

SYNDICALISME HEBDO

2^e cahier du n° 2884 du 25 avril 2002

**Propositions
de modifications
des statuts.**

**Projets de résolutions
modifiés après examen
des amendements
déposés par les syndicats**

**Les résolutions
du CONGRÈS**

Cfdt
des choix. des actes
45^e congrès
Nantes, mai 2002

2^e cahier du N°2884 du 25 avril 2002

Directeur de la publication : Michel Caron

Coordination, direction artistique :
Service Communication

Conception et réalisation :
Stratéus et Cicero

Illustrations : Stéphanie Dallé-Asté

Impression : RotoFrance

N°CPPAP 00905 S 05551
ISSN : 00397741

Sommaire

> Modifications des statuts	P.5
> Prélude	P.8
> Mode d'emploi	P.10
1 Construire	
le plein-emploi : l'ambition de la CFDT	P.13
2 Un travail de qualité	P.23
3 Protection sociale : relevons les défis	P.31
4 Etat et fonctions publiques :	
pour une efficacité renouvelée	P.41
5 Une CFDT forte, efficace et attractive	P.49
> Election du Bureau national	P.60
> Election de la commission de suivi	
de la charte financière et informatique	P.63

Modifications des statuts

Propositions de modifications des statuts

La confédération a reçu, dans les délais statutaires, quatre avis de syndicats sur les propositions de modifications statutaires du Bureau national.

Conformément à l'article 27 des statuts, la Commission des résolutions a examiné ces avis.

Un avis soutenait avec quelques réserves l'ensemble des propositions, un avis favorable à la mixité proposait une rédaction différente et deux avis s'opposaient au passage de la périodicité des congrès à quatre ans.

Conformément à l'article 27 des statuts, le Bureau national sur proposition de la Commission des résolutions, au vu des avis, a maintenu ses propositions. Il a arrêté la procédure d'examen des modifications statutaires au congrès.

Le congrès se prononcera sur les propositions de modification statutaire du Bureau national par un vote sur chaque thème de modification : périodicité du congrès, évolution de l'UCR, mixité des structures, soit trois votes.

Le texte du Bureau national soumis à l'approbation du congrès est rappelé ci-après :

Périodicité des congrès

Article 13 : tenue du Congrès :

Le congrès ordinaire se réunit tous **les quatre ans** sur convocation du Bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour.

La modification proposée porte sur ce seul 1^{er} paragraphe. La suite de l'article 13 demeure donc inchangée.

Evolution de l'UCR

Article 5 bis : autres regroupements

La confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'Union confédérale des retraités (UCR-CFDT) regroupe les retraités organisés dans les **unions territoriales de retraités CFDT (UTR)**. Les

règles énoncées aux articles 7, 8 et 9 des présents statuts s'imposent aux Unions Territoriales de Retraités L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC-CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

Article 11 : composition du congrès confédéral

Le Congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents à la Confédération. Seuls, les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 adhérents ou fraction de 25 adhérents. Le règlement intérieur détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat.

Les retraités sont représentés au congrès par des délégués régulièrement désignés par les unions territoriales de retraités. Seules les unions territoriales de retraités ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront

prendre part aux votes du congrès. Les nombres de voix et de délégués attribués à chaque union territoriale de retraités sont déterminés selon les modalités définies pour les syndicats

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des retraités et l'union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au Congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions, mais n'ont pas le droit de vote, sauf s'ils sont, par ailleurs, délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats ou **unions territoriales de retraités**.

Les membres du Bureau national sont délégués au congrès.

Les syndicats et **unions territoriales de retraités** qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au Congrès (délégué de syndicat, **délégué d'union territoriale de retraités**, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'union confédérale des retraités, de l'union confédérale des ingénieurs et cadres, membres du Bureau national.)

Article 17 : Délibération du conseil national

Les votes au conseil national s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1 000 adhérents ou fraction de 1000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations, unions régionales inter-professionnelles, **union confédérale des retraités**).

Les votes à main levée sont admis, sauf si, au moins deux organisations réclament un vote par mandat

Mixité des structures

Article 15 : La composition du Conseil national

Le conseil national est composé :

- de représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles à raison de :
 - deux représentants pour les organisations comptant moins de 25 000 adhérents **dont au moins une femme si l'organisation compte 50% d'adhérentes et plus ;**
 - **quatre représentants dont au moins une femme** pour les organisations ayant entre 25 000 et 65 000 adhérents **et dont au moins deux femmes si l'organisation compte 50% d'adhérentes et plus ;**
 - **six représentants dont au moins deux femmes** pour les organisations

ayant entre 65 000 et 125 000 adhérents **et dont au moins trois femmes si l'organisation compte 50% d'adhérentes et plus ;**

– **huit représentants dont au moins trois femmes** pour les organisations ayant plus de 125 000 adhérents **et dont au moins quatre femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus.**

Les unions régionales interprofessionnelles qui couvrent cinq départements ou plus peuvent désigner un représentant supplémentaire.

L'union confédérale des retraités participe au conseil national dans les mêmes conditions avec voix délibérative :

- de deux représentants avec voix consultative pour l'union des ingénieurs et cadres (UCC),
- de deux représentants avec voix consultative pour l'union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA),
- des membres du bureau national.

Les membres du conseil national autres que les membres du bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

Article 18 : La composition du Bureau national

La direction et l'administration de la confédération sont assurées par le bureau national, dans le cadre des

présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du conseil national.

Il est élu à raison de :

- quatorze membres dont au plus **neuf hommes** et au moins **cinq femmes**, sur une liste de candidats présentée par les fédérations ;
- quatorze membres dont au plus **neuf hommes** et au moins **cinq femmes**, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles ;
- dix membres au plus sur une liste de candidats présentée par le Bureau national sortant ;
- un membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 14 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du Bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté, doit se considérer comme un dirigeant de la confédération, elle-même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Prélude aux

Dans la vie de l'organisation, les congrès sont des rendez-vous essentiels, car c'est là que sont définies les orientations pour les années à venir, où l'organisation se projette. Elle le fait, riche de ses acquis précédents, poursuivant le mouvement enclenché. Ainsi les orientations adoptées à Montpellier, à Lille, loin d'être caduques conservent leur pertinence, même si elles doivent être réactualisées pour tenir compte de la nouvelle donne, que nous avons contribué d'ailleurs nous-mêmes, à dessiner, et de ce que nous avons appris et entrepris au fil de ces années.

Syndicalisme de transformation sociale », « parti pris de la solidarité », « la force des choix, la valeur des actes », c'est ainsi qu'au fil de nos derniers congrès nous avons voulu que la CFDT soit identifiée. Cette détermination, cette exigence que nous nous sommes fixée à nous-mêmes, n'ont rien perdu de leur actualité. Pour au moins deux raisons : l'une objective, c'est qu'il reste encore beaucoup à faire pour construire le monde que nous voulons. L'autre subjective, plus intérieure, c'est notre ressort, c'est la force qui anime la CFDT. C'est notre morale de l'action. Les lendemains qui chantent ont disparu, nous n'en avons que plus d'ardeur à vouloir changer ce monde sans attendre, dès aujourd'hui, pierre par pierre, dans la persévérance de l'action quotidienne. Les résultats obtenus, s'ils confortent nos ambitions, ne nous laissent aucun répit. Il nous faut encore progresser, les étayer et les prolonger par de nouvelles avancées.

Rien n'égale l'épreuve des faits pour vérifier une stratégie. A cet égard, la période que nous venons de vivre, s'est révélée particulièrement riche. Riche de ce que nous a apporté le mouvement social sans équivalent de négociations des 35 heures ; riche de la partie de « géopolitique sociale » qu'ont été la refondation sociale et les confrontations tous azimuts. La CFDT a maintenant à capitaliser toute la richesse de cette phase, dans toute

résolutions

sa dimension contradictoire, avec les acquis significatifs, les potentialités qui s'offrent, comme avec les difficultés révélatrices des limites à dépasser. L'expérience ainsi accumulée enracine un peu plus notre stratégie de construction d'avancées. Elle dynamise notre démarche d'action dont la négociation collective est le moteur. La CFDT apporte ainsi un peu plus la preuve qu'elle peut ce qu'elle veut.

Dans ce cadre, avec cette perspective, le BN a fait le choix de soumettre aux débats du congrès cinq résolutions pour l'action et le renforcement de la CFDT.

Cinq résolutions ciblées, car les termes du contrat social, tel que nous l'avons défini dans ses exigences et sa démarche, vont se focaliser de plus en plus sur des questions qui émergent, à la fois inévitables et décisives pour la cohésion sociale.

Des résolutions, dans la ligne de nos orientations passées, de nos convictions établies, mais replacées dans le contexte d'aujourd'hui, qui donneront, à l'issue du congrès le cadre des principes dans lequel le BN aura à conduire l'action confédérale pour les 4 années qui viennent.

Des résolutions articulées, cohérentes, marquées par la volonté de construire, justement, dans ses différentes dimensions le nouveau contrat social dont nous avons commencé à dessiner les contours. Des résolutions centrées sur les tâches qui attendent la CFDT : « Construire le plein-emploi », « Un emploi et un travail de qualité », « Relever les défis de la protection sociale », « Pour une efficacité de l'Etat et des fonctions publiques », « Une CFDT forte, efficace et attractive ».

Cinq résolutions qui marquent le choix d'une société qui met le travail au centre de sa cohésion, de sa dynamique de progrès et de la réussite personnelle. Et pour cela d'abord l'emploi, l'emploi pour tous, le plein-emploi qui devient un horizon tangible. Cette perspective impose de relever les défis des transformations du travail, aussi bien en tant qu'activité productive que dans sa

dimension organisationnelle ou encore son statut social. L'intervention sur le travail, l'action pour un travail de qualité, la construction de nouvelles garanties qui sont les conditions de plus de liberté : la CFDT met ainsi en évidence un fil rouge de son histoire, la conquête de plus d'autonomie pour les salariés. Au cœur de la cohésion sociale et de ces garanties, il y a désormais les questions qu'on ne peut plus repousser de la protection sociale, des fonctions publiques, et des responsabilités qui sont celles de l'Etat. Car le contrat social, c'est aussi une méthode, une démarche qui sont garantes du résultat même.

Ces questions, nous les avons identifiées. Les solutions ont aussi commencé à mûrir, même si cela a été souvent dans la confusion des polémiques ou moins rapidement que ce que l'on pouvait souhaiter. L'enchaînement des circonstances, l'interaction des jeux et des stratégies des différents acteurs, notre action aussi, y ont contribué. Dans la perspective d'une meilleure lisibilité du rôle de chacun, tous les acteurs devront encore bouger, que ce soit du côté patronal ou dans le camp syndical, comme du côté des politiques. Du fait des échéances électorales, l'action de la CFDT va s'inscrire dans un contexte politique modifié, présentant de nouvelles opportunités. Pour en tirer tout le parti possible, le rapport de forces nécessaire sera d'autant meilleur que le mouvement syndical aura su encore évoluer dans sa configuration. Rien, cependant, n'est encore joué. Il y faut une force collective, encore plus nombreuse, encore plus en phase avec les aspirations des salariés, encore plus efficace. Etre cette force, c'est aussi l'ambition que ce congrès affichera et portera. ■

Mode d'emploi

Dans ce cahier spécial de *Syndicalisme Hebdo*, vous trouverez les projets de résolutions modifiés après examen, par la Commission des résolutions et le Bureau national, des amendements déposés par les syndicats.

Les modifications apportées sont imprimées en gras.

Dans le rapport qu'elle a établi pour chacune des résolutions, la Commission dresse une liste de débats possibles pour le congrès. Elle indique les amendements des syndicats qui pourraient en être le support.

Le texte de ces amendements figure en annexe de chacun des rapports.

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

Conformément à l'article 10, paragraphe III du règlement du congrès, les syndicats ont jusqu'au **7 mai 2002**, le cachet de la poste faisant foi, pour interpellier la Commission des résolutions dans les conditions suivantes :

- un syndicat en désaccord avec une nouvelle rédaction peut demander le retour au texte initial du projet ;
- le syndicat, auteur d'amendements aux projets initiaux – **et lui seul** – peut maintenir un amendement par résolution parmi ceux qui lui ont été refusés partiellement ou en totalité.

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

La Commission des résolutions se réunira le **14 mai 2002** ; elle examinera le recours des syndicats et la position de ceux dont les amendements ont été préchoisis.

En fonction du résultat de ces examens, elle choisira définitivement les débats et les amendements qui en seront le support.

Ce choix devra se faire entre les amendements préchoisis dont les textes figurent dans ce numéro de *Syndicalisme Hebdo* et les recours des syndicats dans la mesure où ils s'inscrivent dans la liste des débats préchoisis. (Article 10, paragraphe IV du règlement du Congrès).

Les résultats de ces travaux seront soumis au Bureau national lors de sa session des 15 et 16 mai et **communiqués aux syndicats dans le numéro de *Syndicalisme Hebdo* du 17 mai 2002.**

Préambule aux rapports de la commission des résolutions

La commission a souhaité conserver aux textes leur caractère ramassé et lisible, ce qui l'a conduit à être sélective dans les intégrations et à être concise dans les nouvelles rédactions, en écartant les répétitions. Dès lors elle a souligné que parmi les amendements rejetés qui n'étaient pas tous nécessairement contradictoires avec le texte, on pouvait relever des éléments de réflexion utiles au prochain plan de travail confédéral.

1

Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT

PROJET DE RÉSOLUTION

Rapport de la commission des résolutions

240 amendements ont été déposés par 61 syndicats ou unions régionales interprofessionnelles de retraités. La commission a examiné la totalité de ces amendements déposés par une URIR et 60 syndicats, issus de 13 fédérations et de 16 régions. 15 amendements ont été aussi transmis aux rapporteurs des autres résolutions, et réciproquement pour 8 amendements venant de celles-ci.

Les syndicats déposants ont soumis en moyenne près de quatre amendements modifiant un article de la résolution. Mais de très fortes disparités existent autour de cette moyenne. Au total, 54 % des syndicats ont transmis 1 à 3 amendements (soit 22,5 % des amendements), 21 % de 4 à 6 (soit 26 %), 25 % de 7 à 14 (soit 48,5 %). Les syndicats de quatre fédérations (FCE, FGMM, FUPT, SGEN) portent 76 % des amendements.

Les propositions de modifications se répartissent sur la plupart des articles. Cependant plus du tiers des amendements se concentre sur cinq articles abordant : la politique économique de l'Europe (11 %); le problème de l'exclusion des travailleurs de plus de cinquante ans (7 %), l'usage de l'épargne salariale (7 %), la mise en œuvre du PARE (5 %); le développement de la formation en alternance (4 %).

Le travail de la commission a permis d'intégrer pour tout ou partie ou sous une nouvelle rédaction 62 amendements, soit 26% des amendements.

- 21 amendements ont été intégrés
- 5 ont été intégrés partiellement;
- 33 ont été intégrés dans une nouvelle rédaction;
- 3 amendements ont été intégrés partiellement dans une nouvelle rédaction.

Ces amendements ont conduit à modifier 19 articles sur les 58 que comportait la résolution. 2 articles nouveaux ont été créés.

- 178 amendements ont été rejetés.



Les débats envisagés

3 débats sur cette résolution sont prévus au congrès, compte tenu du temps disponible.

A partir des propositions de la Commission des résolutions,
le Bureau national a effectué un premier choix de 5 thèmes de débat classés par ordre de priorité.

Débat n°1 Article 3.2.1.9

Cet article est consacré à la critique que fait la CFDT à propos de la mise à l'écart du travail des salariés de plus de 50 ans et aux moyens de modifier cette situation. Il conclut en proposant de «mettre un terme à l'usage **massif** et **systématique** des pré-retraites et des licenciements de fin de carrière».

Des syndicats contestent cette prise de position. Les amendements du Syndicat de la métallurgie de Nantes et de sa région et du Syndicat du personnel de l'énergie atomique de Marcoule, qui demandent la suppression de cette partie du texte, pourraient servir de support à un débat qui trancherait sur ce point.

Débat n°3 Article 3.2.1.2

Le projet de texte affirme que « le développement **massif** des formations en alternance pour les jeunes » est un axe important de notre objectif de plein emploi.

L'adjectif « massif » qui caractérise cette proposition est contesté par le Syndicat SGEN des Alpes-Maritimes qui en propose la suppression.

Cet amendement pourrait donc servir de support au débat sur l'usage de la formation en alternance.

Débat n°5 Article 2.3

Cet article aborde la réponse qu'apporte le plein emploi aux tensions démographiques en offrant des opportunités de travailler selon des rythmes différents tout au long de la vie active. Le Syndicat SGEN des Alpes-Maritimes dans un amendement à l'article 2.3 rejette cette évolution en demandant la suppression de la dernière phrase de l'article. Le Syndicat Chimie Energie de Languedoc-Roussillon exprime la même demande. Ces amendements pourraient servir de support à un débat de clarification.

