseil et l'accompagnement, le suivi et l'évaluation de la réponse apportée sur les questions liées au parcours professionnel des adhérents.

3.3.5.5

Ce « service aux adhérents » devra mettre en relation l'ensemble des ressources militantes de l'organisation et piloter des partenariats avec des acteurs externes pour répondre aux demandes des adhérents. Il jouera également le rôle d'un observatoire des attentes des adhérents. Ces informations viendront alimenter les politiques revendicatives de la Confédération et des organisations. Cela permettra de capitaliser les compétences et les savoir-faire de nos militants.

3.3.5.6

Un tel service nécessite la mise en place d'outils d'information modernes qui facilitent la connaissance des adhérents, la mise en relation avec l'ensemble des ressources militantes de l'organisation, la traçabilité et le suivi de toutes les demandes qui sont formulées.

3.3.5.7

Le Congrès mandate le Bureau national pour mettre à l'étude la création de cet outil confédéré et mettre en chantier une base de données des ressources militantes de l'organisation. A cette fin, une opération pilote grandeur nature sera menée avec quelques organisations.

3.3.5.8

Le Congrès décide également :

- l'expérimentation d'une adhésion spécifique pour les jeunes – avec les organisations de jeunes et les syndicats étudiants qui le souhaitent – apportant un accompagnement lors de leur entrée dans la vie professionnelle ;
- la mise à l'étude d'une adhésion adaptée pour des publics « atypiques » : précaires, demandeurs d'emploi, auto-entrepreneurs, ... ;
- la création d'une aide particulière aux adhérents victimes du chômage, pour les soutenir dans leurs démarches auprès des organismes chargés de les accompagner ;
- l'expérimentation, avec l'Union confédérale des retraités, d'un « bilan projet de vie » proposé aux adhérents dans les deux années qui précèdent leur retraite.

3.4 Un fonctionnement à la hauteur de nos ambitions

3.4.1

Au fil de son histoire, la CFDT s'est dotée de structures — syndicats, fédérations, unions régionales interprofessionnelles, unions confédérales, Confédération — dont le rôle, les missions, les fonctions politiques et décisionnelles sont clairement définies et constituent le cadre organisé de son fonctionnement fédéraliste.

3.4.1.1

Le syndicat est le premier lieu d'échange, de confrontation des réalités et de soutien des

différentes sections syndicales d'un secteur professionnel et d'un territoire. Il contribue à la construction de l'intérêt commun des salariés et aux orientations des structures fédératives et de la Confédération. Il tient une place irremplaçable dans l'élaboration et l'appropriation des positions et de la culture commune de la CFDT.

3.4.1.2

L'égalité légitimité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles a prouvé sa pertinence dans notre organisation. Elle ne signifie pas pour autant que fédérations et Uri ont les mêmes fonctions, tant externes qu'internes.

3.4.1.3

La régulation économique et sociale sectorielle est indispensable. Elle est au cœur de la responsabilité des fédérations, dans le cadre d'un dialogue social de branche rénové et en intégrant le dialogue sectoriel européen et international. L'identité professionnelle des salariés procure aux fédérations un rôle fort dans la définition de politiques de développement.

3.4.1.4

La décentralisation, le renforcement du lien entre entreprise et territoire motivé par le développement durable et la RSE, la réalité territoriale des mobilités et transitions professionnelles donnent aux Uri un rôle majeur dans des territoires où émergent de nouveaux espaces de dialogue social. La proximité géographique avec les adhérents et militants leur donne un rôle d'accompagnement particulier.

3.4.1.5

La CFDT s'est également dotée de structures qui offrent la possibilité aux salariés en retraite de rester organisés en son sein afin de prendre en compte leurs préoccupations et d'agir collectivement pour y répondre. Leur rôle est essentiel alors que de nombreux adhérents vont partir à la retraite dans les prochaines années.

Les réflexions engagées sur le fonctionnement de la CFDT devront les intégrer pleinement.

3.4.2

Un cadre organisé est nécessaire à la démocratie interne de la CFDT, à la cohérence de son action et à son efficacité. Compte tenu des moyens dont l'organisation dispose, ce cadre n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des militants et des équipes d'entreprise à la hauteur des ambitions affichées dans cette résolution, en développant un syndicalisme plus proche des salariés. Cette orientation impose de franchir une nouvelle étape par une adaptation de nos pratiques organisationnelles afin de devenir plus mobiles, plus réactifs, plus coopératifs. Une adaptation qui engage toutes les composantes de l'organisation à partir de quatre principes.

- Prioriser dans l'activité des responsables et l'affectation des moyens de l'organisation, le service à rendre aux militants et collectifs d'entreprise pour qu'ils remplissent dans les meilleures conditions leurs rôles auprès des salariés.

- Favoriser la souplesse, la complémentarité et la subsidiarité des différentes structures dans les réponses à apporter aux sections syndicales : il ne s'agit pas de redéfinir leur rôle mais, face à chaque problème et à chaque situation, d'apporter une réponse pertinente au niveau le plus adapté, en évitant à la fois absence de réponse et doublons. Une telle démarche nécessite confiance mutuelle, pragmatisme et identification permanente des meilleures pratiques pour progresser ensemble.

- Mutualiser les moyens chaque fois qu'ils peuvent l'être.

- Mettre en place, dans le respect des rôles politiques de chaque niveau de l'organisation, un fonctionnement en réseau qui permette à chacun de trouver et d'apporter les informations et services avec la meilleure réactivité.

Le rôle des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est déterminant pour progresser dans la complémentarité, la subsidiarité, la mutualisation et la mise en réseau.

3.4.3

Engager le mouvement nécessaire.

- Le Bureau national intégrera ces principes dans la préparation du plan de travail de la Confédération pour la mandature 2010-2014 et dans la définition de l'activité du secrétariat confédéral.
- Des expérimentations seront engagées avec les organisations qui le souhaitent pour mettre en œuvre les objectifs de cette troisième partie de la résolution. Le fonds d'organisation et de syndicalisation sera mobilisé et réorienté dans cette perspective.
- L'adaptation de l'infrastructure d'information et de communication de l'organisation sera poursuivie pour mettre à la disposition de tous les militants, collectifs et structures des outils technologiques qui permettent la diffusion de l'information au meilleur niveau, l'interactivité, la mise en réseau et la réactivité dans un cadre organisé et sécurisé.
- La politique d'information et de communication sera repensée pour fournir des supports adaptés aux salariés, aux adhérents, aux militants et collectifs d'entreprise.

3.4.4

Une démarche d'évaluation participative associant tous les niveaux de l'organisation — sections syndicales, syndicats, interprofessionnels de proximité, coordinations d'entreprises, unions régionales, fédérations, Confédération — sera engagée dès la première année du mandat pour réaliser un diagnostic (qui fait quoi ?), repérer les bonnes pratiques et définir des pistes d'amélioration des pratiques organisationnelles (circuits de communication, modes d'information, formation syndicale, coopérations, accompagnement des militants, syndicalisation, ...). Cette évaluation sera suivie d'expérimentations et d'engagements d'évolution.

3.5 Une CFDT ouverte

3.5.1 Accueillir des syndicats non affiliés

Les nouvelles règles de représentativité, la prise de conscience que la défense professionnelle doit, pour être efficace, s'inscrire dans un cadre plus large, le besoin de faire appel aux moyens d'intervention d'une confédération représentative conduisent des syndicats non affiliés à la CFDT à la rejoindre. La CFDT se veut accueillante à ces demandes, ce qui implique de respecter l'identité et l'histoire des organisations intéressées. Le partage de valeurs et d'objectifs communs est essentiel. En revanche, on ne peut exiger de ceux qui veulent nous rejoindre d'acquiescer en quelques jours des pratiques et des modes d'organisation que la CFDT a construits, par la confrontation collective, en quatre vingt dix ans d'histoire. Pour favoriser un tel accueil, les organisations CFDT recherchent donc les adaptations et souplesses nécessaires, dans le cadre d'expérimentations et de transitions conduites sous la responsabilité du Bureau national.

3.5.2 Coopérer avec les autres organisations syndicales

Les nouvelles règles de la représentativité vont conduire à une concurrence accrue entre syndicats. Pourtant, il est nécessaire de dépasser un émiettement mortifère du syndicalisme, pour créer le rapport de force le meilleur possible afin d'obtenir des résultats pour les salariés à la hauteur de nos ambitions, pour construire avec l'Etat et le patronat un dialogue social reposant sur des règles qui résistent aux changements de contexte et de responsables. Les règles de validité des accords que nous avons voulus (accord majoritaire) le rendent également nécessaire.

4

UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT

La CFDT se fixe des ambitions politiques et des objectifs clairs pour progresser dans sa volonté de transformation sociale.

4.1

L'ambition de la CFDT d'être encore plus proche des salariés pour répondre concrètement à leurs préoccupations et à leurs besoins se conjugue avec une détermination à prendre toute sa place dans la construction d'un mode de développement plus juste et plus durable.

Fondé sur des régulations fortes et une meilleure répartition des richesses, celui-ci doit placer l'humain au cœur du pacte social à reconstruire.

4.2

Le monde et les réalités vécues par les salariés sont complexes. Le rôle d'une organisation syndicale comme la CFDT est d'y donner du sens, d'être force de proposition pour faire reculer les inégalités et faire progresser la justice sociale.

Améliorer la vie au travail et les parcours des salariés dans toutes leurs dimensions guide nos objectifs revendicatifs.

4.3

La politique revendicative de la CFDT trouvera son efficacité par la création d'une forte dynamique d'organisation. Celle-ci doit reposer sur la proximité avec les salariés, la recherche d'adhérents nombreux auxquels nous devons apporter des services et l'accompagnement des militants afin qu'ils soient à l'aise dans leurs mandats et moteurs de la CFDT.

4.4

La résolution du Congrès confédéral 2010 est une feuille de route mobilisant la CFDT pour un syndicalisme porteur d'espoir dans un monde en crise. Elle veut offrir des perspectives d'avenir aux salariés et au syndicalisme.

Elle ne prétend pas fournir toutes les réponses aux situations que nous rencontrerons durant ce mandat, mais elle prépare la CFDT à y faire face. Quels que soient les niveaux d'investissement ou de responsabilité, chacun doit être mobilisé pour relever de nombreux défis revendicatifs, développer de nouvelles pratiques syndicales et syndiquer toujours plus de salariés.

ACTUALISATION ET REORGANISATION DU TEXTE DE LA CHARTE FINANCIERE ET INFORMATIQUE

Le texte ci-dessous présentant les évolutions de la charte n'est pas intégré au texte soumis au vote du congrès.

Son ambition est de rappeler quelques étapes historiques ayant abouti à ces textes et de souligner l'importance et le sens politique de ceux-ci.

La démocratie, inscrite dans l'intitulé de la CFDT, est une valeur qu'elle porte dans toute son histoire, depuis sa création jusqu'à ses évolutions successives.

Pour que la démocratie vive et se conjugue avec les autres valeurs que sont la solidarité, la justice, la paix et l'émancipation, nous revendiquons pour la société des règles, des accords et des lois afin de formaliser des droits accessibles à tous les citoyens aux niveaux local et national comme européen et international.

La CFDT se doit de mettre en pratique ces mêmes principes dans son fonctionnement interne. Pour vivre, militer et agir ensemble, les militants CFDT se sont dotés de structures et de textes approuvés en congrès qui garantissent la démocratie et le bon fonctionnement interne.

A côté des statuts et du règlement intérieur confédéral, la CFDT s'est dotée d'une charte financière adoptée par le 36^e congrès en 1973. Elle institue un taux de cotisation en pourcentage du salaire mensuel net (ce taux est de 0,75 % depuis le 1^{er} janvier 1982) et une part fixe aux structures non collectrices.

Cette charte garantit aux organisations confédérées que les aspects liés à la répartition des cotisations sont déconnectés des enjeux politiques. Elle donne à chaque adhérent la certitude que l'argent de sa cotisation est bien réparti selon des règles précises et définies vers les organisations destinataires.

Cette charte a ensuite été modifiée afin de suivre l'évolution des techniques et d'améliorer la situation financière des organisations, en particulier des syndicats, avec des règles plus solidaires et plus efficientes.

C'est au 43^e congrès de Montpellier, en 1995, que la répartition des cotisations est passée de parts

fixes aux structures à des parts proportionnelles, avec des garanties de ressources minimum pour les syndicats qui organisent des salariés aux revenus faibles.

En même temps, la charte financière s'est enrichie de dispositions assurant aux adhérents un usage réglementé et sécurisé des informations nominatives et personnelles collectées à travers les outils informatiques mis en œuvre. La charte financière est devenue charte financière et informatique.

Cette réforme a été mise en œuvre à partir de 1998 et a permis de rendre notre système de ventilation de la cotisation plus efficace, plus solidaire et plus sûr.

Au cours des 45^e et 46^e congrès, l'essentiel des réformes a porté sur la création des unions territoriales de retraités (UTR) et de leur intégration à la charte à travers une cotisation de 0,50 %.

En 2009, comme elle s'y était engagée au 46^e congrès, la Confédération a mis en débat au Conseil national un bilan de l'application de la charte financière et informatique.

Les organisations membres du conseil ont largement estimé que les réformes engagées ont permis de renforcer le caractère solidaire et efficace de la charte.

Elles ont souhaité, par ailleurs, une actualisation et une réorganisation du texte de la charte intégrant la suppression des références aux différentes phases de transition entre le système à part fixe et le système en pourcentage et d'intégrer les jurisprudences et évolutions imposées par les changements législatifs réglementaires et statutaires (par exemple la disparition du franc, du timbre et l'émergence de l'adresse mail, ...).

Enfin, afin de permettre de futures évolutions spécifiques des aspects financiers ou des aspects touchant au traitement des informations nominatives des adhérents, il a été souhaité par le Bureau national de rendre plus lisibles ces deux aspects en rédigeant deux chartes distinctes aux dénominations plus explicites.

Dorénavant, si le congrès confédéral le décide, la charte financière et informatique est remplacée par deux chartes :

- la charte de la cotisation syndicale ;
- la charte des informations nominatives des adhérents.

Afin d'en assurer le suivi et la mise en œuvre, la Commission de suivi, élue par le congrès confédéral, est maintenue et dispose des mêmes prérogatives inscrites dans les deux chartes.

Afin de respecter les décisions du congrès sur ces évolutions proposées, les statuts et le règlement intérieur seront mis en conformité avec le libellé des nouvelles chartes au cours du prochain congrès confédéral.

REDACTION ACTUELLE

Charte financière et informatique modifiée au congrès de Grenoble, juin 2006

- 1 Dispositions calendaires
- 2 Adhésion et cotisation
- 3 Cotisation perçue auprès de l'adhérent
- 4 Répartition de la cotisation
- 5 La part du syndicat
- 6 La part des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles
- 7 La part confédérale
- 8 La part de la Cnas
- 9 Les parts nationales
- 10 Le timbre cadre
- 11 La grille de répartition
- 12 Cotisation des retraités
- 14 Suivi de l'application de la charte financière et informatique

REDACTION PROPOSEE

Projet Charte de la cotisation syndicale

- 1 Adhésion et cotisation
- 2 Cotisation perçue auprès de l'adhérent
- 3 Répartition de la cotisation
- 4 La part du syndicat
- 5 La part des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles
- 6 La part confédérale
- 7 La part de la Cnas
- 8 Les parts nationales
- 9 Financement de l'UCC
- 10 La grille de répartition
- 11 Cotisation des retraités
- 12 Suivi de l'application de la charte

1 Dispositions calendaires

1.1

Les dispositions de la charte financière confédérale, adoptées par le 43^e Congrès s'appliqueront à l'ouverture de l'exercice 1998.

1.10

Une simulation, à partir des dispositions votées par le 43^e Congrès, sera effectuée sur l'exercice 1996.

La cotisation moyenne de l'exercice 1993, telle qu'elle a été estimée au moment du 43^e Congrès, est augmentée en lui appliquant, pour 1994, 1995 et 1996, l'indexation prévue à l'article 8.1. de la charte actuelle.

Si l'écart entre la cotisation moyenne résultant du calcul ci-dessus et la cotisation moyenne résultant de l'enquête 1996 est différent de plus ou moins 1 %, le Bureau national confédéral élabore les modifications nécessaires à proposer au 44^e Congrès pour application au 1^{er} janvier 1999.

Les résultats de cette simulation seront communiqués à chaque structure.