Débat n°2 Article 3.2.3.4

Dans cet article consacré à notre objectif : « Zéro chômeur », le Syndicat des Etablissements et Arsenaux de l'Etat de Basse-Normandie introduit, en début de l'article, l'engagement « d'agir pour qu'il n'y ait pas de plans sociaux dans les entreprises dont les résultats sont en progression ». Cette position n'a pas été retenue par la Commission des résolutions.

Le débat sur cet amendement est proposé au congrès.

Débat n°4 Article 3.1.2

Cet article de la résolution, consacré à la politique économique de l'Union Européenne affirme la volonté de la CFDT de promouvoir des progrès significatifs en matière d'harmonisation des politiques fiscales et sociales afin de réduire les effets de dumping.

Plusieurs syndicats préconisent une harmonisation consistant à généraliser à tous, les situations les meilleures.

L'amendement du Syndicat des Etablissements et Arsenaux de l'Etat de Basse-Normandie résume bien ce point de vue. Il permet de débattre de la conception de l'harmonisation européenne.

Texte des amendements pouvant servir au débat sur la résolution

Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT

Articles	Syndicats	Amendements
3.2.1.9 Débat 1	SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE DE NANTES ET SA RÉGION	Mettre un point après « dynamique » et supprimer le reste de la phrase.
	SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE DE MARCOULE	Supprimer dans la dernière phrase le texte à partir de « tout en mettant un terme... »
3.2.3.4 Débat 2	SYNDICAT DES ÉTABLISSEMENTS ET ARSENAUX DE L'ÉTAT DE BASSE- NORMANDIE	Rajouter en début d'article : « La CFDT agira pour qu'il n'y ait pas de plans sociaux dans les entreprises dont les résultats sont en progression. »
3.2.1.2 Débat 3	SYNDICAT SGEN DES ALPES-MARITIMES	Suppression du troisième mot « massif »
3.1.2 Débat 4	SYNDICAT DES ÉTABLISSEMENTS ET ARSENAUX DE L'ÉTAT DE BASSE- NORMANDIE	Remplacer « – et des progrès... dumping » par « – et des progrès significatifs en matière d'harmonisation vers les niveaux les plus élevés des politiques fiscales, sociales et salariales afin d'atténuer les effets de dumping. »
2.3 Débat 5	SYNDICAT SGEN DES ALPES-MARITIMES	Suppression de la dernière phrase. Le paragraphe prend fin à « ... population »
	SYNDICAT CHIMIE ENERGIE LANGUEDOC-ROUSSILLON (SYCELER)	Dans le 1^{er} paragraphe, supprimer la dernière phrase : « Pour cela, il doit... de la vie active. »

1 Depuis le Congrès de Lille, la CFDT, par son action, a obtenu des avancées majeures afin que le droit au travail s'inscrive dans les faits

1.1- Les revendications de la CFDT, portées par les équipes syndicales, se sont concrétisées autour de **quatre axes** : la réduction négociée de la durée du travail, la **réduction de la précarité**, le développement des politiques actives **pour l'emploi (Allocation de remplacement pour l'emploi-ARPE, Plan d'Aide au Retour à l'Emploi-PARE, aides au retour à l'emploi des chômeurs de longue durée et des handicapés)**, les actions de soutien à l'émergence de nouveaux métiers **générés par les emplois-jeunes** et à la création d'activités. Ces avancées sont indissociables du dynamisme de la négociation et des politiques de soutien à la croissance.

1.2- Dans un contexte de croissance plus vive, **ces avancées** ont contribué à doper la création d'emplois nouveaux et par là même à baisser le chômage : ainsi de nombreuses personnes (jeunes, femmes, chômeurs de longue durée, **handicapés**) ont retrouvé le chemin de l'emploi ou vu leur emploi consolidé (passage d'un emploi temporaire – **contrats à durée déterminée-CDD ou intérim** – à **contrat à durée indéterminée**, de temps partiel contraint à temps plein). Les revendications de la CFDT appellent de nouveaux développements :
– par la généralisation de la **réduction du temps de travail** effective et négociée pour tous les salariés, et notamment ceux des **très petites et moyennes entreprises-TPE-PME**;
– par le développement, la solvabilisation et la professionnalisation des nouvelles activités **liées à l'environnement, aux loisirs et aux services aux personnes**.

1.3- La baisse du chômage, dans un contexte général incertain, marque le pas. Des franges de populations connaissent des situations durables de marginalisation. La CFDT ne s'y résigne pas.

L'action syndicale doit donc franchir un nouveau palier et développer une stratégie du plein-emploi qui conjugue dynamisme économique et dynamisme social.

2 Le sens du plein-emploi

2.1- Le plein-emploi est au cœur de la démarche syndicale d'émancipation à laquelle se réfère la CFDT. Le travail est un vecteur essentiel du processus de formation de l'identité professionnelle, élément de l'identité de chacun. Il demeure un élément central de l'intégration, de l'autonomie économique et sociale, de l'accès aux revenus et aux droits individuels et collectifs, de la participation à la société et, somme toute, de la citoyenneté. En ce sens, il est un outil essentiel de la lutte contre l'exclusion et ses conséquences.

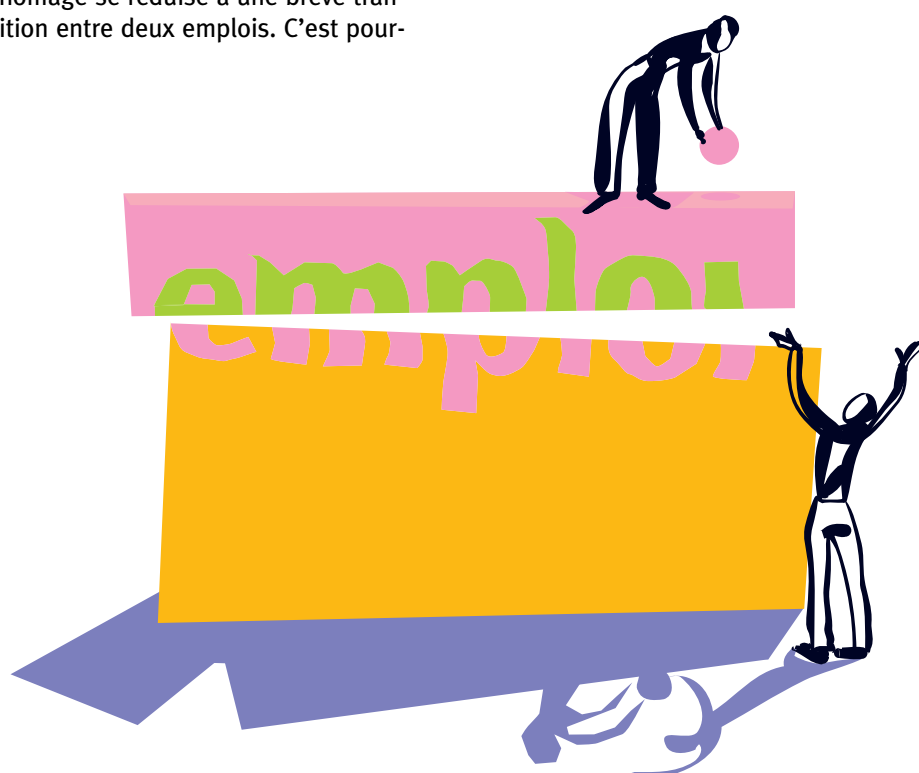
2.2- Le plein-emploi suppose que le chômage se réduise à une brève transition entre deux emplois. C'est pour-

quoi la disparition du chômage de longue durée est pour la CFDT un critère central de la société de plein-emploi. D'autre part, le plein emploi permet de répondre aux aspirations de ceux et celles qui se considèrent en sous-emploi et en sous-activité. La CFDT **continuera à porter** ces exigences.

2.3- Le plein-emploi doit contribuer à résoudre les tensions que ne manqueront pas de nourrir les évolutions démographiques, en particulier le vieillissement de la population. Pour cela, il doit offrir des opportunités de travailler selon des rythmes différents tout au long de la vie active.

2.4- Le plein-emploi est nécessaire pour réaliser les conditions d'une croissance durable. Il contribue à rééquilibrer dans le partage de la valeur ajoutée la part qui revient à la masse salariale, en particulier par l'accroissement du nombre de salariés, par l'augmentation des dépenses de formation et par la consolidation du financement de la protection sociale.

2.5- La recherche du plein-emploi est indissociable d'un travail de qualité, utile, sécurisé, socialement



reconnu et rémunéré en conséquence. C'est un objectif ambitieux, qui demandera efforts et persévérance dans la durée.

3 Faire du plein-emploi une réalité : une responsabilité syndicale

3.1- Une ambition et une responsabilité de l'Europe.

3.1.1- Avec la Confédération européenne des syndicats-CES, la CFDT estime que le plein-emploi est une ambition et une responsabilité de l'Europe pour peser dans la mondialisation et y affirmer **son modèle social**. Il exige une avancée significative dans la capacité de décision politique européenne et une efficacité accrue de la politique contractuelle interprofessionnelle et sectorielle.

3.1.2- L'Union européenne est un facteur essentiel d'une croissance durable et riche en emplois. Avec la CES, la CFDT rappelle que doit s'affirmer **une politique** économique de l'Europe, qui organise :

- une articulation efficace avec la Banque centrale européenne ;
- une coordination réelle et renforcée des politiques économiques nationales ;
- et des progrès significatifs en matière d'harmonisation des politiques fiscales et sociales afin de **réduire** les effets de dumping.

3.1.3- L'élargissement de l'Europe nécessite un renforcement des ressources du budget européen et une réorientation du rôle des fonds structurels pour faciliter l'intégration des nouveaux pays candidats.

3.1.4- Le plein-emploi et l'affirmation du modèle social européen passent par l'investissement :

- dans les ressources humaines pour s'adapter à la société de la connaissance et à la nécessité de relever le



niveau d'emploi et de permettre à tous d'y accéder ;

- dans les nouvelles technologies et la recherche-développement pour rattraper les retards d'innovations ;
- dans les équipements d'infrastructures matérielles, de formation et de services, pour accroître l'attractivité des territoires.

Des dispositions incitatives communes doivent permettre de mobiliser les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.

3.1.5- L'action de la CES et celle conduite par la CFDT dans les Comités d'Entreprise Européens ainsi que dans le dialogue sectoriel s'inspirent de ces orientations et de ces propositions.

3.2- Au plan national, la CFDT se prononce pour une stratégie d'action coordonnée s'appuyant sur quatre axes d'intervention. **Sur chacun de ces axes, la CFDT luttera contre toutes les formes de discriminations afin de réduire les inégalités en matière d'accès à l'emploi et de parcours professionnels.**

3.2.1- Premier axe : Rapprocher la demande d'emploi et l'offre d'emploi.

3.2.1.1- Le développement du plein-emploi demande que soient levés les

obstacles au rapprochement de la demande d'emploi et de l'offre de l'emploi. Les difficultés d'insertion et de recrutement sont autant de freins à la croissance et à la progression du taux d'emploi, **qu'il s'agisse de Français ou d'étrangers**. Cinq directions s'imposent.

a) Un changement d'échelle pour l'accès des jeunes au marché du travail par les formations en alternance et par un crédit de retour en formation

3.2.1.2- Le développement massif des formations en alternance pour les jeunes participe de l'action pour le plein-emploi. La CFDT amplifiera son intervention dans les entreprises **et dans les branches** afin d'obtenir des résultats significatifs par leur ampleur et leur qualité. Ce sera, pour les jeunes, un gage d'insertion dans l'emploi et dans la société. Cela contribuera à mieux articuler les systèmes de formation avec les entreprises, au bénéfice de tous les salariés. Ce développement devra être particulièrement soutenu dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement. **Le rôle du tutorat devra être reconnu et renforcé.**

3.2.1.3- La CFDT considère comme prioritaire la lutte contre l'échec sco-

laire, source d'inégalités et de résistances ultérieures à la formation continue.

3.2.1.4- La CFDT se prononce en faveur d'un crédit de retour en formation pour les jeunes sortis prématurément de la formation initiale, utilisable dans leur vie professionnelle. Il est garanti et organisé par l'action concertée **entre l'Etat et les partenaires sociaux**.

b) Des qualifications mieux utilisées

3.2.1.5- La gestion prévisionnelle des emplois **et des compétences** est un instrument essentiel d'anticipation de l'évolution équilibrée des âges et des **qualifications** dans les branches, les entreprises, les fonctions publiques et le tiers secteur. La CFDT en revendique la négociation dont le contenu doit associer réorganisations et redéploiements et privilégier le déroulement de carrière, associé à des formations qualifiantes et reconnues, **ainsi qu'à la validation des acquis et des expériences professionnelles**.

3.2.1.6- En outre, la CFDT agit pour assurer une meilleure adéquation des emplois et des qualifications :

- en réduisant les situations de sur-qualifications par rapport aux postes de travail ;

- **en améliorant l'adaptation entre les formations initiales et les besoins prévisibles de qualifications de demain ;**

- en intégrant pleinement dans les critères d'une évolution salariale dynamique, la reconnaissance de l'expérience et des formations qualifiantes, le droit au déroulement de carrière, facteurs qui contribuent à réduire les tensions sur le marché du travail.

c) Sécuriser les parcours professionnels

3.2.1.7- L'action syndicale contre la précarité passe par la sécurisation des parcours professionnels. La CFDT s'engage à construire, en particulier par la voie contractuelle, des protec-

tions adaptées, qui garantissent l'emploi, réduisent les inégalités et assurent une continuité de revenu et de protection sociale.

3.2.1.8- La CFDT agira aussi pour rendre possible et organiser un accès ou des retours à l'emploi à temps plein pour les salariés en temps partiels qui le demandent.

C'est le complément indispensable du développement des opportunités de temps choisi, correspondant à une demande croissante de tous âges, pour qu'il puisse s'exercer dans des conditions matérielles assurant la liberté de choix (modes de garde d'enfants, transports, maîtrise de l'emploi du temps, possibilité de retourner à un temps plein).

3.2.1.9- Il doit être mis fin à l'exclusion des travailleurs de plus de cinquante ans ainsi qu'aux fins de carrières brutales pour ceux et celles qui ne le souhaitent pas. On évitera ainsi des pertes substantielles de compétence et d'expérience. Une attention particulière doit être apportée à l'évolution professionnelle pour préparer les dernières années d'activité. Elle porte sur l'accès à des postes de travail adaptés, sur l'évolution de l'organisation du travail et sur les formations nécessaires. L'amélioration des conditions de travail et du traitement des problèmes d'emploi, doit être associée à des dispositifs incitatifs de retraite progressive, ainsi qu'à des modalités de retraite choisie, prenant en compte les pénibilités du travail. Ceci est de nature à permettre aux salariés de gérer leur fin de carrière de manière plus dynamique tout en mettant un terme à l'usage massif et systématique des **prétraitements et des licenciements de fin de carrière**.

d) Réduire le temps de chômage par l'accompagnement personnalisé

3.2.1.10- Pour la CFDT, la société doit offrir à chaque demandeur d'emploi l'opportunité d'échapper à l'isolement et à l'absence d'offres d'emploi, opportunité dont il doit se saisir. Ainsi,

au lieu de laisser au demandeur d'emploi l'entière responsabilité de sa réinsertion professionnelle, celle-ci est conçue comme une responsabilité collective faisant l'objet d'un contrat et d'obligations réciproques. Tel est le sens de la réforme de l'assurance chômage, comme des politiques publiques de lutte contre le chômage de longue durée.

3.2.1.11- Les publics éloignés de l'emploi doivent se voir proposer des parcours de réinsertion pour réduire leur durée de chômage.

3.2.1.12- Les organisations CFDT réaffirment la nécessité de réussir le PARE dans les territoires et les entreprises et d'utiliser tous les outils des politiques actives, en développant la synergie entre les acteurs impliqués. Celle-ci demande une meilleure articulation entre les intervenants (**Union nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce-UNEDIC, Agence Nationale pour l'emploi-ANPE, Directions départementales du Travail et de l'Emploi, missions locales, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes-AFPA et organismes de formation**). La CFDT revendique que les **employeurs publics assurent les mêmes droits à leurs salariés par convention avec l'UNEDIC**. Pour les publics ne relevant pas du PARE, la CFDT soutiendra les programmes publics spécifiques qui doivent être maintenus ou accrus, avec la préoccupation de réinsérer dans les situations de travail, **de qualifier** ou de soutenir les activités générant de l'emploi. Pourvoir rapidement et durablement les offres disponibles participe au développement de l'emploi.

e) Rendre attractif le retour au travail

3.2.1.13- Ce sont d'abord la rémunération et les conditions de travail qui rendent le travail attractif **et permettent de valoriser les métiers**.

3.2.1.14- Cependant, les mesures rendant possible pour les deman-

deurs d'emploi le cumul de différents types de ressources, assurant le maintien de prestations sociales et une fiscalité adaptée contribuent au lien avec le travail. Elles sont donc utiles et doivent être améliorées par le suivi des personnes et des entreprises qui y participent.