1.11

Les dispositions de la charte financière confédérale, telles qu'elles résultent des 36^e, 37^e, 38^e et 40^e Congrès confédéraux, continueront donc de s'appliquer au moins jusqu'à la clôture de l'exercice 1997.

1.12

Pour les exercices 1996 et 1997, le Congrès abroge l'article 8.2 de la charte, prévoyant que : "Le Conseil national, qui fixe annuellement le pourcentage d'augmentation des différentes parts, dispose d'une marge de plus ou moins 1%."

1.13

Le résultat excédentaire ou déficitaire, constaté à la clôture du dernier exercice du Fonds de péréquation, est proportionnellement à la charge de la Confédération, des Fédérations, des Unions régionales interprofessionnelles, des parts nationales et de la Cnas.

2 Adhésion et cotisation

2.1

Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire, le paiement d'une cotisation doit rester l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme, Le 43^e Congrès réaffirme la place prépondérante de la cotisation dans notre fonctionnement, Il fait appel à la vigilance accrue de toutes les structures CFDT sur cette priorité.

1 Adhésion et cotisation

1.1

Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire, le paiement d'une cotisation est l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme. La cotisation a une place prépondérante dans notre fonctionnement. Il est fait appel à la vigilance de toutes les structures CFDT sur cette priorité.

2.2

Le syndicat est la structure politique responsable de l'appel des cotisations auprès des adhérents. Ce faisant, il remplit une fonction au service de toutes les structures. Il connaît la totalité des adhérents et les sommes collectées auprès d'eux. C'est lui qui convient avec les sections, des modalités de répartition financière entre elles et lui, et non l'inverse.

3 Cotisation perçue auprès de l'adhérent

3.1

La cotisation perçue auprès des adhérents est fixée en pourcentage du salaire annuel net imposable de l'année précédente divisé par 12.

3.2

La cotisation est due par tous les adhérents sur l'ensemble de leur rémunération nette perçue, même en cas de situation particulière (apprentis, congé maladie ou accident, congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel, etc.).

3.3

Le taux minimum de la cotisation mensuelle perçue auprès de l'adhérent est fixé par le Congrès confédéral. Il est égal depuis le 1^{er} janvier 1982 à 0,75 % de son salaire.

Les syndicats se doivent de prendre les dispositions pour en assurer le respect.

3.4

Conformément aux dispositions définies dans les trois paragraphes qui précèdent, la revalorisation de la cotisation de chaque adhérent doit lui être proposée chaque année par le syndicat.

4 Répartition de la cotisation

4.1

Les cotisations collectées par chaque syndicat auprès de ses adhérents sont réparties proportionnellement selon les règles adoptées par le Congrès confédéral, entre :

- le syndicat,
- les unions régionales interprofessionnelles,
- les fédérations,
- la Confédération,
- la Cnas,
- les parts nationales.

Cette répartition concerne toutes les cotisations perçues.

4.2

L'assiette soumise à répartition est limitée au taux minimum fixé par le congrès (0,75 %).

1.2

Le syndicat est la structure politique responsable de l'appel des cotisations auprès des adhérents. Ce faisant, il remplit une fonction au service de toutes les structures. Il connaît la totalité des adhérents et les sommes collectées auprès d'eux. C'est lui qui convient avec les sections, des modalités de répartition financière entre elles et lui, et non l'inverse.

2 Cotisation perçue auprès de l'adhérent

2.1

La cotisation perçue auprès des adhérents est fixée en pourcentage du salaire annuel net imposable de l'année précédente divisé par 12.

2.2

La cotisation est due par tous les adhérents sur l'ensemble de leur rémunération nette perçue, même en cas de situation particulière (apprentis, congé maladie ou accident, congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel, etc.).

2.3

Le taux minimum de la cotisation mensuelle perçue auprès de l'adhérent est fixé par le Congrès confédéral. Il est égal depuis le 1^{er} janvier 1982 à 0,75 % de son salaire.

Les syndicats doivent prendre les dispositions pour en assurer le respect.

2.4

Conformément aux dispositions définies dans les trois paragraphes qui précèdent, le syndicat doit proposer chaque année, à chaque adhérent, un ajustement de sa cotisation.

3 Répartition de la cotisation

3.1

Les cotisations collectées par chaque syndicat auprès de ses adhérents sont réparties proportionnellement selon les règles adoptées par le Congrès confédéral, entre :

- le syndicat,
- les unions régionales interprofessionnelles,
- les fédérations,
- la Confédération,
- la Cnas,
- les parts nationales.

Cette répartition concerne toutes les cotisations perçues.

3.2

L'assiette soumise à répartition est limitée au taux minimum fixé par le congrès (0,75 %).

4.3

Le principe de la répartition en pourcentage des cotisations des adhérents entre les différentes instances (4.1.) suppose que les bénéficiaires connaissent les montants collectés.

4.4

Afin de communiquer le montant des cotisations collectées auprès de ses adhérents, chaque syndicat dispose de deux moyens alternatifs :

- soit le contrat "SCPVC Service +" : dans ce cas, le syndicat autorise le SCPVC à être son intermédiaire avec la banque pour la transmission des sommes afférentes aux PAC. Chaque instance (voir 4.1.), y compris le syndicat, reçoit ensuite du SCPVC la part qui lui revient ;
- soit le contrat "PACSy" : dans ce cas, le syndicat conserve les relations avec sa banque. Il informe le SCPVC de l'identification de ses adhérents et des cotisations perçues. Le syndicat garde sa part et reverse au SCPVC par prélèvement, à des échéances prédéterminées, les parts revenant aux autres instances (4. 1.).

4.5

Chaque syndicat peut passer d'un contrat à l'autre à l'occasion du changement d'exercice.

4.6

Une procédure sera prévue pour pouvoir gérer les non PAC.

3.3

Le principe de la répartition en pourcentage des cotisations des adhérents entre les différentes instances (3.1) suppose que les bénéficiaires connaissent les montants collectés.

3.4

Afin de communiquer le montant des cotisations collectées auprès de ses adhérents, chaque syndicat dispose de deux moyens alternatifs :

- soit le contrat "SCPVC Service +" : dans ce cas, le syndicat autorise le SCPVC à être son intermédiaire avec la banque pour la transmission des sommes afférentes aux PAC. Chaque instance (voir 3.1), y compris le syndicat, reçoit ensuite du SCPVC la part qui lui revient ;
- soit le contrat "PACSy" : dans ce cas, le syndicat conserve les relations avec sa banque. Il informe le SCPVC de l'identification de ses adhérents et des cotisations perçues. Le syndicat garde sa part et reverse au SCPVC par prélèvement, à des échéances prédéterminées, les parts revenant aux autres instances (3.1).

3.5

Chaque syndicat peut passer d'un contrat à l'autre à l'occasion du changement d'exercice.

3.6

Une procédure est prévue pour gérer les non PAC.

5 La part du syndicat

5.1

Les règles de répartition doivent préserver les capacités de fonctionnement des syndicats organisant majoritairement des adhérents à faible revenu. Un minimum est garanti aux syndicats dans le cas où la part leur revenant n'atteint pas en moyenne la somme de 12,18 F (valeur 1993).

5.2

Ce minimum évolue chaque année comme l'évolution de la cotisation moyenne nationale, constatée à chaque clôture d'exercice.

5.20

Ce minimum sera fixé, dans l'attente de la clôture du premier exercice de mise en œuvre de la nouvelle charte, en lui appliquant l'indexation prévue à l'article 8.1 de la charte actuelle.

5.21

L'adoption du minimum permet de mettre fin à l'existence du Fonds de péréquation.

4 La part du syndicat

4.1

Les règles de répartition préservent les capacités de fonctionnement des syndicats organisant majoritairement des adhérents à faible revenu. Un minimum est garanti aux syndicats dans le cas où la part leur revenant n'atteint pas en moyenne la somme de 2,49 € (valeur 2010).

4.2

Ce minimum garanti évolue chaque année comme l'évolution de la cotisation moyenne nationale, constatée à chaque clôture d'exercice.

5.22

Le principe d'une répartition en pourcentage de cotisations des adhérents permet de mettre fin à l'existence des timbres très bas revenus.

5.3

Le timbre cadre permet d'identifier cette catégorie d'adhérents. Les syndicats doivent les déclarer au SCPVC.

5.4

Compte tenu de la répartition en pourcentage des cotisations des adhérents, le montant du timbre cadre n'est pas à la charge des syndicats.

5.5

Les règles de répartition doivent permettre de gagner en solidarité, tout en préservant des moyens de fonctionnement aux syndicats organisant majoritairement des adhérents ayant des cotisations supérieures à la moyenne nationale. Les syndicats ayant une moyenne de cotisation supérieure à 70 F (valeur 1993) conservent la part dépassant ce plafond.

5.6

Ce plafond évolue chaque année comme l'évolution de la cotisation moyenne nationale, constatée à chaque clôture d'exercice.

5.60

Ce plafond sera fixé dans l'attente de la clôture du premier exercice de mise en œuvre de la nouvelle charte en lui appliquant l'indexation prévue à l'article 8.1 de la charte actuelle.

5.7

La part du syndicat qui n'est concerné ni par le minimum (5.1), ni par le plafond (5.5), est égale à 26 %.

6 La part des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles

6.1

Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre chaque fédération et entre chaque union régionale interprofessionnelle, la part qui leur est destinée est mutualisée.

Le système fonctionne sur la base d'une globalisation des sommes destinées aux fédérations d'une part, et aux unions régionales interprofessionnelles d'autre part.

La division de ces sommes par le nombre de timbres, détermine le montant uniforme par timbre revenant d'une part à toutes les fédérations et, d'autre part, à toutes les unions régionales interprofessionnelles.

4.3

Les syndicats doivent déclarer au SCPVC leurs adhérents "cadres" afin d'identifier cette catégorie d'adhérents.

4.4

Les règles de répartition permettent de gagner en solidarité, tout en préservant des moyens de fonctionnement aux syndicats organisant majoritairement des adhérents ayant des cotisations supérieures à la moyenne nationale.

En conséquence, les syndicats ayant une moyenne de cotisation supérieure à 15,26 € (valeur 2010) conservent la part dépassant ce plafond.

4.5

Ce plafond évolue chaque année comme l'évolution de la cotisation moyenne nationale, constatée à chaque clôture d'exercice.

4.6

La part du syndicat qui n'est concerné ni par le minimum (4.1), ni par le plafond (4.4), est égale à 26 %.

5 La part des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles

5.1

Afin d'éviter la création d'inégalités de revenus entre les fédérations d'une part et entre les unions régionales interprofessionnelles d'autre part, la part qui leur est destinée est mutualisée.

Le système fonctionne sur la base d'une globalisation des sommes destinées aux fédérations d'une part, et aux unions régionales interprofessionnelles d'autre part.

La division de ces sommes par le nombre de cotisations, détermine le montant uniforme par cotisation revenant d'une part à toutes les fédérations et, d'autre part, à toutes les unions régionales interprofessionnelles.

Chaque structure reçoit un versement mensuel proportionnel au nombre de timbres réglés par les syndicats de son champ d'activité.

6.2

La mutualisation est réalisée par le Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations (SCPVC).

6.3

Les différents niveaux de structuration des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles ne doivent pas donner lieu à surcotisation.

7 La part confédérale

7.1

Le fonctionnement de la Confédération est assuré par une part de cotisation fixée en pourcentage.

7.2

Le principe d'une répartition en pourcentage des cotisations des adhérents permet de réaliser une mutualisation directe.

8 La part de la Cnas

8.1

Le principe d'un partage en pourcentage des cotisations des adhérents, s'applique également à la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas).

8.2

La prestation grève est proportionnelle à la part nationale moyenne Cnas. Elle est fixée conformément aux statuts et au règlement intérieur de la Cnas. Son montant de redistribution est uniforme pour tous les syndicats.

9 Les parts nationales

9.1

Ces parts représentent un pourcentage de la cotisation perçue auprès de l'adhérent. Elles ont pour objet de financer les fonds :

- Information,
- Organisation,
- Solidarité syndicale mondiale.

Ces fonds sont gérés par la Confédération, selon les règles fixées par le Bureau et le Conseil national.

9.10

Le Fonds de péréquation mis en place sur décision du 40^e congrès n'a plus d'objet.

Chaque structure reçoit un versement mensuel proportionnel au nombre de cotisations réglées par les syndicats de son champ d'activité.

5.2

La mutualisation est réalisée par le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC).

5.3

Les différents niveaux de structuration des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles, leurs différentes charges, ne doivent pas donner lieu à une obligation de financement prise sur la part des cotisations du syndicat.

6 La part confédérale

6.1

Le fonctionnement de la Confédération est assuré par une part de cotisation fixée en pourcentage.

6.2

Le principe d'une répartition en pourcentage des cotisations des adhérents permet de réaliser une mutualisation directe.

7 La part de la Cnas

7.1

Le principe d'un partage en pourcentage des cotisations des adhérents, s'applique également à la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas).

7.2

La prestation grève est proportionnelle à la part nationale moyenne Cnas. Elle est fixée conformément aux statuts et au règlement intérieur de la Cnas. Son montant de redistribution est uniforme pour tous les syndicats.

8 Les parts nationales

8.1

Ces parts représentent un pourcentage de la cotisation perçue auprès de l'adhérent. Elles ont pour objet de financer les fonds :

- Information,
- Organisation,
- Solidarité syndicale mondiale.

Ces fonds sont gérés par la Confédération, selon les règles fixées par le Bureau et le Conseil national.

10 Le timbre cadre

10.1

Le timbre cadre n'est pas à charge des syndicats. Le SCPVC reverse à l'Union confédérale des cadres (UCC), la part lui revenant au titre des timbres "cadres" déclarés par les syndicats. Cette part est fixée à 11,80 F (valeur 1993). Elle est retenue à la source par le SCPVC avant la redistribution des parts des autres structures. A chaque exercice, le montant de la part UCC est fixé par le Bureau national confédéral.

11 La grille de répartition

11.1

Le système de répartition en pourcentage est calculé à partir de la cotisation moyenne collectée auprès des adhérents.

11.2

Cette cotisation moyenne résulte des informations fournies par les syndicats sur le montant des cotisations collectées.

11.3

La grille de répartition est la suivante.

- Le syndicat : 26,0 %.
- Les unions régionales interprofessionnelles : 19,8 %.
- Les fédérations : 25,4 %.
- La Confédération : 8,8 %.
- La Cnas : 8,6 %.
- Les parts nationales : 11,4 %.

Cette répartition peut être modifiée sur décision du congrès confédéral.

11.4

La répartition définie à l'article 11.3 est déterminée avant application des articles 5.1 (minimum) et 5.5 (plafond).

Les syndicats concernés par le minimum ou le plafond, ont une part dont le pourcentage est supérieur, et les autres instances une part dont le pourcentage est inférieur à ceux énoncés à l'article 11.3.

11.41

Dans le calcul de répartition, les contributions recueillies dans la charte actuelle auprès des syndicats, des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles, pour alimenter le Fonds de péréquation vont en totalité au syndicat.

11.42

La contribution "PAC Magazine" supportée par les structures est transférée vers le Fonds d'information.

9 Le financement de l'UCC

9.1

Le financement de l'UCC n'est pas à la charge des syndicats.

Le SCPVC verse la part revenant à l'UCC en la retenant à la source, c'est-à-dire avant la redistribution des parts des autres structures.

A chaque exercice, le budget affecté à l'UCC est fixé par le Bureau national confédéral.

10 La grille de répartition

10.1

Le système de répartition en pourcentage est calculé à partir de la cotisation moyenne collectée auprès des adhérents.

10.2

Cette cotisation moyenne résulte des informations fournies par les syndicats sur le montant des cotisations collectées.

10.3

La grille de répartition est la suivante.

- Le syndicat : 26,0 %.
- Les unions régionales interprofessionnelles : 19,8 %.
- Les fédérations : 25,4 %.
- La Confédération : 8,8 %.
- La Cnas : 8,6 %.
- Les parts nationales : 11,4 %.

Cette répartition ne peut être modifiée que sur décision du congrès confédéral.

10.4

La répartition définie à l'article 10.3 est déterminée avant application des articles 4.1 (minimum) et 4.4 (plafond).

Toutefois les syndicats concernés par le minimum ou le plafond, ont une part dont le pourcentage est supérieur, et les autres instances une part dont le pourcentage est inférieur à ceux énoncés à l'article 10.3.