3.2.1.15- Dans cet esprit, la « prime pour l'emploi », que la CFDT a soutenue, est un moyen de cette attractivité. Elle participe de la lutte contre les situations de pauvreté. Elle doit pouvoir évoluer en fonction des objectifs de redistribution et de développement de l'emploi.

3.2.2- Deuxième axe : faire accéder chacun à la formation qualifiante.

3.2.2.1- Dans un monde qui bouge, face aux évolutions du travail et à la mobilité professionnelle et géographique, posséder une qualification professionnelle reconnue est un atout contre la précarité, l'insécurité et l'exclusion. La formation, tout au long de la vie, doit garantir l'accès à cette qualification pour tous les salariés qu'ils soient du secteur privé ou des fonctions publiques.

3.2.2.2- L'entreprise contribuera d'autant plus à la qualification de ses salariés qu'elle aura généralisé des formations en alternance pour les jeunes et les adultes. En effet, les formations, en alternance, des jeunes et des adultes permettent à des salariés d'accéder à des niveaux de compétence qu'ils n'ont pu acquérir par les voies habituelles de la formation, pas toujours bien adaptées à tous les métiers et à toutes les personnes.

3.2.2.3- L'entreprise et les employeurs publics doivent assumer la garantie collective d'un accès individuel à la formation qualifiante. Utilisable tout au long de la vie professionnelle, transférable d'une entreprise, à l'autre, elle comprend un temps de formation équivalent à une fraction de la durée de la vie active. Elle prend la forme d'un « passeport

formation » pour chaque salarié, y compris ceux des TPE-PME. Dans ce cadre, le salarié peut mobiliser des outils divers, comme :

- une information accessible au conseil et à l'orientation ;
- le droit au bilan de compétences ;
- le développement d'un **compte épargne-formation** ;
- la validation des formations débouchant sur une qualification nouvelle et la reconnaissance des acquis professionnels et de l'expérience.

3.2.2.4- La CFDT revendique une obligation de négociation pluriannuelle de la formation dans les branches et dans les entreprises. Elle doit permettre de faire prendre en compte des priorités au bénéfice des moins qualifiés et des CDD.

3.2.2.5- La CFDT agira dans les instances paritaires régionales de l'emploi et de la formation et auprès des conseils régionaux pour la mise en place de programmes d'actions de formation et d'**orientation** réellement concertés.

3.2.3- Troisième axe : maîtriser la mobilité des emplois, une responsabilité sociale et territoriale des entreprises.

3.2.3.1- Changements technologiques, évolution des marchés, développement des pays émergents, effets de la concurrence mondiale, croissance, autant de facteurs qui induisent notamment la mobilité géographique de l'emploi industriel ou de service, qu'il s'agisse de nouvelles implantations, de changements de localisation des activités ou de restructurations **impliquant des suppressions d'emploi**. C'est un processus permanent. Leurs conséquences doivent donc être maîtrisées à tous les niveaux appropriés.

3.2.3.2- La CFDT revendique l'accès à l'information stratégique sur l'activité des entreprises, **quelque soit leur statut juridique**, pour connaître leur situation réelle à tout moment et pour participer avec les salariés au débat

sur les choix décisifs des actionnaires et des dirigeants. Les comités d'entreprise et les comités d'entreprise européens doivent être des lieux permettant d'agir dans ce sens. La présence des représentants des salariés aux conseils d'administration est un atout supplémentaire pour s'assurer que les prises de décision ne reposent pas sur le seul point de vue des actionnaires et des dirigeants.

3.2.3.3- Pour agir, la CFDT développe chez les équipes syndicales une culture de veille sur les stratégies d'entreprises dans les branches et les bassins d'emploi ; elle doit permettre d'anticiper les opportunités de développement de l'emploi et de maîtriser les restructurations pour en limiter les effets négatifs, dans une démarche qui intègre la dimension européenne et mondiale de notre action.

3.2.3.4- Là où l'emploi baisse, il ne doit pas y avoir de « laissés pour compte », c'est le sens de l'objectif **CFDT : « zéro chômeur »**. La responsabilité permanente de l'entreprise, partie prenante de sa responsabilité sociale, est de développer la formation professionnelle, allant de pair avec des organisations du travail qualifiantes. C'est de cette manière que les salariés seront les mieux à même d'assurer leur avenir, face aux aléas du devenir de l'entreprise. Cette dernière doit donc assumer, directement ou par un dispositif mutualisé, le reclassement de tous les salariés concernés par les suppressions d'emploi. Tous les outils utiles (cellules de reclassement, propositions d'embauche, formations, congés de reconversion, aides à la mobilité, exceptionnellement préretraites) doivent être mobilisés. La CFDT agira pour que ce droit au reclassement bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

3.2.3.5- La responsabilité des entreprises est aussi territoriale, qu'il s'agisse des effets de son activité sur les carrières et la mobilité, ou sur l'environnement. Elle s'exerce aussi, par

sa participation, au remplacement des activités qu'elles suppriment.

3.2.3.6- Le plein-emploi appelle aussi une régulation des rapports entre donneurs d'ordre et prestataires ou sous-traitants, **notamment par le renforcement des obligations des premiers à l'égard des seconds et en précisant leur responsabilité réciproque.**

3.2.3.7- La CFDT entend assurer sa fonction de contre-pouvoir, de transformation sociale, pour conduire les entreprises à assumer leurs responsabilités sociales et territoriales. Elle estime que la loi sur l'épargne salariale fournit une opportunité pour peser en ce sens. La CFDT agit pour que les salariés choisissent de placer leur épargne dans des fonds interprofessionnels, dont la politique d'investissement privilégie les entreprises qui s'intéressent aux vrais ressorts de la compétitivité, au mieux-disant social et au développement durable. A cet effet, elle entend s'impliquer dans les négociations et exercer son contrôle sur la sécurisation de l'épargne et son utilisation.

3.2.4- Quatrième axe : un financement de la protection sociale plus favorable à l'emploi.

3.2.4.1- Le plein-emploi demande de trouver un nouvel équilibre entre salaire direct (salaire net) et salaire indirect (cotisations sociales), ce dernier assurant le financement de la protection sociale. Si la contribution des entreprises est nécessaire et justifiée, le poids du financement de la protection sociale lié au salaire est inégalement réparti, que ce soit entre les entreprises, les salariés ou les ménages, et freine le développement des emplois à faible valorisation économique. Le déplaçonnement des cotisations, les exonérations de cotisations sociales et la CSG prélevée sur tous les revenus ont commencé à remédier à cette situation.

3.2.4.2- Ces différentes dispositions doivent être revues, dans le cadre d'un réexamen d'ensemble du financement de la protection sociale, au regard de l'évaluation des effets sur l'emploi.

4 Une démarche syndicale pour un pacte sur le plein-emploi

4.1- La CFDT estime que la stabilité de la stratégie et la permanence de l'action dans la durée sont des conditions d'efficacité en matière de plein-emploi. Elles doivent aussi être clairement comprises des acteurs, construites et mises en œuvre avec eux. Elles supposent une volonté affirmée et partagée **entre les acteurs pour dépasser des conflits d'intérêts et rechercher des accords durables et cohérents.** Pour la CFDT, c'est la fonction d'un pacte pour le plein-emploi, à établir entre les acteurs sociaux et **avec** les pouvoirs publics. Il doit être porté par toute la société.

4.2- Cette démarche commune s'appuie sur une concertation organisée, préparée par un diagnostic de bonne qualité, permettant de définir les orientations d'ensemble, les objectifs, et les moyens dans la clarté des responsabilités des uns et des autres. La CFDT demande aux pouvoirs publics de l'engager.

4.3- La construction d'une politique concertée et négociée de plein-emploi au niveau européen a pour jalon la réussite d'un pacte pour l'emploi national.

4.4- Les organisations de la CFDT, développeront, à leur niveau et dans leurs secteurs d'intervention, l'action avec les salariés et la négociation pour mettre en œuvre ces orientations.



2

Un travail de **qualité**

PROJET DE RÉSOLUTION

Un travail de qualité

Rapport de la commission des résolutions

210 amendements ont été déposés, sur cette résolution, par 58 syndicats et une union interprofessionnelle de retraités.

Le rattachement professionnel de ces syndicats concerne 12 fédérations et une union de retraités. L'origine géographique implique 11 Unions régionales interprofessionnelles. Les syndicats issus de 3 fédérations représentent 74% des amendements (155). Pour l'origine géographique, 76% des amendements (161) sont issus de 3 régions.

Les déposants ont soumis, en moyenne, 3,6 amendements chacun. 38 syndicats ont transmis de 1 à 3 amendements. 12 syndicats de 4 à 8 amendements. 9 syndicats de 9 à 11 amendements. Cette dernière catégorie représente 15% des organisations déposantes et 42% des amendements déposés.

Sur les 210 amendements, 6 concernent la présentation de la résolution ou la demande d'un préambule.

42 amendements portent sur la première partie (art 1.1 à 1.5) « le travail en mutation ». Elle consiste en une synthèse de la perception du travail remontée au travers des enquêtes TEQ.

73 amendements portent sur la deuxième partie (art 2.1 à 2.11) « un travail tout en préservant sa santé », dont le développement de la prévention des risques et la notion de bien être au travail.

40 amendements portent sur la troisième partie (art 3.1 à 3.9) « un travail intéressant et développant les capacités personnelles », concernant notamment les questions d'organisation du travail, de classification, de rémunération.

49 amendements portent sur la quatrième partie (art 4.1 à 4.7) « un travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ».

Le travail de la commission a permis d'intégrer, pour tout ou partie, 80 amendements, soit 38% des amendements. Ces amendements ont apporté des modifications dans 21 des 35 articles de la résolution.

19 amendements ont été intégrés

61 amendements ont été intégrés partiellement avec une nouvelle formulation

130 amendements ont été rejetés.

Par ailleurs, 4 thèmes de débat sont proposés à partir des amendements déposés par 9 syndicats.



Les débats envisagés

2 débats sur cette résolution sont prévus au congrès, compte tenu du temps disponible.
A partir des propositions de la Commission des résolutions,
le Bureau national a effectué un premier choix de 4 thèmes de débat classés par ordre de priorité.

Débat n°1 Article 3.8

Le syndicat commerce et services des Bouches-du-Rhône propose de supprimer le membre de phrase « prennent en compte les différents éléments périphériques du salaire. »

Un débat sur ce sujet permettrait de clarifier la position de la CFDT par rapport au salaire et à son évolution, mais aussi à ce qui fait la rémunération, dont les compléments « périphériques » au salaire.

Débat n°2 Article 3.3

Les syndicats SYMETAL 92, STM 94, SGTM 91, STM 93, STRAMP 75, SMYS 78 demandent la suppression « à des accords de méthode ».

Un débat sur ce sujet, porté par un des syndicats concernés, permettrait de s'expliquer sur les négociations que nous menons avec le patronat en général, à tous les niveaux, et les modalités pour parvenir à faire progresser ces négociations vers les objectifs que nous nous donnons.

Débat n°3 Article 1.4 bis à créer

Le syndicat Chimie énergie Rhône Alpes Ouest demande d'ajouter le paragraphe suivant : « La précarisation chronique du travail doit être combattue. L'utilisation dans les entreprises des contrats CDD, et des Intérimaires comme variable d'ajustement économique de l'entreprise doit être dénoncée. »

Un débat sur cette question permettrait, aux congressistes de se positionner sur la question de l'organisation du travail et des règles existantes, pour réguler l'utilisation de la précarité au sein des entreprises et, d'autre part, de traiter de la prise en charge de cette précarité quand elle est un fait.

Débat n°4 Article 3.7

En fin de l'article n° 3.7, le syndicat SGEN Vendée Loire Atlantique demande de remplacer le mot « participation » des adhérents et des salariés par « action ». Un débat sur cette question ouvrirait à un échange sur la conception de l'intervention de la CFDT et de ses pratiques syndicales participatives.

Texte des amendements pouvant servir au débat sur la résolution Un travail de qualité

Articles	Syndicats	Amendements
3.8 Débat 1	SYNDICAT COMMERCE ET SERVICE DES BOUCHES DU RHÔNE	Supprimer : « prennent en compte les différents éléments périphériques du salaire »
3.3 Débat 2	SYMETAL 92 STM 94 SGTM 91 STM 93 STRAMP 75 SMYS 78	Supprimer : « à des accords de méthode ».
1.4 bis Débat 3	SYNDICAT CHIMIE ENERGIE RHÔNE ALPES OUEST	A créer : « La précarisation chronique du travail doit être combattue. L'utilisation dans les entreprises des contrats CDD, et des intérimaires comme variable d'ajustement économique de l'entreprise doit être dénoncée. »
3.7 Débat 4	SGEN VENDÉE/LOIRE ATLANTIQUE	Remplacer « participation » par « action ». La dernière phrase devient : « La CFDT privilégie des pratiques qui allient capacité de diagnostic, d'analyse et de construction collec- tive enrichie grâce à l'action des adhérents et des salariés. »

1 Le travail en mutation

1.1- Six ans d'enquêtes dans le cadre du Travail en Questions (TEQ) et les observations des militants de terrain permettent de confirmer, dans le secteur public comme dans celui du privé, une forte aspiration à la qualité de vie au travail. Les salariés subissent une intensification du travail, de nouvelles formes de pénibilité au travail et d'usure professionnelle.

1.2- L'entrée progressive dans la société de l'information bouleverse nos repères d'espace et de temps et ouvre des perspectives ambivalentes sur le travail. L'autonomie des équipes et des individus, la prise de responsabilité et l'enrichissement du contenu du travail sont souvent vécus comme un progrès **mais parfois comme un facteur de contrainte supplémentaire** par les salariés. Ils attendent plus de la qualité des relations avec la hiérarchie comme avec les collègues.

1.3- Les salariés souhaitent aussi parvenir à un meilleur aménagement de leur temps de travail, permettant de combiner vie professionnelle et vie personnelle. La négociation ou la renégociation de l'organisation du temps de travail, lorsqu'elle prend en compte la globalité de l'organisation du travail, **en intégrant la nécessité d'un effectif suffisant**, permet souvent de concilier cette attente avec celle de l'entreprise.

1.4- Le temps partiel choisi donne satisfaction. A l'inverse, quand il est imposé, il est souvent synonyme de bas revenus, d'imprévisibilité des horaires et de conditions de travail plus difficiles. **Dans les deux cas, les difficultés de formation et d'évolution de carrière sont réelles.**

1.5- Outre la sécurité des parcours professionnels, trois grands domaines, du point de vue des salariés, permettent de mieux appréhender la qualité de vie au travail :

- un travail tout en préservant sa santé ;
- un travail intéressant et développant les capacités personnelles ;
- un travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

2 Un travail tout en préservant sa santé

2.1- Pour la CFDT, la santé au travail est comprise dans sa vision la plus large : un état de bien-être physique, mental et social et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité. C'est pourquoi, dans les secteurs publics comme privés, l'organisation du travail doit concourir à préserver l'intégrité des individus tout en contribuant à leur émancipation. **Cette organisation du travail doit permettre l'accès au poste des personnes handicapées.**

2.2- La mise en œuvre de l'accord « Santé au Travail » du 13 septembre 2000 fait franchir à la prévention des risques professionnels une nouvelle étape. Les observatoires régionaux de

la « Santé au Travail », les commissions paritaires locales pour les petites entreprises, les plans triennaux de prévention dans les branches, une gestion plus paritaire de la médecine du travail, une meilleure coopération entre les institutions de prévention et avec les partenaires sociaux, la concentration des moyens de la médecine du travail sur les salariés les plus exposés, sont autant de nouveautés que la CFDT fera vivre concrètement pour améliorer les conditions de travail. Elle s'emploiera à faire progresser des objectifs similaires dans les fonctions publiques.

2.3- L'évaluation *a priori* des risques devient une référence pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. La CFDT, porteuse de cette approche depuis des dizaines d'années, y prendra une place de premier plan avec de réelles pratiques syndicales de terrain.

2.4- La CFDT poursuivra son effort pour que sa stratégie contractuelle produise motivation et mobilisation dans les branches, les territoires et les entreprises, et renforce sa légitimité. En direction des TPE - PME, la CFDT



affirme sa volonté d'expérimenter la mise en place des conseillers syndicaux en prévention. La CFDT s'attache par ailleurs à ce que cette démarche contractuelle s'articule avec les responsabilités propres de l'Etat.