11.43

Le système de répartition en pourcentage tient compte de la répartition actuelle des masses entre les différents niveaux.

11.44

L'enquête auprès des syndicats sur le montant des cotisations collectées auprès des adhérents au cours de l'exercice 1996 permettra au Bureau national de vérifier l'équilibre du système de répartition adopté.

11.45

A l'issue de la simulation, le Bureau national rendra compte au Conseil national des analyses du système adopté.

12 Cotisation 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 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 0,50 % 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.

11 Cotisation des retraités

11.1

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.

11.2

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.

11.3

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 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.

11.4

Le taux minimum de collecte de la cotisation auprès des adhérents retraités est fixé à compter du 1^{er} janvier 2007 à 0,50 % 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 0,50 % 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.

14 Suivi de l'application de la charte financière et informatique

14.1

Le suivi technique et les propositions concernant l'évolution des règles de la charte financière et informatique sont du ressort de la Commission confédérale.

14.2

Le contrôle de l'application des règles déontologiques liées à la charte informatique et le contrôle des cotisations déclarées sont confiés à la Commission de suivi de la charte financière et informatique.

11.5

Comme pour les adhérents salariés, le système de répartition en pourcentage s'appuie sur la cotisation moyenne collectée au taux de 0,50 % par chaque UTR. La cotisation moyenne résulte des informations recueillies sur la totalité des cotisations collectées auprès de tous les adhérents.

11.6

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.

11.7

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.

11.8

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 %.

11.9

Toutes les règles fixées par la présente charte s'appliquent aux UTR et à leurs adhérents.

12 Suivi de l'application de la charte

12.1

Le suivi technique et les propositions concernant l'évolution des règles de la charte de la cotisation syndicale sont du ressort de la Commission de suivi. Celle-ci a également compétence pour la charte des informations nominatives des adhérents.

12.2

Le contrôle des cotisations déclarées est confié à la Commission de suivi.

14.3

La Commission sera mise en place dès le 43^e Congrès.

Le Bureau national proposera à l'élection du Congrès une liste de 10 membres.

- 6 membres représentant les syndicats.
- 2 membres représentant les fédérations.
- 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

Les propositions du Bureau national concernant la composition de la Commission soumise à l'élection du Congrès tiendront compte des critères suivants :

- les membres de la Commission au titre des collèges des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations devront être issus d'organisations différentes ;
- les membres de la Commission au titre du collège des syndicats devront :
 - être issus de syndicats différents ;
 - représenter des syndicats de plus et de moins de 500 adhérents ;
 - être issus d'organisations différentes ;
 - représenter des syndicats des secteurs privé, public, mixte.

Le secrétaire national chargé de l'organisation est membre de droit de la Commission.

14.4

La Commission de suivi a les attributions suivantes.

- Elle est l'instance d'appel pour les syndicats quant à la bonne application de la charte financière.
- Elle prend connaissance des délibérations des organisations concernant l'utilisation de leur fichier.
- Elle est chargée de vérifier le respect des règles de sécurité dans l'utilisation et la protection des fichiers.
- Elle instruit les plaintes des adhérents relatives au respect des règles contenues dans la charte informatique.
- Elle a compétence, en cas d'anomalie constatée en matière de cotisation, à signifier au syndicat concerné tout redressement nécessaire en matière de cotisation.

En cas d'inexécution par le syndicat du redressement décidé, la Commission devra alerter les instances statutaires compétentes.

- Elle examine les demandes des structures souhaitant élargir la nature des informations contenues dans leurs fichiers.
- Elle établit son règlement intérieur de fonctionnement qu'elle adopte après l'avoir soumis au Bureau national.
- D'une manière générale, en cas de contestation d'une décision de la Commission, il peut être fait appel au Bureau national, qui statue en dernière instance.

12.3

La Commission est élue par le Congrès confédéral. Afin d'assurer une diversité de la Commission de suivi, le Bureau national propose à l'élection du Congrès une liste de 10 membres.

- 6 membres représentant les syndicats ou UTR.
- 2 membres représentant les fédérations.
- 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

Les propositions du Bureau national concernant la composition de la Commission soumise à l'élection du Congrès tiennent compte des critères suivants.

- Les membres de la Commission au titre des collèges des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations devront être issus d'organisations différentes.
- Les membres de la Commission au titre du collège des syndicats ou UTR devront :
 - être issus de syndicats ou UTR différents ;
 - représenter des syndicats ou UTR de plus et de moins de 500 adhérents ;
 - être issus d'organisations différentes ;
 - représenter des syndicats des secteurs privé, public, mixte.

Le secrétaire national chargé de l'organisation est membre de droit de la Commission.

12.4

La Commission de suivi a les attributions suivantes.

- Elle est l'instance d'appel pour les syndicats ou UTR quant à la bonne application de la charte de la cotisation syndicale.
- Elle a compétence, en cas d'anomalie constatée en matière de cotisation, à signifier au syndicat ou UTR concerné tout redressement nécessaire en matière de cotisation.

En cas d'inexécution par le syndicat du redressement décidé, la Commission doit alerter les instances statutaires compétentes.

- Elle est saisie de toute demande de validation de mesures dérogatoires et provisoires à la charte, notamment dans le cadre de rapprochement de syndicats constitués, en vue de leur intégration dans la CFDT. A cet effet, elle a un rôle conseil en amont de l'accord dérogatoire. Elle se prononce sur la validation de cet accord, qui doit contenir un bilan périodique dont elle aura connaissance.
- Elle établit son règlement intérieur de fonctionnement qu'elle adopte après l'avoir soumis au Bureau national.
- D'une manière générale, en cas de contestation d'une décision de la Commission, il peut être fait appel au Bureau national, qui statue en dernière instance.

14.5

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.

12.5

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.

REDACTION ACTUELLE

Charte financière et informatique modifiée au congrès de Grenoble, juin 2006

13 Traitement des informations nominatives

13.1

La loi du 6 janvier 1978 sur "l'informatique, les fichiers et les libertés" a exempté les organisations syndicales de contrôle et de déclaration à la Cnil. Toutefois, compte tenu du développement de l'informatique au sein des organisations, la CFDT souhaite mettre en place des règles conformes à l'esprit et au contenu de cette loi.

13.2

Dans ce but, les organisations s'engagent à respecter six grands principes dans la collecte et le traitement des informations nominatives contenues dans les fichiers concernant les adhérents. Tout adhérent CFDT a droit à :

- une information sur les règles d'utilisation des données le concernant ;
- un droit d'accès aux données le concernant ;
- un droit de contestation et la rectification de celles-ci ;
- un droit à l'oubli en cas de démission.

Toute organisation CFDT s'engage à :

- respecter la finalité des traitements ;
- indiquer les raisonnements utilisés dans le traitement de données informatisées.

A cette fin, l'information au droit d'accès aux données concernant l'adhérent sera précisée sur le bulletin d'adhésion qui lui sera remis.

Afin de suivre les évolutions dans ces domaines, il sera mis en place une Commission de suivi de la charte financière et informatique dans les conditions définies au chapitre 14 de la présente résolution.

REDACTION PROPOSEE

Projet Charte des informations nominatives des adhérents

1 Traitement des informations nominatives des adhérents

1.1

La loi du 6 janvier 1978 sur "l'informatique, les fichiers et les libertés" a exempté les organisations syndicales de contrôle et de déclaration à la Cnil. Toutefois, compte tenu du développement de l'informatique au sein des organisations, la CFDT souhaite mettre en place des règles conformes à l'esprit et au contenu de cette loi.

1.2

Dans ce but, les organisations s'engagent à respecter six grands principes dans la collecte et le traitement des informations nominatives contenues dans les fichiers concernant les adhérents. Tout adhérent CFDT a droit à :

- une information sur les règles d'utilisation des données le concernant ;
- un droit d'accès aux données le concernant ;
- un droit de contestation et la rectification de celles-ci ;
- un droit à l'oubli en cas de démission.

Toute organisation CFDT s'engage à :

- respecter la finalité des traitements ;
- indiquer les raisonnements utilisés dans le traitement de données informatisées.

A cette fin, l'information au droit d'accès aux données concernant l'adhérent est précisée sur le bulletin d'adhésion.

Afin de suivre les évolutions dans ces domaines, il est mis en place une Commission de suivi dans les conditions définies à l'article 2.