2.5- La réparation des **préjudices liés aux risques professionnels** est un levier pour la prévention. La CFDT s'investit fortement pour mieux faire reconnaître les maladies professionnelles, en particulier celles provenant d'expositions aux risques à effets différés, **par exemple : l'amiante. Dans le cadre de la branche Accidents du travail et Maladies Professionnelles (ATMP) de la Sécurité Sociale**, la CFDT défend le principe d'une plus juste réparation **forfaitaire** tenant compte de tous les préjudices subis **par la victime et ses ayant droit**. La CFDT renforcera sa capacité à défendre les intérêts de ses adhérents **au niveau des contentieux de la Sécurité Sociale** en veillant à ce que leur réforme conforte le droit des victimes. **Par ailleurs, la CFDT soutient la mise en place de structures innovantes facilitant le reclassement des salariés déclarés inaptes.**

2.6- Les nouveaux risques liés à l'organisation du travail et la violence, lorsqu'elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise ou en situation de contact avec un public, sont durement ressentis par les salariés, **notamment dans les quartiers en difficulté.**

2.6.1- Pour la prévention du harcèlement moral **et sexuel**, la CFDT donne la priorité à des relations de travail, fondées sur le respect et la dignité entre les individus, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leurs différences. **Dans le cas du harcèlement moral**, elle privilégie une approche collective interrogeant l'organisation du travail **et les pratiques du management**, tout en prenant en charge les personnes harcelées.

2.6.2- Pour combattre les effets négatifs du stress, la CFDT veut mettre l'accent sur les charges de travail et

leur répartition, les conditions et l'organisation du travail qui doivent être discutées et négociées.

2.6.3- Aux violences qui peuvent toucher à l'intégrité physique ou aux biens, s'ajoutent d'autres formes de violences (**attitudes xénophobes, racistes ou homophobes**, actes d'incivilité, injures...) qui affectent les salariés dans leur travail ou sur leur trajet. Ces violences manifestes ou latentes doivent être prises en charge **en premier lieu dans les entreprises par les représentants du personnel, dans les branches professionnelles et y compris** par la concertation locale **au niveau interprofessionnel adapté. A côté des démarches de prévention, la CFDT souligne la nécessité d'un accompagnement des salariés agressés.**

2.7- La CFDT privilégie des organisations du travail qui favorisent la synergie entre bonnes conditions de travail et efficacité des entreprises et du secteur public. Elle revendique, dans le domaine de la RTT, de pouvoir examiner, après expérience, les aménagements à y apporter. C'est l'objectif premier du travail syndical d'enquête (TEQ) et l'enjeu des commissions de suivi.

2.8- L'introduction des **Technologies de l'information et de la Communication (TIC)** pose, de manière nouvelle, les questions du contrôle de l'activité des salariés, **de l'organisation du travail** et du respect des libertés fondamentales sur les lieux de travail. La CFDT revendique le droit des salariés au respect de leur vie privée, **ainsi que l'accès aux moyens électroniques de communication existants dans l'entreprise.** Des négociations **doivent être menées** sur les modalités **d'accès et d'utilisation** de ces outils, le respect des prérogatives des **représentants du personnel**, ainsi que l'accès des organisations syndicales **et des IRP** aux intranets **d'entreprises** et outils interactifs. **Les règles de communication devront d'ailleurs être précisées aux différentes sources**

du Droit. La CFDT s'emploiera à faire des propositions.

2.9- La CFDT prend en considération les interactions entre risques professionnels et risques industriels et environnementaux. La catastrophe de Toulouse rappelle douloureusement cette nécessité. La sécurité industrielle et environnementale doit mobiliser tous les acteurs (chefs d'entreprises, salariés et syndicats, autorités de contrôle, Etat, collectivités territoriales, **associations ...**). La CFDT revendique une représentation syndicale significative dans les Comités Locaux d'Information et de Prévention des Risques Technologiques **et au sein du Conseil supérieur des Installations Classées (CSIC).** La CFDT revendique d'une part **la possibilité pour le CHSCT de participer aux visites des inspecteurs de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE) et d'autre part que ces inspecteurs soient invités aux réunions de CHSCT au même titre que la CRAM et l'inspection du travail.**

2.10- La CFDT demande que le droit de la négociation collective (branches, entreprises et territoires) intègre la prise en charge des risques industriels, sanitaires et environnementaux et que les IRP (dont CE, CHSCT et DP) se voient reconnues les missions correspondantes **avec les moyens nécessaires.** La CFDT demande l'institution, pour tout salarié, d'un droit de signalement de tout dysfonctionnement pouvant générer un risque ou une pollution.

2.11- Le principe de précaution se distingue de celui relatif à la prévention qui prévaut face à un risque identifié et évalué. Il est acté dans les textes internationaux et les traités européens. La CFDT s'y réfère en tant que méthode d'action en situation de risque inconnu ou mal connu. Le principe de précaution se concrétise dans des comportements de prudence qui sont aux antipodes de l'abstention ou de la démission.

3 Un travail intéressant et développant les capacités personnelles

3.1- Les conditions de vie au travail résultent pour une grande part de choix stratégiques des directions d'entreprises ou d'administrations. Il appartient à la CFDT d'agir pour influencer ces choix qui privilégient, le plus souvent, des logiques économiques ou budgétaires de court terme ; ce qui suppose de développer une véritable capacité de veille syndicale.

3.2- Depuis plus de dix ans, les entreprises et administrations connaissent l'expérimentation et la mise en œuvre de diverses formes d'organisation du travail avec, selon le cas, des objectifs affichés de réactivité, de qualité ou de réponse optimisée au client.

3.3- Ces nouvelles organisations du travail bouleversent la vie au travail et affectent les relations interpersonnelles et hiérarchiques, percutant ainsi l'action syndicale qui doit recourir, notamment, à des enquêtes participatives, à des accords de méthode ou à l'expertise.

3.4- Le domaine où ces réorganisations ont produit les excès les plus **dommageables** est celui de la sous-traitance sur site et de l'externalisation. La CFDT veut contrôler et encadrer ces situations et combattre leurs dérives, **particulièrement celles liées au moins disant social**. La constitution de commissions paritaires de sites, **de CHSCT de sites** et le développement de la négociation interprofessionnelle locale sur les conditions sociales de la sous-traitance y contribuent. La CFDT donne la priorité à la solidarité entre salariés **des entreprises utilisatrices** et ceux **des entreprises extérieures**, notamment par l'information sensibilisation

de ses adhérents. Elle fait de la lutte contre la précarité un enjeu majeur pour évoluer vers un travail de qualité.

3.5- La CFDT revendique une véritable négociation sur des modes d'organisation du travail qui développent les savoirs des salariés.

3.6- Les mutations du travail, techniques ou organisationnelles, induisent une reconfiguration complète des conditions et contenus du travail. Elles bouleversent le domaine des compétences en remettant en cause certaines fonctions ou métiers et en modifiant les modalités d'acquisition et de valorisation des nouveaux savoir-faire. La CFDT préconise des mesures, collectives et individuelles, favorisant la validation des acquis issus de la formation et de l'expérience y compris extra-professionnelle, **en particulier dans les secteurs de PME / TPE. Certaines professions ne peuvent être exercées trop longtemps compte tenu de sujétions particulières difficiles à éviter.** La CFDT revendique des dispositifs « passerelles » permettant à ces salariés de quitter des activités contraignantes pour retrouver une meilleure qualité de vie au travail.

3.7- L'intervention syndicale sur le travail, son organisation, son contenu et ses conditions exige une élaboration des projets revendicatifs au plus près du terrain. La CFDT privilégie des pratiques qui allient capacité de diagnostic, d'analyse et de construction collective enrichie grâce à la participation des adhérents et des salariés.

3.8- Un travail de qualité suppose aussi des modes de rémunération **motivants, dont le salaire reste la composante essentielle**, qui reconnaissent les compétences mises en œuvre et prennent en compte les différents éléments périphériques du salaire et le désir d'évolution de carrière. **La connaissance des compétences présentes et des**



aspirations individuelles des salariés d'une part, et des besoins en compétences de l'entreprise à moyen terme d'autre part, détermine le besoin en formation et permet les évolutions de carrière. La négociation collective et la définition d'espaces collectifs de régulation, **intégrant qualification, classification et rémunération**, constituent des passages obligés pour y parvenir.

3.9- Les révolutions technologiques et les catastrophes sanitaires et environnementales suscitent inquiétudes et doutes. La complexité de situations nouvelles et mouvantes, la reconnaissance des niveaux d'incertitudes et l'exigence de transparence et de débat caractérisent la vie dans la « société du risque ». Les questions de santé au travail et de santé publique sollicitent fortement l'engagement responsable des représentants du personnel. La CFDT soutient le signalement précoce des dysfonctionnements ou des dangers et l'exigence de prudence, attitudes conformes aux attentes de responsabilité, citoyenneté, émancipation. La création d'espaces de réflexions et d'échanges, permettant à nos adhérents de porter un regard critique sur leurs activités professionnelles, demeure une préoccupation de la CFDT. **Celle-ci s'inscrit dans une politique de développement durable alliant le respect de l'environnement, le dynamisme économique et le progrès social.**

4 Un travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle

4.1- Plusieurs facteurs bousculent aujourd'hui l'organisation des entreprises mais aussi les modes de vie des salariés. La féminisation du salariat et le développement de la mixité des emplois ont profondément modifié la sociologie du travail en apportant de

nouvelles données et de nouvelles exigences. Par ailleurs la flexibilité des horaires, la diversité des lieux de travail, le télétravail et l'évolution du tissu industriel de métiers de production vers des métiers de services imposent la recherche de nouvelles réponses pour respecter l'équilibre individuel et collectif des salariés, en particulier dans les situations de mobilité imposée.

4.2- La CFDT considère que la durée du travail, si elle tend à ne devenir qu'une mesure parmi d'autres de l'activité salariée, reste une référence essentielle pour les individus en contribuant de manière centrale à la rémunération. Elle imprime ses évolutions (fragmentation, accélération, moindre prévisibilité) aux autres temps sociaux (activités domestiques, militantes ou associatives, loisirs, temps familiaux). **Pour autant, la CFDT s'oppose à la banalisation du travail du dimanche.**

4.3- L'instauration de la RTT a mis à jour des tensions de logiques entre l'entreprise et les salariés, entre le salarié et le consommateur ou le citoyen, entre ceux qui ont un emploi et ceux qui en sont exclus, entre les arrangements individuels et les agencements collectifs (accès aux services, organisation des gardes d'enfants, transports) et entre les générations. Elle est une opportunité pour faire progresser l'égalité hommes/femmes au travail, **notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité professionnelle.** Face à cet enjeu collectif de l'articulation entre temps de travail et temps hors travail, la CFDT préconise une approche globale et négociée qui prend en compte l'ensemble des éléments et la multiplicité des acteurs.

4.4- Les expériences de la RTT soulignent au moins trois critères déterminants de sa réussite et de son irréversibilité : l'ampleur de la RTT, ses modalités et la planification des nouveaux horaires de travail. Dans le cadre de la généralisation de la RTT,

qui touchera principalement les petites entreprises, la CFDT poursuivra ses investigations et ses analyses sur les effets induits en matière de vie au travail et d'efficacité globale.

4.5- Avec le développement des activités de services, les temps de travail et les autres temps sociaux s'interpénètrent et influent sur l'organisation du travail et les conditions de travail. Les TIC renforcent cette tendance. Quitter son lieu de travail ne signifie pas nécessairement "déconnexion" et fin de la journée de travail. La CFDT, dans son action RTT, **visé à limiter les effets pervers de ce contexte.**

4.6- Face aux questions de l'utilisation du temps libéré, la CFDT participera aux débats et négociations que les collectivités territoriales appellent « Bureau des Temps ». Elle réaffirmera la prise en compte des revendications, portées par les hommes et les femmes, pour une meilleure articulation de ces temps, en traitant des problèmes de socialisation et de citoyenneté dans la vie quotidienne ainsi que des besoins d'organisation du territoire (transports, loisirs, services, commerces, gardes d'enfants, **logements de qualité...**).

4.7- En conclusion, la CFDT a l'ambition de développer la prise en charge de l'organisation du travail et des conditions de travail. Il s'agit de faire évoluer le travail, pour répondre à l'aspiration des salariés à mieux vivre leur activité professionnelle et leur vie personnelle.

3

Protection sociale : relevons les défis

PROJET DE RÉSOLUTION

Rapport de la commission des résolutions

346 amendements ont été déposés par 90 syndicats ou unions régionales interprofessionnelles de retraités.

La commission a examiné la totalité de ces amendements déposés par 4 URIR, 86 syndicats issus de 14 fédérations, 3 syndicats nationaux et 16 régions. 3 amendements ont été transmis aux rapporteurs des autres résolutions.

Les syndicats déposants ont soumis, en moyenne, près de 4 amendements. 53 syndicats (59 %) ont transmis entre 1 et 3 amendements (total : 95 amendements, soit 27 % des amendements). 31 syndicats (34 %) entre 4 et 9 amendements (total : 170 amendements, soit 49 % des amendements). 6 syndicats (7 %) entre 10 et 21 amendements (total : 81 amendements, soit 23 % des amendements).

Les syndicats de 3 fédérations : Santé Sociaux, FCE, PSTE et les Retraités ont déposé 34 % des amendements, les syndicats de la FGMM, 25 % des amendements. Les syndicats de la FUPT, Interco, SGEN, Finances représentent 26 % des amendements.

Les thèmes :

42 % des amendements se concentrent sur le chapitre « Retraites ».

17 % sur l'« Epargne Salariale »

10 % sur la Santé

9 % sur le Financement.

Le travail de la commission a permis d'intégrer totalement 44 amendements (12%), d'intégrer partiellement 61 amendements (17 %), de rejeter 232 amendements (67 %). La commission propose 6 thèmes de débats à partir de 9 amendements.

Le travail de la commission a modifié 23 articles et a rédigé 4 articles nouveaux.



Les débats envisagés

**4 débats sur cette résolution sont prévus au congrès, compte tenu du temps disponible.
A partir des propositions de la Commission des résolutions,
le Bureau national a effectué un premier choix de 6 thèmes de débat classés par ordre de priorité.**

Débat n° 1 Article 5.3.5.1

Les syndicats Interco Sarthe, le Syndicat National Travail Emploi Formation (SYNTEF) et le Syndicat des Organismes de Retraites Complémentaires et Prévoyance (SORCO) souhaitent chiffrer à 75 % du salaire le taux de remplacement des retraites. Le débat devrait permettre en premier de vérifier que pour la CFDT le taux de remplacement est bien l'élément central pour garantir durablement le système par répartition. En second lieu, faut-il fixer le montant et le niveau de ce taux ? C'est le sens du débat.

Débat n° 3 Article 5.1.4.1

Le syndicat des Banques St Etienne demande la suppression de la deuxième phrase de l'article 5.1.4.1. L'article initial propose de mener une réflexion sur les conditions d'un transfert de compétences aux régions en matière de santé. Le débat peut permettre de vérifier la pertinence de cette démarche et d'en clarifier le contenu.

Débat n° 5 Article 5.4.7

L'Union Régionale Interprofessionnelle des Retraités de PACA et les Banques de Lyon demandent la suppression du paragraphe. Le syndicat SORCO et le syndicat SYNTEF proposent de supprimer dans l'article 5.4.7 « orientés vers la retraite ». Le débat a pour objet de décider si nous laissons la possibilité aux salariés d'orienter leur épargne vers la retraite et de consolider la démarche de négociation collective sur ces questions.

Débat n° 2 Article 5.4.6

Le syndicat Santé Sociaux de Limoges propose de supprimer dans la deuxième phrase « mais les compléter ». Le débat permettra de vérifier si dans les finalités possibles de l'Epargne Salariale, le salarié peut choisir entre autres d'orienter son épargne vers la retraite.

Débat n° 4 Article 5.5.2

Les syndicats SGEN Alpes-Maritimes et Interrégional Finances Flandres-Artois-Picardie demandent la suppression du paragraphe 5.5.2. Le débat a pour objet de décider si lors de la négociation du contrat collectif, la CFDT doit reconnaître et prendre en compte les aspirations individuelles des salariés et d'en approfondir la signification.

Débat n° 6 Article 5.1.4.2

Le syndicat Interrégional Finances Flandres-Artois-Picardie demande la suppression du 5.1.4.2. Le débat doit permettre de clarifier le rôle et les responsabilités des différents acteurs dans le domaine de la santé et d'approfondir le champ d'intervention de la CNAM.

Texte des amendements pouvant servir au débat sur la résolution **Protection sociale : relevons les défis**

Articles	Syndicats	Amendements
Débat n° 1 5.3.5.1	INTERCO DE LA SARTHE	Remplacer : « L'arrêt de la dégradation du niveau de remplacement en fixant ce niveau et en le garantissant durablement » par : « Le montant de la retraite à taux plein (régime général + régime complémentaire) doit être égal et doit être garanti durablement à 75 % des rémunérations ».
	SYNDICAT DES ORGANISMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ET PRÉVOYANCE (SORCO) SYNDICAT NATIONAL TRAVAIL EMPLOI FORMATION (SYNTEF)	Ajouter après ce niveau « à 75 % du salaire net (limité à 3 plafonds de la Sécurité Sociale) ... et en le garantissant durablement.
Débat n° 2 5.4.6.	SANTÉ SOCIAUX DE LIMOGES	Supprimer dans la deuxième phrase : « mais les compléter ».
Débat n° 3 5.1.4.1.	BANQUES SAINT-ETIENNE	Suppression de la seconde phrase de l'article à partir de « La CFDT propose en outre qu'à l'instar d'autres domaines, une réflexion soit menée sur l'intérêt, le champ et les modalités d'un transfert de compétences aux régions en matière de santé. »
Débat n° 4 5.5.2	SGEN ALPES-MARITIMES	Suppression.
	SYNDICAT INTERRÉGIONAL FINANCES FLANDRES – ARTOIS – PICARDIE	Suppression.
Débat n° 5 5.4.7	URIR PACA BANQUES ET ETABLISSEMENTS DE CREDIT LYON ET REGION	Suppression.
	SYNTEF SORCO	Supprimer après épargne : « orientés vers la retraite ».
Débat n° 6 5.1.4.2	SYNDICAT INTERRÉGIONAL FINANCES FLANDRES – ARTOIS – PICARDIE	Suppression.