13.3

Dans leur fonctionnement, les syndicats, les unions régionales interprofessionnelles, les fédérations, la Confédération et les unions confédérales ont besoin de collecter des informations à caractère nominatif, professionnel et syndical concernant les adhérents. Les fichiers ainsi constitués ont, à ce titre, un objet précis qui s'inscrit dans le fonctionnement normal des organisations.

13.4

Les structures CFDT, de la section syndicale à la Confédération, s'interdisent formellement de communiquer à l'extérieur leurs fichiers nominatifs au titre de prestation de services d'une opération commerciale ou publicitaire.

13.5

Lorsqu'une organisation confie un fichier nominatif à un prestataire de service : banque, routeur, ... le contrat devra comprendre les clauses assurant la confidentialité des informations et indiquer les mesures prises assurant leur sécurité.

13.6

Toute demande d'informations dans le cadre d'une enquête ou d'une étude devra permettre à la structure de vérifier la validité scientifique du travail projeté. L'organisation concernée devra faire adopter le principe de communication d'informations par son instance politique. En cas d'accord, seules pourront être communiquées des données statistiques anonymes.

13.7

La communication de fichier nominatif entre structures CFDT s'effectue sous réserve de l'accord écrit de la structure dont émane le fichier. S'agissant des informations concernant les adhérents, ne peuvent être communiquées que celles que les structures CFDT sont autorisées à faire connaître conformément à la grille (cf. fin de brochure).

13.8

Toute utilisation des fichiers nominatifs par les structures doit s'inscrire dans le fonctionnement habituel dans les domaines suivants : l'information, l'action, la consultation et la gestion des cotisations.

13.9

Tout envoi de document autre que bulletins et journaux à caractère général ou catégoriel doit faire l'objet d'une décision de l'instance politique et la délibération sera transmise à la Commission.

1.3

Dans leur fonctionnement, les syndicats ou UTR, les unions régionales interprofessionnelles, les fédérations, la Confédération et les unions confédérales ont besoin de collecter des informations à caractère nominatif, professionnel et syndical concernant les adhérents. Les fichiers ainsi constitués ont, à ce titre, un objet précis qui s'inscrit dans le fonctionnement normal des organisations.

1.4

Les structures CFDT, de la section syndicale à la Confédération, s'interdisent formellement de communiquer à l'extérieur leurs fichiers nominatifs au titre de prestation de services d'une opération commerciale ou publicitaire.

1.5

Lorsqu'une organisation confie un fichier nominatif à un prestataire de service : banque, routeur, ... le contrat doit comprendre les clauses assurant la confidentialité des informations et indiquer les mesures prises assurant leur sécurité.

1.6

Toute demande d'informations dans le cadre d'une enquête ou d'une étude doit permettre à la structure de vérifier la validité scientifique du travail projeté. L'organisation concernée doit faire adopter le principe de communication d'informations par son instance politique. En cas d'accord, seules pourront être communiquées des données statistiques anonymes.

1.7

La communication de fichier nominatif entre structures CFDT s'effectue sous réserve de l'accord écrit de la structure dont émane le fichier. Concernant les adhérents, les structures CFDT ne peuvent communiquer que les informations autorisées à l'article 1.16.

1.8

Toute utilisation des fichiers nominatifs par les structures doit s'inscrire dans le fonctionnement habituel dans les domaines suivants : l'information, l'action, la consultation et la gestion des cotisations.

1.9

Tout envoi de document autre que bulletins et journaux à caractère général ou catégoriel doit faire l'objet d'une décision de l'instance politique et la délibération sera transmise à la Commission.

13.10

L'utilisation des fichiers en vue de la consultation des adhérents devra se conformer à la décision prise par l'instance politique concernée (ex : syndicat). La délibération est transmise à la Commission.

13.11

La gestion des cotisations individuelles des adhérents est du ressort du syndicat. Les informations utilisables par les structures fédérales, régionales et confédérales ne peuvent porter que sur des moyennes.

13.12

D'ores et déjà et dans l'attente de décisions précises de la Commission, les syndicats peuvent rassembler sans formalité les informations détaillées dans la grille. Toute autre information doit donner lieu à l'accord préalable de la Commission.

13.13

Toute structure autre que le syndicat souhaitant exploiter une information non prévue dans la grille doit la soumettre à l'approbation de son congrès sous forme d'une annexe à la charte informatique. Cette annexe est soumise préalablement à la Commission, l'avis de celle-ci doit être porté à la connaissance du congrès de la structure.

13.14

Les structures doivent veiller attentivement à mettre "en sommeil", les noms des anciens adhérents. Les informations les concernant ne doivent plus être utilisées. La suppression complète des éléments les concernant doit intervenir au plus tard deux ans après leur démission.

13.15

Toutes les organisations CFDT s'engagent à respecter les dispositions contenues dans la présente charte. Les structures qui auraient des pratiques contraires ont jusqu'au 44^e Congrès pour mettre en œuvre les mesures contenues dans la présente charte.

1.10

L'utilisation des fichiers en vue de la consultation des adhérents doit se conformer à la décision prise par l'instance politique concernée (ex : syndicat). La délibération est transmise à la Commission.

1.11

La gestion des cotisations individuelles des adhérents est du ressort du syndicat ou UTR. Les informations utilisables par les structures fédérales, régionales et confédérales ne peuvent porter que sur des moyennes.

1.12

Les syndicats ou UTR peuvent rassembler sans formalité les informations détaillées dans la grille définie à l'article 1.16. Toute autre information doit donner lieu à l'accord préalable de la Commission.

1.13

Toute structure autre que le syndicat ou UTR souhaitant exploiter une information non prévue dans la grille doit la soumettre à l'approbation de son congrès sous forme d'une annexe à la présente charte. Cette annexe est soumise préalablement à la Commission, l'avis de celle-ci doit être porté à la connaissance du congrès de la structure.

1.14

Les structures doivent veiller attentivement à mettre "en sommeil", les noms des anciens adhérents. Les informations les concernant ne doivent plus être utilisées. La suppression complète des éléments les concernant doit intervenir au plus tard à l'issue de la période préconisée par la Cnil après leur démission (5 ans au 1^{er} janvier 2010).

1.15

Toutes les organisations CFDT s'engagent à respecter les dispositions contenues dans la présente charte.

1.16

Grille des informations collectées par le syndicat et communiquées aux structures

En bleu : modifications proposées

QUELLES INFORMATIONS NOMINATIVES
CONCERNANT SES ADHERENTS
LE SYNDICAT PEUT-IL COLLECTER ?

A QUELLES STRUCTURES PEUVENT-ELLES ETRE COMMUNIQUEES ?

1 ^{ère} RUBRIQUE : IDENTIFICATION PERSONNELLE	SYNDICAT ou UTR	Cnas / SCPVC	URI	FEDERATION	CONFEDERATION
Nom	✓	✓	✓	✓	✓
Prénom	✓	✓	✓	✓	✓
Adresse postale et mail	✓	✓	✓	✓	✓
N° du syndicat de rattachement	✓	✓	✓	✓	✓
N° national d'adhérent	✓	✓	✓	✓	✓
Date de naissance	✓		✓	✓	✓
Sexe	✓	✓	✓	✓	✓
Téléphone personnel	✓				

2 ^{ème} RUBRIQUE : IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE	SYNDICAT ou UTR	Cnas / SCPVC	URI	FEDERATION	CONFEDERATION
Section	✓	✓	✓	✓	✓
Entreprise	✓		✓	✓	✓
Branche	✓		✓	✓	✓
Catégorie fonction publique	✓		✓	✓	✓
Statut d'activité ⁽¹⁾	✓		✓	✓	✓
Grade	✓		✓	✓	✓
Métier	✓		✓	✓	✓
Qualification	✓		✓	✓	
Adresse entreprise	✓		✓	✓	
Téléphone entreprise	✓		✓	✓	

(1) détaché en disponibilité, sous les drapeaux,...

3 ^{ème} RUBRIQUE : FONCTIONS SYNDICALES	SYNDICAT ou UTR	Cnas / SCPVC	URI	FEDERATION	CONFEDERATION
Trésorier de syndicat ou UTR	✓	✓	✓	✓	✓
Secrétaire de section	✓		✓	✓	✓
Secrétaire de syndicat ou UTR	✓	✓	✓	✓	✓
Correspondant de presse	✓		✓	✓	✓
Permanent syndical	✓		✓	✓	✓
Membre d'organe directeur URI / Fédé	✓		✓	✓	✓
Mandats nationaux	✓		✓	✓	✓
Autres responsabilités :					
. dans l'entreprise ⁽²⁾	✓		✓	✓	✓
. dans l'administration ⁽²⁾	✓		✓	✓	✓
. dans un syndicat ou UTR	✓		✓	✓	✓
. dans le professionnel	✓		✓	✓	✓
. dans l'interprofessionnel	✓		✓	✓	✓
Mandats interprofessionnels ⁽³⁾	✓		✓	✓	✓
Mandats professionnels ⁽³⁾	✓		✓	✓	✓
Suivi de formation	✓		✓	✓	✓
Collecteur	✓				
Diffuseur	✓				

4 ^{ème} RUBRIQUE : INFORMATIONS LIEES A LA COTISATION	SYNDICAT ou UTR	Cnas / SCPVC	URI	FEDERATION	CONFEDERATION
PAC	✓	✓	✓	✓	✓
RIB ⁽⁴⁾	✓	✓	✓	✓	✓
Date d'adhésion / démission	✓	✓	✓	✓	✓
Taux Cnas	✓	✓			
Périodicité PAC	✓	✓			
Banque du syndicat ou de l'UTR	✓	✓			
Cotisation mensuelle	✓	✓			
Catégorie du timbre Type de cotisation	✓	✓	✓	✓	✓

(2) DS, DP, CE, CCE, CDG, CAP, CTP, ...

(3) CPH-administrateur-CESR-DSN-responsable d'inter

(4) au motif de paiement de services par prélèvement : abonnement, etc.

~~(5) (cotisation) dont cadre~~

14 Suivi de l'application de la charte financière et informatique

14.1

Le suivi technique et les propositions concernant l'évolution des règles de la charte financière et informatique sont du ressort de la Commission confédérale.

14.2

Le contrôle de l'application des règles déontologiques liées à la charte informatique et le contrôle des cotisations déclarées sont confiés à la Commission de suivi de la charte financière et informatique.

14.3

La Commission sera mise en place dès le 43^e Congrès.

Le Bureau national proposera à l'élection du Congrès une liste de 10 membres.

- 6 membres représentant les syndicats.
- 2 membres représentant les fédérations.
- 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

Les propositions du Bureau national concernant la composition de la Commission soumise à l'élection du Congrès tiendront compte des critères suivants :

- les membres de la Commission au titre des collègues des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations devront être issus d'organisations différentes ;
- les membres de la Commission au titre du collège des syndicats devront :
 - être issus de syndicats différents ;
 - représenter des syndicats de plus et de moins de 500 adhérents ;
 - être issus d'organisations différentes ;
 - représenter des syndicats des secteurs privé, public, mixte.

Le secrétaire national chargé de l'organisation est membre de droit de la Commission.

14.4

La Commission de suivi a les attributions suivantes.

- Elle est l'instance d'appel pour les syndicats quant à la bonne application de la charte financière.
- Elle prend connaissance des délibérations des organisations concernant l'utilisation de leur fichier.
- Elle est chargée de vérifier le respect des règles de sécurité dans l'utilisation et la protection des fichiers.
- Elle instruit les plaintes des adhérents relatives au respect des règles contenues dans la charte informatique.
- Elle a compétence, en cas d'anomalie constatée en matière de cotisation, à signifier au syndicat concerné tout redressement nécessaire en matière de cotisation.

2 Suivi de l'application de la charte financière et informatique

2.1

Le suivi technique et les propositions concernant l'évolution des règles de la charte des informations nominatives des adhérents sont du ressort de la Commission de suivi. Celle-ci a également compétence pour la charte traitant de la cotisation syndicale.

2.2

Le contrôle de l'application des règles déontologiques liées à la charte des informations nominatives des adhérents est confié à la Commission de suivi.

2.3

La Commission est élue par le Congrès confédéral. Afin d'assurer une diversité de la Commission de suivi, le Bureau national propose à l'élection du Congrès une liste de 10 membres.

- 6 membres représentant les syndicats ou UTR.
- 2 membres représentant les fédérations.
- 2 membres représentant les unions régionales interprofessionnelles.

Les propositions du Bureau national concernant la composition de la Commission soumise à l'élection du Congrès tiennent compte des critères suivants.

- Les membres de la Commission au titre des collègues des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations devront être issus d'organisations différentes.
- Les membres de la Commission au titre du collège des syndicats ou UTR devront :
 - être issus de syndicats ou UTR différents ;
 - représenter des syndicats ou UTR de plus et de moins de 500 adhérents ;
 - être issus d'organisations différentes ;
 - représenter des syndicats des secteurs privé, public, mixte.

Le secrétaire national chargé de l'organisation est membre de droit de la Commission.

2.4

La Commission de suivi a les attributions suivantes.

- Elle prend connaissance des délibérations des organisations concernant l'utilisation de leur fichier.
- Elle est chargée de vérifier le respect des règles de sécurité dans l'utilisation et la protection des fichiers.
- Elle instruit les plaintes des adhérents relatives au respect des règles contenues dans la charte des informations nominatives des adhérents.
- Elle examine les demandes des structures souhaitant élargir la nature des informations contenues dans leurs fichiers.
- Elle établit son règlement intérieur de fonctionnement, qu'elle adopte après l'avoir soumis au Bureau national.

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DES STATUTS CONFÉDÉRAUX

A la date limite des six mois avant le congrès, c'est-à-dire le 7 décembre 2009, aucun syndicat n'a fait de proposition de modification statutaire. Dès lors, seules les modifications statutaires proposées par le Bureau national feront l'objet d'un débat au congrès 2010 de Tours.

Conformément à l'article 27 des statuts, les organisations disposent maintenant de deux mois, soit jusqu'au **21 mars 2010**, pour faire connaître leur avis au Bureau national sur ces propositions. Le Bureau national pourra ensuite, avant de les soumettre au vote du congrès et compte tenu des avis recueillis et des positions exprimées lors de la discussion au congrès, apporter des modifications aux statuts proposés.

Le Bureau national des 13 et 14 janvier 2010 a décidé de soumettre à ce congrès trois types de modifications des statuts confédéraux :

- les modifications pour se mettre en conformité avec les critères de la loi de démocratie sociale du 20 août 2008 ;
- les modifications de mise à jour de nos statuts, liées aux évolutions actées dans la charte financière et informatique au congrès de Montpellier en 1995 et mises en œuvre depuis le 1^{er} janvier 1998 ;
- l'ajout d'un article permettant d'organiser une assemblée générale des syndicats entre deux congrès.

1 La mise en conformité avec les critères de la loi du 20 août 2008

Le Bureau national rappelle tout d'abord que la loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouveaux critères de représentativité cumulatifs, dont le troisième est intitulé « Transparence financière ».

Pour la mise en œuvre de ce critère, la loi prévoit,

dans son chapitre « Ressources et moyens », l'obligation pour les organisations syndicales et professionnelles d'établir et de publier des comptes sociaux dans des conditions qui seront fixées par décret. Dans certaines conditions, elles seront également tenues d'établir des comptes consolidés et/ou combinés sur option.

Ces comptes devront être arrêtés par un organe chargé de la direction et approuvés par un organe collégial différent du premier désigné dans les statuts.

La publicité de ces comptes devra être faite et une certification, nomination d'un commissaire aux comptes, sera obligatoire suivant un seuil fixé par décret.

Définitions de l'arrêté et de l'approbation des comptes

- Arrêté des comptes = valider l'établissement des comptes et propositions d'affectation du résultat.
- Approbation des comptes = après examen du rapport financier et du certificat du commissaire aux comptes, quitus est donné à l'organe de direction et l'affectation du résultat est décidée.

Conséquences de la loi pour la Confédération CFDT

Dorénavant, tous les statuts de l'organisation doivent donc prévoir l'arrêté et l'approbation des comptes selon les principes énoncés ci-dessus. Pour la Confédération, il faut une modification des statuts sur ces points, dès le congrès 2010 de Tours.

Il est proposé, pour la Confédération, que la Commission exécutive examine les comptes avant le Bureau national et entende le rapport du trésorier.