1 Les salariés sont profondément attachés à tous les systèmes collectifs de protection sociale. Ces systèmes **font** leurs preuves en matière de santé, de retraite, de politique familiale. Ces acquis doivent être préservés et consolidés.

2 Pour cela et face aux défis posés à la protection sociale, la CFDT actualise les principes sur lesquels elle fonde son action pour rénover, réformer tous les systèmes collectifs de protection sociale.

3 Les principales évolutions

3.1- La protection sociale est aujourd'hui confrontée à deux évolutions majeures : la démographie et le vieillissement de la population, la montée des aspirations individuelles.

3.2- D'autres questions sont posées à la protection sociale : la confiance dans les systèmes collectifs de solidarité, les mutations de la famille, la transparence dans l'affectation des ressources, l'adaptation de la protection sociale aux évolutions du salariat, l'accès de tous aux progrès médicaux, les coûts toujours plus importants, des remboursements insuffisants en particulier le dentaire, l'optique, **les prothèses auditives** et la convergence de la protection sociale en Europe.

3.3- Les salariés perçoivent ces grandes évolutions comme des menaces (baisse des pensions et augmentation des dépenses de santé), mais nous pouvons aussi les considérer comme des opportunités pour faire progresser nos objectifs (retraites choisies et meilleure couverture maladie et prévoyance).

4 Des inquiétudes légitimes et des nouveaux besoins à satisfaire

4.1- Les réformes engagées, souvent insuffisamment argumentées, le manque de débat démocratique et de lisibilité, la complexité de l'accès aux droits entraînent une perte de repères et de confiance chez les salariés. Un sentiment d'incertitude se développe et alimente l'inquiétude face à l'avenir.

4.2- Cette inquiétude est renforcée par des inégalités persistantes entre les générations, les catégories socio-professionnelles et face à l'espérance de vie. Les salariés les plus jeunes, en

contrat à durée déterminée, **en contrats précaires** et les salariés des PME/TPE sont les moins bien couverts. Inégalités également entre salariés du public et du privé. Il existe encore de fortes disparités en matière de santé, d'offre médicale ou d'accès aux soins **et de prise en charge des handicaps lourds**. Ces disparités peuvent être géographiques. Elles sont liées aussi à l'environnement social, culturel ainsi qu'aux comportements et modes de vie.

4.3- Parallèlement, des nouveaux besoins apparaissent comme la prise en charge de la **perte d'autonomie**, la continuité d'une protection sociale prenant en compte la mobilité professionnelle et les parcours de travail atypiques, l'organisation d'un système de soins plus proche des usagers et la réponse à la baisse du taux de remplacement des retraites.

4.4- Les salariés souhaitent également une adaptation des protections collectives à leur situation personnelle. Ils recherchent du sur-mesure et une plage de choix dans le cadre des garanties collectives.



5 Les principes CFDT pour redonner confiance, réformer et garantir durablement la protection sociale

5.1- Garantir à tous la protection de la santé.

5.1.1- Permettre un égal accès aux droits et à des soins de qualité pour tous et tout au long de la vie, suppose l'existence d'une offre de soins de qualité, **d'une politique de prévention** équilibrées sur l'ensemble du territoire et une amélioration des services rendus.

5.1.2- Construire un vrai remboursement à 100% nécessite la définition d'une nouvelle « garantie de soins » associant l'assurance maladie et les organismes complémentaires. Cette nouvelle garantie de soins comprendrait tous les soins et prestations utiles et indispensables : besoins de soins curatifs, mais aussi les soins de prévention, de réadaptation ainsi que les soins palliatifs. Il s'agit de donner aux assurés une visibilité réelle sur l'étendue et la nature de leurs droits, à la fois pour l'accès aux soins et pour les dépenses couvertes.

5.1.3- Généraliser la prévoyance collective complémentaire (garantie décès, incapacité, invalidité, frais de soins) par l'instauration d'un droit pour chaque salarié à une prévoyance et par la continuité de la couverture des frais de soins de santé pour les retraités, après la CMU (Couverture Maladie Universelle) qui a facilité l'accès à la couverture complémentaire de plusieurs millions de personnes.

5.1.4- Forte de son action dans les caisses d'assurance maladie, la CFDT propose une nouvelle étape pour poursuivre la réforme du système de soins. La clarification des rôles, des missions et des pouvoirs des diffé-

rents acteurs du système de soins s'impose en priorité :

5.1.4.1- A l'Etat de fixer les orientations d'une politique de santé publique et les priorités sanitaires **dont la prévention**. La CFDT propose en outre qu'à l'instar d'autres domaines, une réflexion soit menée sur l'intérêt, le champ et les modalités d'un transfert de compétences aux régions en matière de santé.

5.1.4.1 bis- Celles-ci n'obéreront en aucun cas l'universalité du financement et la couverture des assurés sociaux. Elles devront garantir et renforcer l'égalité de tous les assurés devant le système de soins.

5.1.4.2- A la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), avec les deux autres caisses d'assurance maladie : la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)** et la **Caisse Nationale d'Assurance maladie Maternité des travailleurs non salariés (CANAM)** de mettre en œuvre la politique de santé. Pour cela, elle doit obtenir une délégation de gestion renforcée, impliquant une évolution de son statut. Le cadre conventionnel entre les caisses d'assurance maladie et les professionnels de santé libéraux doit être rénové, dans le but d'améliorer le service rendu à la population. Ces clarifications ont pour but de permettre des prises d'initiatives et de décisions, en terme de prévention, d'organisation de réseaux de soins, d'implantation plus harmonieuse des professionnels sur le territoire, d'évaluation et de formation médicale, de responsabilisation tant des professionnels que des usagers.

5.1.4.3- Pour mieux répondre aux attentes des assurés et des professionnels, pour traiter la dimension territoriale des politiques de santé, une adaptation des structures de l'assurance maladie, en particulier au niveau régional est devenue une nécessité. **De même, des passerelles entre les secteurs sanitaire, social et médico-social sont à construire.**

La création d'Agences Régionales de Santé doit être initiée.

5.2- Répondre aux mutations et aux besoins de la famille.

5.2.1- Les profondes évolutions survenues au sein de la famille et dans la société : la coexistence de plusieurs générations, la baisse relative du taux de natalité, les évolutions de la forme et de la composition de la famille, l'augmentation du taux d'activité des femmes, le rôle et la place des pères au sein de la famille, l'allongement des différents âges de la vie et l'aspiration des jeunes à acquérir leur autonomie plus rapidement nécessitent que l'on redonne du sens à la politique familiale, en apportant des réponses précises, plus adaptées aux besoins et aux souhaits des parents.

5.2.2- L'action de la CFDT en matière de politique familiale repose sur les principes suivants :

5.2.2.1- le respect du choix individuel, de la forme et de la composition de la famille ;

5.2.2.2- l'enfant est au cœur de ce qui détermine les décisions et le versement des aides **en assurant par exemple le versement des allocations familiales dès le premier enfant ;**

5.2.2.3- le soutien à une responsabilité parentale partagée permettant aux deux parents d'exercer et d'assumer pleinement leur rôle et leur responsabilité dans l'éducation des enfants, **en développant par exemple des moyens pour la garde partagée ;**

5.2.2.4- la mise en place de moyens pour assurer une véritable conciliation vie familiale, vie professionnelle pour les deux parents **par le développement de modes de garde adaptés aux horaires de travail et aux besoins des parents ;**

5.2.2.5- la simplification et la complémentarité des dispositifs et des aides aux familles, **qui nécessitent une coordination entre les acteurs ;**

5.2.2.6- la recherche d'une plus grande équité entre les familles par la remise en cohérence des aides financières directes aux familles et la fiscalité familiale **réformée**, par un nouvel équilibre entre allocations et offre de services.

5.2.3- La CFDT souhaite favoriser la prise d'autonomie des jeunes adultes. Sécuriser le parcours des jeunes, notamment en favorisant l'accès à une formation et un emploi est une nécessité. Dans ce sens, la CFDT propose la mise en place d'un « contrat personnalisé autonomie » pour soutenir et accompagner l'engagement des jeunes à une formation, pour faciliter leur insertion dans l'emploi, pour accéder à un logement **et à une protection sociale**.

5.3- Défendre et pérenniser la retraite par répartition.

5.3.1- Le droit à la retraite doit être basé sur un contrat social renouvelé, conjuguant solidarités interprofessionnelles et intergénérationnelles. Aussi pour la CFDT, la répartition est un principe intangible.

5.3.2- Forte de ses orientations en matière de retraite adoptées lors des derniers congrès, la CFDT s'est mobilisée et a agi pour garantir à tous les salariés et retraités un bon niveau de retraite, assurer le maintien du droit au départ à 60 ans en proportion des droits acquis, améliorer les conditions de validation des périodes de travail atypiques (chômage, périodes de formation continue ou en alternance, contrats jeunes, contrats précaires, stages en entreprises, congé parental) revaloriser les retraites complémentaires, le minimum contributif et le minimum vieillesse. **Ce sont des orientations majeures.**

5.3.2 bis- Afin de permettre une meilleure reconnaissance de la pénibilité de certains travaux, la CFDT revendique que les salariés concernés puissent bénéficier d'une bonification d'annuités leur permettant d'acquérir plus rapidement leur durée de cotisations. Les employeurs privés et publics doivent participer au financement de ces mesures à **négoier dans les branches, administrations et entreprises publiques.**

5.3.3- Aujourd'hui le droit à la retraite **par répartition** est menacé. Attachés à **ce système l'ensemble de la population est inquiète** quant à son avenir. Sans réforme, les retraites continueront à se dégrader. Les salariés du privé en seront les principales victimes. Déjà, le régime général ne garantit plus 50 % mais 46 % du salaire, ce serait 41,7 % en 2020 !¹

5.3.4- La réforme de tous les régimes de retraite est une exigence de la CFDT. Cette réforme nécessaire et urgente doit être globale, jouer sur une variété de mesures, être concertée et pilotée dans le temps.

5.3.5- Pour l'ensemble des régimes couvrant les salariés du privé et du public, les deux objectifs sur lesquels la CFDT s'engage sont :

5.3.5.1- l'arrêt de la dégradation du niveau de remplacement en fixant ce niveau et en le garantissant durablement ;

5.3.5.1 bis- le taux de cotisation, le nombre d'années de cotisations nécessaires, les modalités de calcul du salaire de référence ne peuvent être fixés pour les salariés du privé comme du public qu'après avoir déterminé le montant des retraites garanti par la répartition.

5.3.5.2- l'obtention du droit de partir en retraite à taux plein dès l'acqui-

sition des 40 années de cotisations, **quel que soit l'âge**, dans le cadre d'une retraite choisie.

5.3.6- La réforme des retraites et son pilotage dans le temps exigent une mobilisation et une vigilance constantes ainsi qu'un dialogue permanent avec nos partenaires syndicaux.

5.4- Augmenter et protéger les différents revenus des salariés.

5.4.1- Le travail et sa rémunération sont essentiels à l'individu pour acquérir une autonomie, avoir sa place dans la société et exercer sa citoyenneté. C'est pourquoi, le salaire contrepartie au travail est au cœur de l'action de la CFDT.

5.4.2- Les revendications de la CFDT visent la réduction des inégalités, l'amélioration du pouvoir d'achat et les évolutions de carrière pour tous les salariés. La revalorisation du SMIC, son articulation maîtrisée avec les minima conventionnels et la revalorisation des salaires réels dans le cadre **d'augmentations générales pour toutes les catégories de salariés**, sont des objectifs revendicatifs essentiels pour la CFDT. **Dans ce sens, la CFDT réaffirme ses objectifs d'un retour à un SMIC unique et des minima conventionnels supérieurs au SMIC. Ces revendications s'inscrivent en priorité** dans une stratégie de maîtrise collective de l'ensemble des éléments de rémunération y compris ceux liés aux pratiques d'individualisation et à l'intéressement aux résultats des entreprises.

5.4.3- Les politiques de rémunérations des entreprises se sont diversifiées. Un quart des salariés du privé sont engagés dans des plans d'épargne entreprise (PEE). La participation concerne 5,2 millions de salariés, l'intéressement 2,7 millions et l'actionnariat salarié représente plus de la moitié des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

1. Rapport du Conseil d'Orientation des Retraites du 6/12/2001.

Les salariés se constituent individuellement une épargne à moyen et long terme : l'épargne individuelle via l'assurance vie représente 787 milliards d'euros d'encours en 2000 soit plus de 10,4% par rapport à 1999.

Les grandes entreprises négocient la mise en place des retraites collectives en capitalisation. Dans le secteur public, des régimes individuels et facultatifs existent depuis des dizaines d'années, la PREFON, le CREF et le CR Hospitalier.

5.4.4- La CFDT considère que l'importance prise par ces revenus complémentaires au salaire et à la retraite et le recours à des solutions individuelles auxquelles ne peuvent pas accéder les plus défavorisés et les moins informés, engendrent de nouvelles inégalités. La sécurité des sommes investies n'est pas toujours garantie.

5.4.5- La CFDT s'engage dans ce nouvel espace d'action et de négociation collectives que constitue l'épargne salariale à finalités multiples.

5.4.6- L'épargne salariale est une rémunération individuelle différée. Elle ne doit pas venir concurrencer **ou se substituer aux** dispositifs existants en matière de retraite et de salaire mais les compléter. En la négociant, la CFDT se fixe pour objectifs de permettre, notamment aux salariés des TPE/PME, d'y accéder, de garantir le meilleur service aux salariés au niveau de la gestion et du rendement et d'orienter cette épargne vers des fonds prenant en compte l'investissement socialement responsable. A cette fin, la CFDT réaffirme son engagement dans le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale qui constitue un élément supplémentaire du rapport de force en faveur des salariés.

5.4.7- Dans les dispositifs d'épargne orientés vers la retraite, la CFDT fait de l'accord collectif une condition de leur mise en œuvre.

5.4.8- Une réflexion devra être menée pour clarifier le statut de



toutes les formes de rémunérations aléatoires ou différées au regard des prélèvements fiscaux et sociaux.

5.5- Prendre en compte les aspirations individuelles des salariés, condition du renforcement du collectif.

5.5.1- La protection sociale, base de la cohésion sociale, repose aujourd'hui sur un système collectif mutualisé assurant pour certains risques une protection et des garanties collectives aux salariés. Il faut étendre ce système aux risques non généralisés, afin d'obtenir la continuité des droits sociaux, en particulier pour les carrières et parcours atypiques. Cela concerne plus particulièrement la prévoyance complémentaire et la dépendance.

5.5.2- Pour conforter et préserver cette démarche collective nous devons reconnaître et prendre en compte les aspirations individuelles des salariés.

5.5.3- Loin de remettre en cause la

garantie collective, cette démarche la renforce, en donnant à chacun une possibilité de choix dans l'accès à ce droit collectif.

Au niveau de la retraite choisie, la CFDT souhaite que le futur retraité ait une marge de choix entre le moment de son départ et le montant de sa retraite.

Au niveau de la prévoyance collective complémentaire, la CFDT souhaite que, dans le cadre d'une couverture généralisée et mutualisée, une possibilité soit offerte aux salariés de choisir des options permettant une couverture plus importante de certains risques **et dans des conditions financières qui rendent possibles l'accès des plus bas salaires à ces options.**

5.6- Sécuriser, clarifier, diversifier les financements dans la transparence.

5.6.1- Les évolutions démographiques en particulier celles liées au vieillissement de la population, la prise en compte de nouveaux risques

comme la dépendance, la volonté de la CFDT d'assurer une continuité de la protection sociale, quels que soient les aléas de la vie, nécessitent et nécessiteront l'affectation d'une part croissante des richesses produites au financement de la protection sociale. Le combat que mène la CFDT pour maintenir et renforcer une protection sociale de qualité a un prix. C'est pour cela qu'outre la recherche de l'efficacité et la définition de priorités, il est indispensable de réfléchir aux différents modes de financement pour les faire évoluer. **Par ailleurs, la CFDT encouragera la modernisation et la simplification du recouvrement des différentes cotisations.**

5.6.2- Le contrat social qui fonde les prélèvements obligatoires doit reposer sur une base claire. Afin de prolonger la diversification entreprise, redonner une cohérence au financement, rendre lisible et crédible chaque prélèvement social et séparer ce qui relève du budget de l'Etat et ce qui relève du financement de la protection sociale, la CFDT propose :

5.6.2.1- les cotisations sociales et la CSG (**Contribution Sociale Généralisée**) doivent être utilisées exclusivement aux financements des dépenses de protection sociale. A chaque risque doit correspondre un financement cohérent et sécurisé.

5.6.2.2- Les évolutions de l'assiette patronale (déplafonnement des cotisations sociales et exonérations) ont été favorables à l'emploi. Pour la CFDT, il faut rendre pérenne la part de progressivité introduite dans les cotisations patronales. Il faut parallèlement que le niveau des impôts et des taxes affectés à la Sécurité Sociale, compensant les pertes de cotisations, fasse l'objet d'une concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux, afin de garantir et de sécuriser le financement.

5.6.3- Le financement de la branche famille doit poursuivre une évolution largement entamée. 53% de son financement repose encore sur la masse salariale au travers de la cotisation patronale. Rien ne justifie pour cette branche un financement principal par les revenus du travail. Fidèle à son orientation adoptée lors des derniers congrès, la CFDT propose que le financement soit étendu, sous une forme ou une autre, à l'ensemble des revenus. Une telle évolution n'exonérerait pas pour autant les entreprises de la contribution qu'elles doivent au financement global de la protection sociale. Cette réforme devra rester neutre pour les salariés et les retraités.

5.6.4- Le financement de la retraite doit relever pour l'essentiel des cotisations sociales sur les salaires. Le fonds de réserve et le fonds de solidarité vieillesse sont des leviers essentiels pour consolider les régimes et préparer l'avenir. Une part de la CSG est d'ores et déjà affectée au fonds de solidarité vieillesse pour les dépenses de solidarité. Il faut poursuivre la diversification des sources de financements pour alimenter ces deux fonds, y compris à partir de revenus non salariaux.

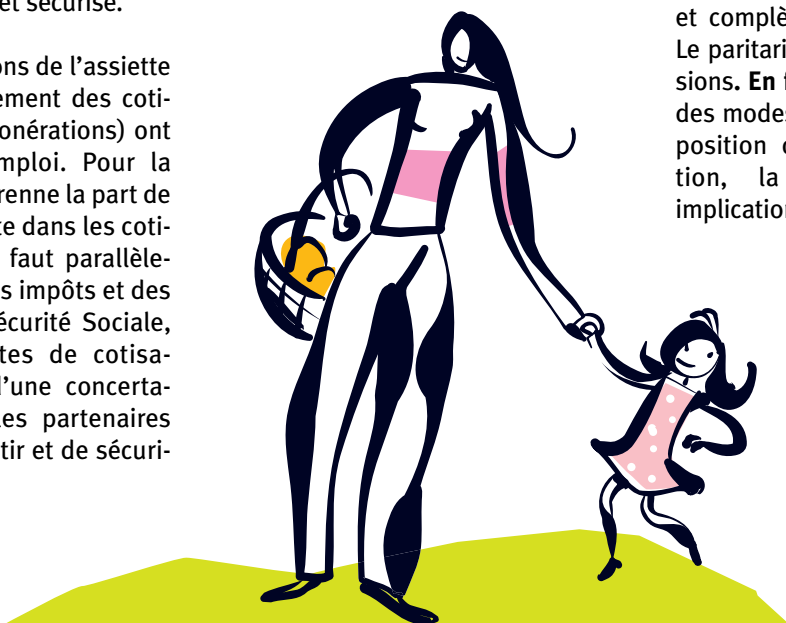
6 Le syndicat, un acteur irremplaçable de la protection sociale

6.1- La protection sociale est un élément déterminant de la cohésion d'une société. La légitimité du syndicalisme est totale dans l'élaboration des orientations et dans la gestion de la protection sociale.

6.2- L'expérience de la gestion des organismes sociaux démontre que c'est la participation de tous les partenaires sociaux à la prise de décisions qui lui donne force et efficacité. La CFDT est opposée à l'étatisation de la Sécurité sociale.

6.3- Le mouvement mutualiste et une partie du monde associatif sont déjà représentés dans les conseils d'administration des caisses de Sécurité Sociale. D'autres acteurs associatifs souhaitent être consultés sur leurs propositions et être associés aux évaluations des actions conduites. A cet effet, la CFDT proposera la création d'instances consultatives.

6.4- Le choix de la CFDT est celui d'une démocratie sociale qui alimente et complète la démocratie politique. Le paritarisme est une de ses expressions. **En fonction de l'évolution**, tant des modes de gestion que de la composition des conseils d'administration, la CFDT poursuivra son implication dans la protection sociale.



4

Etat et fonctions
publiques :
**pour une efficacité
renouvelée**

PROJET DE RÉSOLUTION

Etat et fonctions publiques : pour une efficacité renouvelée

Rapport de la commission des résolutions

114 amendements ont été déposés par 35 syndicats ou unions régionales interprofessionnelles de retraités. Ces syndicats appartiennent à 12 fédérations et 13 régions.

Les syndicats déposant ont soumis en moyenne 3,2 amendements modifiant, créant ou supprimant un article de la résolution. 25 syndicats ont déposé entre 1 et 3 amendements (43,9% des amendements) ; 5 syndicats ont déposé entre 4 et 6 amendements (19,3%) ; 4 syndicats ont déposé de 6 à 16 amendements (36,8%). Au total, 56% des amendements ont été déposés par 9 syndicats ; 76% des amendements proviennent de syndicats de six fédérations (Finances, Interco, FUPT, PSTE, FEAE, FCE).

Les principaux thèmes traités dans les amendements sont les suivants :

- La question de l'emploi public, de son niveau, des créations et redéploiements d'emplois est abordée par 16 amendements, en particulier dans les articles consacrés à l'occasion manquée de la RTT, aux adaptations nécessaires de l'action publique aux évolutions sociologiques et géographiques, et aux forts renouvellement de fonctionnaires au cours des prochaines années. 6 amendements traitent en outre de l'emploi précaire ou non statutaire et de la nécessité de le résorber.
- L'aménagement du territoire, la présence du service public sur tout le territoire est abordée dans 14 amendements, le plus souvent pour évoquer les zones rurales, mais aussi les quartiers urbains en difficulté.
- La reconnaissance de l'accord contractuel ou du contrat collectif dans les fonctions publiques est traitée dans 14 amendements, soit pour en contester le principe, soit pour en préciser les modalités.
- 11 amendements traitent des questions de déconcentration et de décentralisation.
- La prise en compte du coût pour les contribuables ou le

niveau des impôts nécessaire pour maintenir ou améliorer la qualité des services publics est abordée dans 6 amendements.

– Font également l'objet d'amendements à plusieurs reprises, les conséquences de la construction européenne (3 amendements) et la privatisation ou l'ouverture du capital des entreprises publiques (5 amendements).

Le travail de la commission a permis d'intégrer pour tout ou partie ou sous une nouvelle rédaction 28 amendements, soit 24,6%.

6 amendements ont été intégrés ;
3 ont été intégrés partiellement ;
8 ont été intégrés dans une nouvelle rédaction ;
11 ont été intégrés partiellement dans une nouvelle rédaction.

Ces intégrations partielles ou totales ont conduit à modifier 12 articles sur les 40 que comportait l'avant-projet de résolution. 3 articles nouveaux ont été créés.

86 amendements ont été rejetés.



Les débats envisagés

3 débats sur cette résolution sont prévus au congrès, compte tenu du temps disponible.
A partir des propositions de la Commission des résolutions,
le Bureau national a effectué un premier choix de 4 thèmes de débat classés par ordre de priorité.

Débat n° 1 **Article 2.5.3**

Le projet de résolution se prononce pour que les besoins des usagers et l'évolution des temps sociaux soient mieux pris en compte dans l'organisation des services publics et leur ouverture au public. Le SIFFAP (syndicat interrégional finances Flandres Artois Picardie) demande la suppression de cet article.

Cet amendement pourrait donc servir de support à un débat sur nos orientations en matière d'évolution des services publics dans l'objectif d'une meilleure réponse aux besoins de leurs usagers.

Débat n° 2 **Article 3.4**

Le chapitre 3 de la résolution trace les principes sur lesquels la CFDT veut voir refondée les relations sociales dans les fonctions publiques. L'axe principal en est la reconnaissance formelle de l'accord contractuel dans les fonctions publiques. Un amendement du Syndicat des Finances et Affaires Économiques de Haute-Garonne vise à supprimer cette mention dans l'article 3.4. Le même syndicat demande par ailleurs, en cohérence avec ce premier amendement, de supprimer les articles 3.4.2, 3.4.3, 3.5 et la dernière phrase de l'article 3.5.3.

Le débat sur cet amendement permettrait de confirmer ou non notre conception de l'évolution des relations sociales dans les fonctions publiques. Son adoption entraînerait, le cas échéant, par voie de conséquence, la suppression des articles 3.4.2, 3.4.3, 3.5 et de la dernière phrase de l'article 3.5.3 qui deviendraient sans objet.

Débat n° 3 **Article 2.3**

Cet article pose le principe d'un accès aux services publics garanti à tous sur tout le territoire. Il se prononce sur les éléments qui doivent être pris en compte quel que soit le gestionnaire du service public : coût pour le contribuable, qualité du service, garantie d'accès pour tous. Plusieurs syndicats souhaitent que ne soit pas pris en compte le coût pour le contribuable et que la possibilité d'une délégation de service public à un organisme public ou privé ne figure pas dans la résolution.

L'amendement du SGEN Béarn pourrait servir de support à un débat permettant de trancher cette question.

Débat n° 4 **Article 3.4.1**

Cet article est consacré aux raisons qui fondent le statut de la fonction publique et lui donnent sens. Il énumère les obligations des fonctionnaires qui sont, pour la CFDT, la raison d'être du statut : impartialité, neutralité, égalité de traitement des citoyens, continuité des services. L'affirmation du principe de continuité des services est contestée par le syndicat des établissements et arsenaux de l'Etat en Finistère.

Un débat sur cet amendement pourrait permettre de clarifier ce point.

***Texte des amendements pouvant servir
au débat sur la résolution
Etat et fonctions publiques :
pour une efficacité renouvelée***

Articles	Syndicats	Amendements
2.5.3 Débat 1	SYNDICAT INTERRÉGIONAL FINANCES FLANDRES ARTOIS PICARDIE	Supprimer l'article 2.5.3
3.4 Débat 2	SYNDICAT DES FINANCES ET AFFAIRES ÉCONOMIQUES DE HAUTE-GARONNE	Dans l'article 3.4, supprimer « et de l'accord contractuel ».
2.3 Débat 3	SGEN BÉARN	Nouvelle rédaction de l'article 2.3 : « Elle doit garantir à tous l'accès à des services publics de qualité en zone rurale aussi bien qu'en zone urbaine. La CFDT considère que doivent toujours être pris en compte la qualité du service aux usagers et la garantie d'un accès pour tous notamment les plus démunis. »
3.4.1 Débat 4	SYNDICAT DES ÉTABLISSEMENTS ET ARSENAUX DE L'ÉTAT EN FINISTÈRE	Dans l'article 3.4.1, supprimer « continuité des services »

1 Les défis à relever

1.1- Cette résolution prolonge les orientations, adoptées par le congrès de Lille, visant à redonner sens et efficacité à l'action et à la décision publiques dans une société démocratique. Elle complète et précise les propositions de la CFDT sur les conditions d'une meilleure efficacité de l'Etat et des services publics qui en dépendent directement. Au premier rang de celles-ci figure la réforme des relations sociales entre les employeurs publics et les agents des fonctions publiques.

1.2- Organisation confédérée, la CFDT entend ainsi marquer sa volonté et sa capacité à conjuguer, de façon cohérente, les attentes et points de vue des citoyens, **usagers et salariés des services publics**.

1.3- L'Etat doit affronter un environnement de plus en plus complexe. Accélération de la mondialisation, construction européenne, accroissement du rôle des collectivités locales, mutations technologiques, **prise en compte du développement durable**, diversification et individualisation des demandes sociales sont pour lui autant de défis à relever.

1.4- L'action publique en France est souvent conduite en réaction aux événements, et aux fluctuations de l'opinion, **sans s'appuyer suffisamment sur la responsabilisation des citoyens**. L'absence d'anticipation des questions de long terme fragilise la cohésion sociale dont l'Etat doit être le garant. Les incertitudes sur l'avenir des retraites, comme l'absence de stratégies industrielles assumées dans un cadre européen, soulignent tous les dangers d'une telle attitude.

1.5- L'Etat peine à redéfinir son action dans le cadre européen. En n'assumant pas pleinement les délégations de souveraineté, inhérentes à la construction européenne, il prend le risque de brouiller le sens même de cette construction.

1.6- L'action de l'Etat se traduit trop souvent par l'inflation de normes juridiques et l'empilement de politiques publiques dont la mise en œuvre n'est pas toujours assurée, ni l'efficacité évaluée. Il génère ainsi de l'insécurité juridique et privilégie l'affirmation de droits formels plutôt que l'exercice effectif de droits réels.

1.7- L'Etat prend insuffisamment en compte la contribution de corps intermédiaires représentatifs et légitimes à la construction de l'intérêt général par la confrontation organisée de leurs intérêts respectifs. Il **permet** ainsi l'émergence de lobbies et de mouvements corporatistes plutôt que **celle** d'acteurs sociaux représentatifs et responsables, capables de construire et d'organiser leurs relations dans le cadre d'un partenariat à long terme.

1.8- Dans son rôle d'employeur, l'Etat se montre incapable de conduire des relations contractuelles dans la durée. Il doit faire face, de ce fait, à un double handicap : le quotidien de sa gestion d'employeur prend trop souvent le pas sur la dimension stratégique de son action ; la mauvaise qualité des relations sociales est un frein à la mobilisation des fonctionnaires au service de l'amélioration de l'action publique.

2 Les exigences de la CFDT

2.1- La CFDT considère qu'il est indispensable de conforter la légitimité de l'action publique et de réconcilier l'Etat et les citoyens. Pour cela, il faut que l'Etat soit mieux à même d'anticiper et d'éclairer l'avenir, et plus soucieux d'améliorer son efficacité, pour assumer pleinement son rôle de régulation politique, économique et sociale.

2.2- Pour la CFDT, la loi doit jouer tout son rôle, au sommet de la hiérarchie des normes, comme garante des libertés et droits fondamentaux. Pour autant l'Etat et la loi ne peuvent pas, à eux seuls, régler tous les problèmes auxquels la société est confrontée. C'est pourquoi, la CFDT plaide pour une diversification et une complémentarité des sources de droit. Le protocole social de Maastricht et la position commune des partenaires sociaux de juillet 2001 ont ouvert la voie pour la définition d'une nouvelle articulation



entre loi et convention. La CFDT s'appuiera sur ces acquis pour mettre en débat, avec l'ensemble des acteurs concernés, la définition de nouvelles règles et procédures permettant aux partenaires sociaux de contribuer à la production de normes.

2.3- L'Etat doit garantir à tous l'accès à des services publics de qualité **sur l'ensemble du territoire**. Qu'ils soient en gestion directe ou que celle-ci soit déléguée à des organismes publics ou privés, la CFDT considère que doivent toujours être pris en compte le coût pour le contribuable, la qualité **et l'efficacité** du service aux usagers et la garantie d'un accès pour tous, notamment les plus démunis.

2.3.1- Cette garantie doit aussi être assurée dans le cadre européen en construction. C'est pourquoi la CFDT agit avec la Confédération européenne des syndicats pour que les décisions prises à ce niveau affirment et concrétisent cette volonté.

2.4- La confiance dans les services publics résulte de l'efficacité qu'ils montrent, pour prendre en compte les attentes des citoyens et répondre à la diversité des demandes sociales. A cet égard, la CFDT regrette que le gouvernement n'ait pas suffisamment saisi l'opportunité de la réduction du temps de travail, dans les fonctions publiques, pour engager les réorganisations **indispensables et négocier le niveau d'emplois nécessaire, les redéploiements et leur affectation. Cela doit donc être poursuivi.**

2.5- Il est nécessaire d'adapter l'action publique aux évolutions sociologiques et géographiques qui ont profondément transformé notre pays. Le caractère massivement urbain de notre société, en particulier, a fait émerger de nouvelles demandes sociales et a engendré de nouvelles inégalités en matière d'accès aux services publics. La CFDT agit pour réduire ces inégalités et pour qu'un égal accès au droit et aux services publics soit offert à toutes les catégo-



ries de la population **que ce soit en zone urbaine ou rurale**. Cela doit notamment se traduire par :

2.5.1- une plus grande cohérence et une meilleure articulation entre les différentes politiques publiques ;

2.5.2- l'impulsion d'une politique de la ville plus ambitieuse, qui passe par une coordination beaucoup plus forte des administrations et institutions concernées ;

2.5.3- une organisation des services et de leur ouverture au public qui prenne mieux en compte les besoins des usagers et l'évolution des temps sociaux consécutive à la réduction du temps de travail ;

2.5.4- la mobilisation et la bonne affectation des moyens nécessaires à ces politiques.