Le Bureau national entend le rapport de gestion du trésorier et arrête les comptes, qui devront être certifiés dans les 45 jours suivant l'arrêté. Le Bureau national propose d'acter cela par une modification de l'article 20 des statuts confédéraux qui traite des attributions du Bureau national (voir la proposition au chapitre 4).

Le Conseil national confédéral entend le rapport de gestion du trésorier, le rapport du commissaire aux comptes, le rapport des vérificateurs élus par lui-même et approuve les comptes dans un délai maximum de 6 mois suivant l'arrêté. Le Bureau national propose d'acter cela par une modification de l'article 16 des statuts confédéraux qui traite des attributions du Conseil national (voir la proposition au chapitre 4).

Le congrès continuera à ratifier le rapport financier sur 4 ans, et ainsi à donner quitus au Bureau national pour sa gestion. Le rapport sera complété par le dernier bilan certifié.

2 Les mises à jour, liées aux évolutions actées dans la charte financière et informatique

La charte financière et informatique, conformément aux décisions du congrès de Montpellier en 1995, s'appuie depuis le 1^{er} janvier 1998 sur une répartition en pourcentage des parts de la cotisation.

Or, la rédaction actuelle de l'article 16 des statuts confédéraux précise que le Conseil national « ... fixe le taux de cotisation confédérale dans le cadre de la charte financière... ».

Et la rédaction de l'article 23 des statuts indique que « la cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents est fixée par le Conseil national, dans le cadre de la charte financière de l'organisation établie par le congrès confédéral... ».

Le Bureau national propose de nouvelles rédactions qui actent dans ces deux articles les évolutions inscrites dans la charte financière (voir les propositions sur les articles 16 et 23 au chapitre 4).

3 L'ajout d'un article permettant d'organiser une assemblée générale des syndicats entre deux congrès

En dehors du congrès extraordinaire, le Bureau national constate qu'il n'existe pas actuellement, dans les statuts confédéraux, la possibilité de réunir en assemblée générale l'ensemble des syndicats de la CFDT entre deux congrès. Toutefois, nous pouvons occasionnellement avoir besoin d'actionner un tel levier au service de notre fonctionnement démocratique. Par exemple pour être plus réactifs, adapter ou ajuster nos objectifs politiques décidés lors du congrès, ou encore approfondir des sujets lancés en débat lors d'un congrès, sans pour autant faire appel à un congrès extraordinaire.

Le Bureau national propose de combler ce manque par l'ajout d'un nouvel article 15 (après l'article 14 qui traite du congrès extraordinaire) et d'apporter ainsi une amélioration à notre fonctionnement démocratique. Bien évidemment, cet ajout entraînera une nouvelle numérotation de l'article 15 actuel et des articles suivants. Voir la proposition de rédaction au chapitre 4.

4 Les propositions de modifications statutaires du Bureau national

Les propositions de modifications statutaires, traitées dans les deux premiers chapitres, peuvent être regroupées par une nouvelle rédaction des trois articles 16, 20 et 23 des statuts confédéraux. Vous trouverez ici en parallèle : dans une première colonne la rédaction actuelle, et en face les propositions de nouvelle rédaction **en caractères gras**. Et enfin, vous trouverez la proposition de rédaction du nouvel article 15 concernant l'assemblée générale.

4.1 Modifier l'article 16 qui concerne les attributions du Conseil national confédéral

REDACTION ACTUELLE

ARTICLE 16 – REUNIONS – ATTRIBUTIONS

Le Conseil national tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du Bureau national. Dans le cadre des orientations du congrès confédéral, le Conseil national délibère de tous les grands problèmes intéressant la Confédération. Il contrôle l'activité du Bureau national.

En outre :

- il établit et modifie le règlement intérieur ;
- il fixe le taux de la cotisation confédérale dans le cadre de la charte financière établie par le congrès, ce vote entraînant l'approbation du budget confédéral ;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une Commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du Bureau national ;
- il détermine, avant le congrès, l'ordre de la liste des candidats présentés au Bureau national par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

L'ordre du jour des sessions du Conseil national est établi par le Bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du Conseil national.

REDACTION PROPOSEE

ARTICLE 16 – REUNIONS – ATTRIBUTIONS

Le Conseil national tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du Bureau national. Dans le cadre des orientations du congrès confédéral, le Conseil national délibère de tous les grands problèmes intéressant la Confédération. Il contrôle l'activité du Bureau national.

En outre :

- il établit et modifie le règlement intérieur ;
- **il favorise la mise en œuvre des règles de la charte financière établie par le congrès ;**
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une Commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du Bureau national ;
- **il approuve les comptes arrêtés par le Bureau national ;**
- il détermine, avant le congrès, l'ordre de la liste des candidats présentés au Bureau national par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

L'ordre du jour des sessions du Conseil national est établi par le Bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du Conseil national.

4.2 Modifier l'article 20 qui concerne les attributions du Bureau national

REDACTION ACTUELLE

ARTICLE 20 – REUNIONS ET ATTRIBUTIONS

Le Bureau national se réunit sur convocation de la Commission exécutive, au moins une fois par mois et pendant deux jours. Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la Commission exécutive, mais le Bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le Bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la Confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la Commission exécutive. Il établit le budget confédéral. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux, notamment par *Syndicalisme Hebdo*, organe de la Confédération.

REDACTION PROPOSEE

ARTICLE 20 – REUNIONS ET ATTRIBUTIONS

Le Bureau national se réunit sur convocation de la Commission exécutive, au moins une fois par mois et pendant deux jours. Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la Commission exécutive, mais le Bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le Bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la Confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la Commission exécutive. Il établit le budget confédéral **et arrête les comptes présentés par la Commission exécutive.** Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux, notamment par *Syndicalisme Hebdo*, organe de la Confédération.

4.3 Modifier l'article 23 qui traite du financement

REDACTION ACTUELLE ARTICLE 23

La cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents est fixée par le Conseil national, dans le cadre de la charte financière de l'organisation établie par le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la Confédération, de tout envoi de documents et d'informations ;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

REDACTION PROPOSEE ARTICLE 23

La cotisation due à la Confédération par les syndicats adhérents est fixée par application de la charte financière de l'organisation établie par le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la Confédération, de tout envoi de documents et d'informations ;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

4.4 Création d'un nouvel article 15

(Bien évidemment, cet ajout entraînera une nouvelle numérotation de l'article 15 actuel et des articles suivants.)

PAS D'ARTICLE

REDACTION PROPOSEE ARTICLE 15 – ASSEMBLEE GENERALE

Entre deux congrès, le Bureau national peut, sur avis conforme du Conseil national, convoquer une assemblée générale des syndicats, afin de procéder à d'éventuels ajustements, adaptations ou déclinaisons d'objectifs politiques fixés par le congrès. Les modalités de cette assemblée générale sont définies par le règlement intérieur de la Confédération.

notes

GLOSSAIRE

ANPE	Agence nationale pour l'emploi
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BN	Bureau national
CAP	Commission administrative paritaire
CCE	Comité central d'entreprise
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CES	Confédération européenne des syndicats
CFA	Centre de formation des apprentis
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CN	Conseil national
Cnas	Caisse nationale d'action syndicale
CNC	Conseil national confédéral
Cnil	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CSG	Contribution sociale généralisée
CSI	Confédération syndicale internationale
CTP	Comité technique paritaire
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
DSC	Délégué syndical central
GES	Gaz à effet de serre
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IR	Impôt sur le revenu
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISF	Impôt sur la fortune
NAO	Négociation annuelle obligatoire

OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisations non gouvernementales
PAC	Prélèvement automatique des cotisations
PACSy	Prélèvement automatique des cotisations syndicales
PEE	Plan d'épargne entreprise
Pib	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SCPVC	Service central de perception et de ventilation des cotisations
SIG	Service d'intérêt général
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SSE	Section syndicale d'entreprise
SSR	Section syndicale de retraités
TPE	Très petites entreprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UCC	Union confédérale des cadres
UCR	Union confédérale des retraités
UFR	Union fédérale des retraités
ULR	Union locale des retraités
URI	Union régionale interprofessionnelle
UTR	Union territoriale de retraités



Contacts utiles :

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

Tél. : 01 42 03 80 15

Secrétariat général : secgeneral@cfdt.fr

Confédération CFDT

4, bd de la Villette 75019 Paris

Tél. : 01 42 03 80 16



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



Imprimé par SIEP
77590 Bois-Le-Roi