2.6- La CFDT se saisira de toutes les opportunités pour contribuer à l'amélioration de l'efficacité de l'action publique.

2.6.1- Plus de la moitié des fonctionnaires partira à la retraite au cours des dix prochaines années, ce qui se tra-

duira par des recrutements massifs. Cette perspective doit être anticipée et maîtrisée, en tenant compte de l'évolution des missions de l'Etat à moyen terme, des priorités de l'action publique, de la redéfinition du périmètre des administrations et des perspectives de décentralisation et de déconcentration. **La CFDT agira également pour que cette perspective permette la résorption de la précarité et l'intégration des emplois jeunes.**

2.6.2- La réforme du mode d'élaboration et d'exécution des lois de finances – la « constitution budgétaire » – votée en 2001, entrera pleinement en vigueur en 2005. Elle vise à passer d'un budget de moyens à un budget d'objectifs. Elle **vise à** changer profondément les modes de gestion de l'Etat en favorisant une approche pluriannuelle, centrée sur la notion de programmes, de contrôle et d'évaluation. Elle doit permettre ainsi une réelle souplesse de gestion des crédits. Pour produire pleinement ses effets, cette réforme devra associer étroitement les partenaires sociaux, tant lors de la préparation des lois de finances que dans leur exécution et dans l'évaluation des résultats obtenus.

2.6.3- Un processus de déconcentration de l'Etat est d'ores et déjà engagé. La CFDT se prononce pour la poursuite et l'amplification de ce mouvement, de façon à rapprocher les décisions des citoyens, des acteurs économiques et sociaux et des collectivités locales. Cela implique de réelles délégations de pouvoirs aux responsables des services déconcentrés de l'Etat, le découplage de ces services dans les territoires, des moyens adaptés à l'importance de ces responsabilités.

2.6.4- La CFDT se prononce également pour qu'une nouvelle étape soit franchie dans la décentralisation, en particulier par un transfert maîtrisé de compétences et de moyens de l'Etat aux régions. La CFDT s'impliquera pleinement dans ce processus et agira pour que les partenaires sociaux soient associés à la définition des politiques régionales, notamment en matière d'emploi et de formation.

2.6.5- La régionalisation de certaines politiques appelle parallèlement une redéfinition des fonctions des autres échelons : départements, communes, structures intercommunales.

2.7- Convaincue que les mutations de son environnement impliquent des changements significatifs de l'action publique, la CFDT entend se mobiliser en faveur des réformes **nécessaires**. Organisation interprofessionnelle, **elle syndique** les fonctionnaires. Sa volonté d'engagement la rend exigeante sur les conditions indispensables à la réussite des réformes.

2.7.1- Toute réforme doit viser à assurer la pérennité, la qualité et la démocratisation du service public. Elle doit donc être fondée sur un diagnostic sérieux, associant préalablement tous les acteurs concernés, afin que l'amélioration du service rendu au public soit au cœur des préoccupations.

2.7.2- Une concertation et un débat public, menés dans la clarté, doivent précéder la définition des objectifs et de la stratégie de changement qu'il appartient au pouvoir politique d'arrêter.

2.7.3- La mise en œuvre doit être négociée au plus près des citoyens, des agents et de leurs représentants.

2.7.4- Les fonctionnaires chargés de mettre en œuvre les réformes doivent disposer de la responsabilité, des marges de manœuvre et des moyens nécessaires. Cela passe en particulier par des procédures de contractualisation sur le long terme, dans le cadre des nouvelles règles budgétaires.

2.7.4 bis- La modernisation de l'Etat a un coût. Tout en intégrant la nécessaire maîtrise de la dépense publique, la CFDT rejette l'idée selon laquelle la baisse des impôts s'impose comme une contrainte nécessaire. Elle se prononce pour une fiscalité aux assiettes plus larges, aux modes de calcul plus simples, pour des impôts plus justes parce que progressifs.

2.7.5- Les implications des réformes pour les fonctionnaires, les conditions de leur travail et la reconnaissance des métiers et des qualifications doivent se traduire dans des engagements clairs et placer les agents en situation d'être des acteurs du changement. Cela suppose de rénover en profondeur le cadre dans lequel sont organisées les relations sociales dans les fonctions publiques.

3 Refonder les relations sociales dans les fonctions publiques

3.1- Les relations sociales dans les fonctions publiques restent aujourd'hui organisées sur le postulat que l'Etat employeur ne peut être distingué

de l'Etat puissance publique. Malgré un développement certain de la négociation sur des questions plus larges que les salaires depuis la fin des années 80, la négociation contractuelle – au sens où elle débouche sur un accord engageant chacun des partenaires – conserve dans les fonctions publiques une place par défaut. L'accord contractuel n'y a aucune valeur juridique, il ne fait que précéder une décision de nature unilatérale, que d'ailleurs l'Etat se réserve la possibilité de prendre ou de ne pas prendre, comme il l'a montré en n'apposant pas sa signature sur l'accord organisant la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

3.2- Ainsi, chacun peut en permanence miser sur l'échec de la négociation en anticipant une décision du gouvernement qui le dispense de s'engager. Un tel système contribue à favoriser les pratiques purement corporatistes et protestataires, au détriment des logiques d'engagement.

3.3- L'Etat et les collectivités publiques ne peuvent se rénover sans une transformation profonde des relations sociales au sein des fonctions publiques. Le renouvellement des modes d'action de l'Etat et leur plus grande efficacité sont, en effet, conditionnés par la mobilisation et la responsabilisation des acteurs – employeurs et organisations syndicales.

3.4- Pour la CFDT, l'élément déterminant d'une refondation des relations sociales dans les fonctions publiques est l'introduction et la reconnaissance formelle de la négociation et de l'accord contractuel dans les fonctions publiques.

3.4.1- Les fonctionnaires, de par leurs missions de service public et de service au public, ont des obligations : impartialité, neutralité, égalité de traitement des citoyens, continuité des services. C'est la raison d'être et le sens du statut de la fonction publique qui protège les fonctionnaires face aux groupes de pression ou à l'interven-

tionnisme partisan, de façon à ce que l'intérêt général prévale sur les intérêts particuliers. C'est à ce titre que la CFDT entend le préserver.

3.4.2- Pour autant le statut ne doit pas être un frein à la construction de droits nouveaux pour les salariés de l'Etat et des collectivités publiques en matière de garanties collectives apportées par la négociation. Le lien individuel, de nature statutaire, entre le fonctionnaire et la puissance publique, ne doit plus exclure la possibilité du contrat collectif dans les fonctions publiques.

3.4.3- Les négociations collectives entre employeurs et organisations syndicales doivent porter sur toutes les questions qui ont trait aux relations de travail des agents avec leurs employeurs : rémunérations et classifications, déroulement de carrière, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, formation professionnelle, mobilité, organisation du travail, temps de travail, conditions de travail...

3.5- La CFDT entend donc participer à la construction d'un cadre organisé de négociations collectives dans les fonctions publiques. Ce cadre doit reposer sur les mêmes principes que ceux qu'elle veut voir mis en œuvre dans le secteur privé, pour refonder la légitimité des syndicats et la validité des accords.

3.5.1- La loi devra définir les domaines qui relèvent désormais de la négociation en lieu et place de la décision unilatérale, et donner force juridique aux accords qui en sont issus.

3.5.2- Pour trouver sa pleine efficacité, la négociation doit se dérouler au niveau le plus pertinent par rapport aux questions à traiter. Cela suppose de construire un cadre organisé, permettant d'articuler les lieux de négociations :

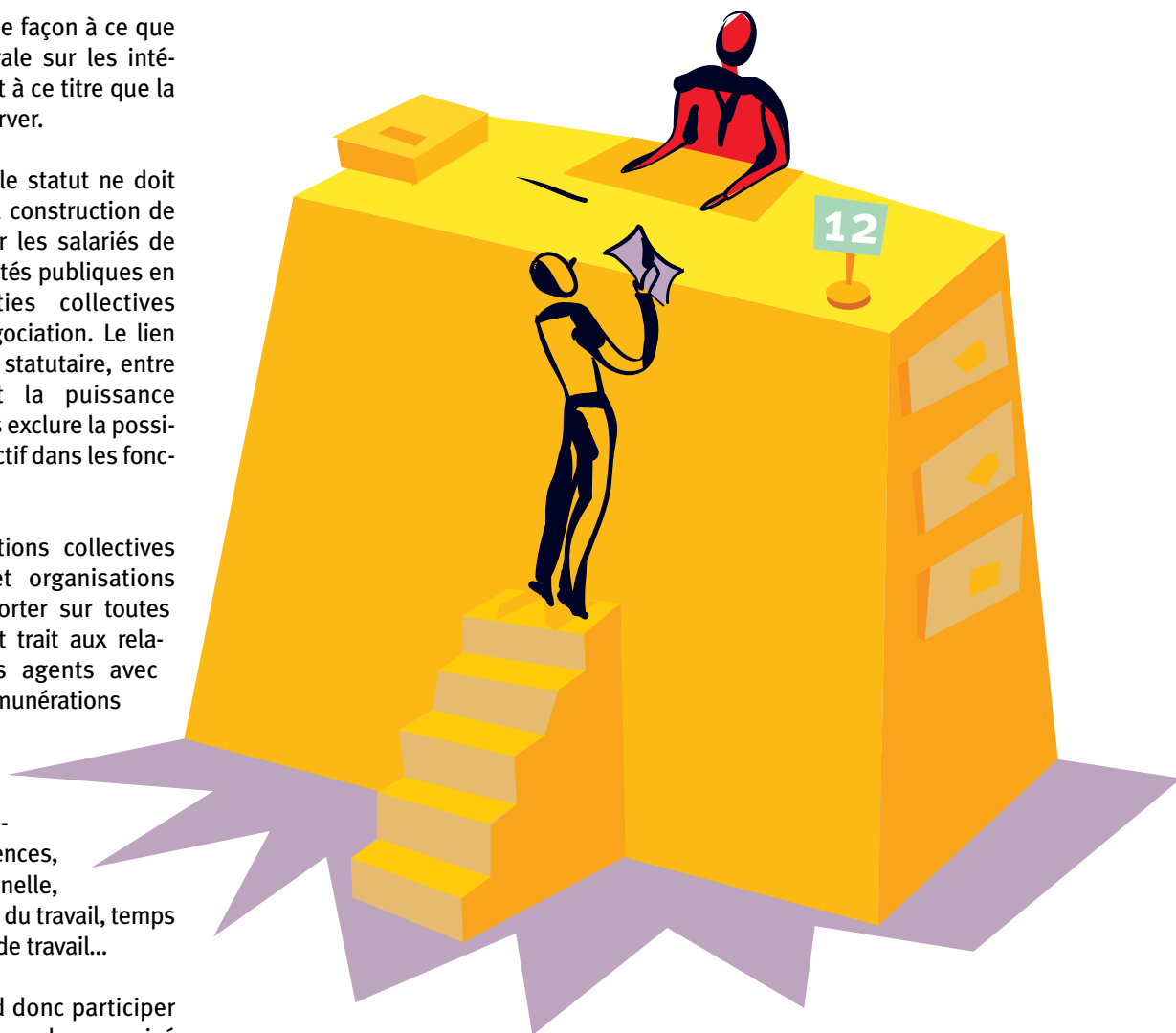
- niveau commun aux trois fonctions publiques (niveau auquel **doivent** être négociés des accords-cadre jouant un rôle d'impulsion et de mise en cohérence) ;
- chacune des fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) ;
- chacun des ministères dans la fonction publique de l'Etat ;
- niveau local (service déconcentré de l'Etat, collectivité locale, établissement).

3.5.3- Pour avoir un contenu, la négociation doit se dérouler avec des interlocuteurs ayant une autonomie et une responsabilité accrues, des marges de manœuvre et d'initiative, notamment quant à l'utilisation des budgets qui leur sont alloués par le

pouvoir politique. Dans la fonction publique territoriale, il convient de faire émerger un employeur collectif, en capacité de négocier les questions communes à un ensemble de collectivités.

4 Les organisations CFDT se saisiront de ces orientations

afin de définir les modalités concrètes de leur mise en œuvre et mettront à profit toutes les opportunités permettant de les concrétiser. Seul un syndicalisme confédéré renforcé est à même de faire face à l'ampleur des défis à relever.



5
Une CFDT forte,
efficace
et attractive

PROJET DE RÉSOLUTION

Une CFDT forte, efficace et attractive

Rapport de la commission des résolutions

Cette résolution a fait l'objet de 168 amendements déposés par 56 syndicats ou URIR. Un amendement a été déposé hors délai.

La Commission a donc examiné 167 amendements déposés par 53 syndicats issus de 12 fédérations et 17 URI ainsi que par 2 URIR.

Si la moyenne par structure s'établit à 3 amendements, il faut noter de très fortes disparités : 43% des amendements proviennent de 8 syndicats, 54% de deux champs fédéraux (FCE et FGMM) et 51% de deux régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes).

Trois thèmes ont fortement mobilisé les déposants. Les moyens de la formation syndicale (5 déposants) sont regroupés dans un article spécifique (3.5 nouveau). Les conditions du renouvellement militant (10 déposants) sont précisées sous l'angle des garanties professionnelles (4.4 nouveau) et de la valorisation par l'organisation des itinéraires syndicaux (4.5 nouveau). La question des moyens (12 déposants) est traitée dans deux articles : le 5.9 sur les moyens internes et le 5.10 sur les moyens revendiqués à l'externe.

Un thème nouveau apparaît : les relations intersyndicales proposées par deux déposants font l'objet d'un développement (1.11 nouveau).

Finalement, le travail de la commission a permis d'intégrer pour tout ou partie 55 amendements soit 33% des amendements :

- 16 amendements ont été intégrés;
- 4 ont été intégrés partiellement ;
- 18 ont été intégrés dans une nouvelle rédaction ;
- 17 ont été intégrés partiellement dans une nouvelle rédaction.

25 articles ont été modifiés. Deux articles ont été supprimés et cinq articles ont été créés. Trois amendements ont été présentés pour deux débats possibles.

109 amendements ont été rejetés, notamment trois interférant avec le débat statutaire.

Les débats envisagés

2 débats sur cette résolution sont prévus au congrès, compte tenu du temps disponible.
A partir des propositions de la Commission des résolutions,
le Bureau national a effectué un premier choix de 3 thèmes de débat classés par ordre de priorité.

Débat n°1 Article 7.1

Après avoir affirmé l'importance de la représentativité électorale, l'article propose de faire de l'accord majoritaire le critère principal de validation des accords collectifs.

L'amendement du syndicat Chimie Energie Haute-Normandie propose la suppression de la partie de la phrase sur l'accord majoritaire. Cet amendement peut donc servir de support au débat sur un point qui n'a pas encore été débattu au niveau d'un congrès confédéral.

Débat n°3 Article 2.3

L'article fixe pour la CFDT l'objectif de 1 200 000 adhérents d'ici 5 ans.

L'URIR Auvergne refuse l'affichage d'un objectif chiffré et propose de remplacer celui-ci par la formule «poursuivre, voire amplifier cette progression».

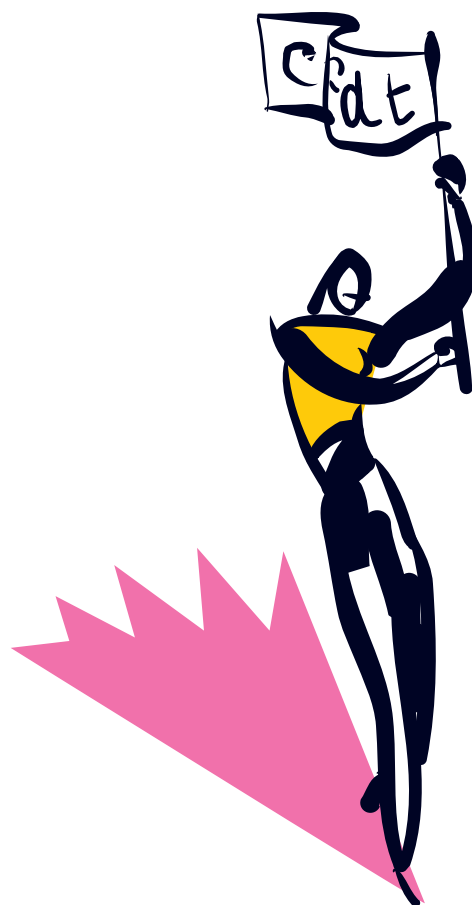
L'amendement de l'URIR d'Auvergne peut permettre de débattre de la nécessité d'afficher ou non un objectif chiffré pour changer d'échelle dans le développement de l'organisation.

Débat n°2 Article 3.4

L'article a pour objectif d'exprimer un choix fort destiné à renforcer l'accès aux responsabilités des femmes et des jeunes. Pour cela, il propose que ceux-ci représentent, dans les années qui viennent, au moins la moitié des militants en formation.

Cette proposition est rejetée par le syndicat Santé Sociaux 30 qui en demande la suppression.

Cet amendement pourrait donc permettre le débat sur la nécessité de se doter de mesures volontaristes pour faciliter l'accès des femmes et des jeunes aux responsabilités.



Texte des amendements pouvant servir au débat sur la résolution Une CFDT forte, efficace et attractive

Articles	Syndicats	Amendements
7.1 Débat 1	SYNDICAT CHIMIE ENERGIE HAUTE-NORMANDIE	Supprimer : « La CFDT veut d'ailleurs, faire de l'accord majoritaire... Validation des accords collectifs. »
3.4 Débat 2	SYNDICAT SANTÉ SOCIAUX 30	Supprimer : « ... responsabilités, les femmes et les jeunes devront dans les années qui viennent, représenter au moins la moitié des militants en formation »
2.3 Débat 3	URIR AUVERGNE	Après « pour objectif », remplacer la suite par : « de poursuivre, voire d'amplifier cette progression »



1 Une dynamique de changement largement engagée

1.1- Forte de ses **865 000 adhérents**, dont 43 % de femmes, 54 % issus du secteur privé et une percée dans les **très petites, petites et moyennes entreprises** (TPE/PME), avec des résultats le plus souvent en progression aux élections professionnelles ou de comités d'entreprise, la CFDT recueille une adhésion croissante des salariés à ses choix et sa stratégie d'action. Elle gagne en représentativité et améliore sa position dans le paysage syndical et social français.

1.2- Ces résultats sont le fruit du **travail de terrain des équipes syndicales**. Ils marquent une **volonté d'action continue** de toute la CFDT en faveur du renforcement de contre-pouvoirs forts et vivants. Ceux-ci sont porteurs d'une vision collective et solidaire de la transformation sociale et constituent une école irremplaçable de l'émancipation individuelle et collective.

1.3- Ils démontrent l'efficacité d'une démarche offensive, articulant une politique de développement et des pratiques participatives, qui suscitent l'implication des adhérents dans la vie syndicale et une stratégie revendicative qui place la négociation collective, **partie intégrante du rapport de force**, au cœur de leur action.

1.4- Fiers de ces **succès**, conscients de la nécessité de les consolider, de les généraliser et de les amplifier, les syndicats CFDT, réunis en congrès, expriment leur volonté et leur engagement à franchir une nouvelle étape significative dans le développement et l'efficacité de l'organisation.

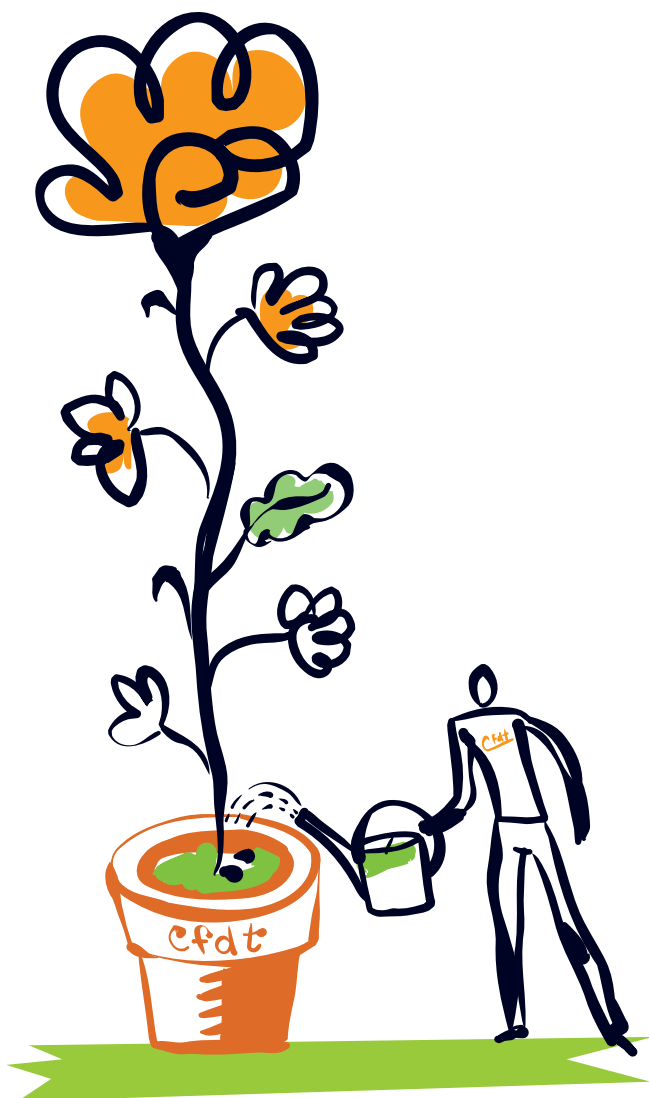
1.5- Ils entendent ainsi mieux démontrer, auprès des salariés et des **retraités**, l'utilité d'une force syndicale moderne, en prise avec leurs réalités professionnelles et territoriales, attentive à leurs besoins et aspirations diversifiées, capable de peser et d'orienter les changements dans le sens de leurs intérêts solidaires.

1.6- Ils ambitionnent de faire de la CFDT, **première organisation syndicale française** en nombre d'adhérents, le numéro un **aussi** en audience électorale.

1.7- Ces nouvelles ambitions doivent s'inscrire dans une **vision d'ensemble**. Les syndicats appellent leurs organisations fédérales et régionales, et s'engagent pour eux-mêmes, à les porter et à conduire des politiques articulées de développement, de structuration et de formation sur la base de priorités identifiées, au service d'une plus grande efficacité revendicative. **Ces trois dimensions doivent, en effet, être gérées dans la cohérence et à partir d'arbitrages permettant de mobiliser les ressources nécessaires.**

1.8- Ces actions favoriseront l'adaptation des structures et des modes de fonctionnement interne, à l'évolution des entreprises et des administrations, des activités économiques, à la diversité des identités professionnelles et à l'exigence croissante de réactivité et de performance organisationnelles.

1.9- Ces actions créeront les conditions d'intégration des nouvelles générations d'adhérentes et d'adhérents à la vie de l'organisation. Elles



faciliteront leur accès aux fonctions de représentation et aux postes de responsabilités syndicales, et leur assureront les formations et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

1.10- La CFDT s'engage à prolonger et amplifier cette démarche de changement, faite de pragmatisme et d'innovation, pour construire une organisation ouverte qui donne envie d'adhérer et de militer. Pour réussir, elle dispose de bases solides et de militants mobilisés pour relever les défis de la représentativité et de l'efficacité syndicale.

1.11- Au-delà de son renforcement interne, l'efficacité du syndicalisme voulue par la CFDT nécessite qu'elle poursuive son action pour approfondir les relations avec ses partenaires syndicaux.

2 Changer d'échelle dans le développement

2.1- Les syndicats CFDT renouvellent leur adhésion à un type de syndicalisme, reposant sur des adhérentes et

des adhérents nombreux, issus de tous les secteurs d'activité, de toutes les tailles d'entreprises **et de toutes les catégories socioprofessionnelles.**

2.2- Ce choix fondamental fonde la force de l'organisation, lui garantit sa représentativité, son autonomie de pensée et d'action, son indépendance financière. Le nombre des adhérents et la diversité des implantations assurent une bonne connaissance du terrain. Ils conditionnent ainsi l'efficacité et la légitimité de l'action syndicale.

2.3- Forte d'une progression continue de 13 années, la CFDT a pour objectif de regrouper 1 200 000 adhérents **d'ici cinq ans.**

2.4- Compte tenu de la pyramide des âges des adhérent(e)s et sachant que la progression de leur nombre connaît des écarts importants selon les secteurs, cet objectif appelle la mobilisation de toutes les organisations, de tous les collectifs de syndicats et de sections syndicales.

2.5- Il nécessite, pour chacun d'eux, la définition d'une politique de développement dégagant des priorités, fixant des objectifs de progression et mobilisant des moyens mutualisés entre les structures concernées. La prise en charge du développement est portée par chaque militant et chaque structure. Placée sous la responsabilité de militants identifiés, elle est un objectif intégré dans chaque action syndicale.

2.6- Cette politique devra, en tout état de cause, s'attacher à développer la syndicalisation des jeunes salarié(e)s ainsi que des salarié(e)s des petites et moyennes entreprises. Elle visera à exploiter, dans les grands établissements, le potentiel de syndicalisation que constitue l'audience électorale de la CFDT. Elle renforcera son implantation dans la Fonction Publique de l'Etat.

2.7- Les stratégies de développement rendront l'action revendicative plus productive en termes de syndicalisation. Pour cela, la préoccupation du développement sera intégrée aux différents temps de l'action et aux pratiques qui y sont associées.

2.8- Le suivi des implantations sera amélioré. Les syndicats s'engagent à suivre plus attentivement les nouveaux collectifs et à veiller à les structurer durablement. A cet effet, toute désignation d'un délégué s'accompagnera d'une stratégie de création **et de formation** d'un collectif. **Chaque délégué veillera à faire le lien entre les institutions représentatives du personnel, les salariés et les structures CFDT.**

2.9- Les relations avec les adhérents seront entretenues par une information et des contacts réguliers en utilisant **le droit syndical dans l'entreprise** et tous les outils de communication **adaptés.** Les dispositifs d'accueil des adhérents et l'effectivité de leur droit à la formation syndicale seront consolidés.



2.10- La fidélisation des adhérents participe aussi de la réussite de l'objectif de développement. **Le Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC) en est un outil indispensable.** Cette fidélisation devra se traduire, en particulier, par une amélioration de la prise en charge de la mobilité des adhérents d'une structure à l'autre. Dans ce cadre, **des passerelles entre les syndicats seront créées.** De la même façon, des mesures particulières seront prises pour organiser le passage de l'adhérent actif vers les structures syndicales des retraités.

3 Former plus et mieux

3.1- La formation syndicale est un droit pour l'adhérent. Elle renforce l'appartenance à la CFDT, la compétence politique et technique des militants et des responsables, leur permet d'agir efficacement dans la totalité du champ de l'action syndicale, dans l'animation de leurs organisations comme dans l'action revendicative. Elle est un outil indispensable d'aide à la prise de responsabilité. Aussi, l'amélioration de l'efficacité et de la qualité de la formation syndicale est un enjeu collectif majeur.

3.2- Partageant cette priorité, les syndicats s'engagent à mettre en œuvre la réforme du système de formation de la CFDT. Son objectif est d'accroître significativement le nombre de formés, de mieux adapter l'offre de formation aux besoins, d'articuler plus étroitement la logique de formation à celle de l'activité syndicale.

3.3- Le renforcement du rôle des instances politiques dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation de la politique de formation, et la création d'un institut de formation, chargé de mettre en œuvre cette politique, permettront de former plus de militants, de les former mieux, d'être plus réactifs et d'améliorer la performance de la CFDT.



3.4- Afin de renforcer leur accès aux responsabilités, les femmes et les jeunes devront, dans les années qui viennent, représenter au moins la moitié des militants en formation. Les syndicats, qui sont en prise directe avec les adhérents, joueront un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cet objectif.

3.5- Le développement massif de la formation syndicale exige des moyens importants. La CFDT pèsera pour que les négociations avec les patronats et les pouvoirs publics intègrent la prise en charge des pertes de salaires, notamment dans les TPE/PME. Elle agira pour augmenter le temps de disponibilité des militants formateurs.

4 Assurer le renouvellement militant

4.1- Dans les prochaines années, l'organisation doit, à la fois, remplacer les nombreux responsables qui partiront en retraite et rapprocher la composition de sa population militante de celle du salariat. **Toute la CFDT doit s'engager dans une politique de gestion et d'anticipation de ses ressources militantes.**

4.2- Il est donc plus que jamais nécessaire de faciliter l'accès des nouveaux militants aux différents niveaux de responsabilité. Cette démarche concernera prioritairement les jeunes et les femmes. Chaque adhérent, qui le souhaite, sera soutenu pour entrer dans un itinéraire militant adapté, à sa situation et aux besoins de l'organisation.

4.3- La CFDT est consciente que l'arrivée en responsabilité des femmes et des jeunes apportera d'autres visions du militantisme. Toutes les organisations s'engagent donc, à prendre en compte les attentes de ces militants, sur l'organisation du travail syndical.

4.4- L'attractivité de l'engagement syndical dépend aussi des garanties pour l'évolution professionnelle des personnes. Dans ce sens, la CFDT renforcera son action pour obtenir des garanties conventionnelles sur le déroulement de carrière, la reconversion des militants et la protection contre les discriminations.

4.5- En parallèle, la CFDT amplifiera son action pour accompagner le reclassement professionnel de ses militants. Une véritable politique des responsables sera mise en place alliant développement des compétences, parcours militants, validation des acquis syndicaux.

5 Des structures performantes

5.1- L'efficacité des structures syndicales est conditionnée par leur capacité à assumer la totalité de leurs fonctions, la qualité de leurs pratiques participatives et délibératives, leur aptitude à s'adapter et à expérimenter des modes de fonctionnement plus souples et innovants.

5.2- Aussi, le renforcement des syndicats, l'évolution maîtrisée des champs fédéraux, la rationalisation des structures interprofessionnelles, le développement des coopérations contractuelles entre les structures, la création de services communs, sont des axes pertinents d'action au service de l'efficacité de notre fonctionnement.

5.3- Les formes de la représentation syndicale doivent s'adapter aux réalités du terrain. Aussi, la Confédération

s'engage à appuyer toute démarche qui visera à ajuster l'organisation de ses syndicats à l'implantation dans les TPE/PME ou les nouveaux secteurs d'activité. **Ces actions viseront particulièrement à faciliter l'intégration des adhérents issus de ces entreprises dans la vie de l'organisation en ajustant les fonctionnements à leurs réalités spécifiques.**

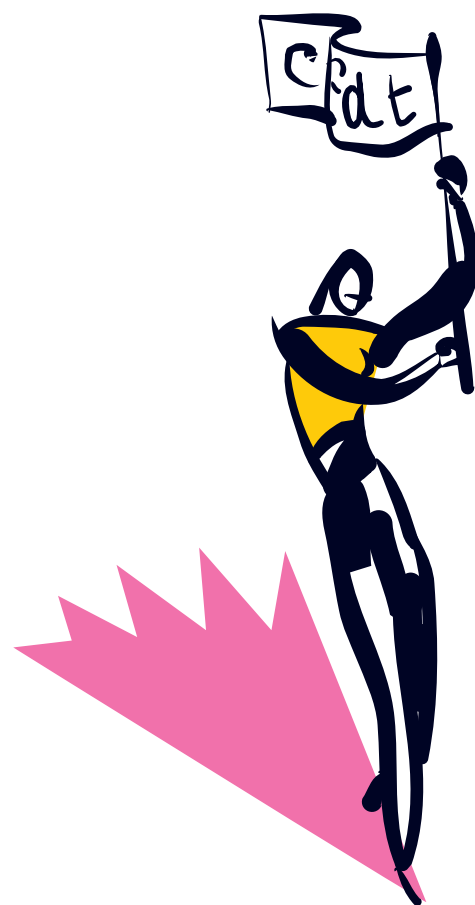
5.4- Cette démarche passe par la constitution, au sein du syndicat, de collectifs adaptés à la prise en charge des nouvelles réalités du monde du travail. **Ces actions se développeront en lien avec la poursuite du travail auprès des mandatés.** La mise en place de conseillers syndicaux ou délégués professionnels territoriaux doit être encouragée lorsqu'elle est plus efficace pour l'organisation des salariés des TPE/PME.

5.5- L'amélioration de l'accueil des salariés dans les lieux de proximité est une priorité. Une telle évolution est particulièrement importante pour **les chômeurs, les retraités et les salariés isolés pour lesquels** le contact avec l'organisation doit être facilité.

5.6- A cette fin, le renforcement des collaborations entre les syndicats et les structures interprofessionnelles est indispensable. L'accueil relève des dispositifs à caractère multiprofessionnel qui sont mis en place sous la responsabilité des URI **dans leurs structures de proximité géographique** et doivent faire l'objet d'une contractualisation avec les syndicats.

5.7- Les organisations et syndicats CFDT sont conscients de l'enjeu que représente leur capacité à **repérer, analyser et prendre en compte** les réalités complexes du salariat afin de renouveler leurs revendications et de construire des lignes d'actions adaptées. Ils entendent multiplier les initiatives et dégager les moyens susceptibles d'améliorer leur efficacité en ce domaine.

5.8- A cet effet, ils encourageront et



amplifieront le recours à des pratiques d'enquête – en particulier autour du Travail en Questions – pour construire leurs revendications. Ils développeront aussi les occasions d'échange et de confrontation des expériences, associant les militantes et militants concernés. Ces initiatives constituent un formidable levier de renouvellement des pratiques participatives et revendicatives **à même de renforcer l'attractivité de la CFDT auprès des nouvelles couches de salariés.**

5.9- Les moyens dégagés par les cotisations sont la source principale de recettes d'une organisation indépendante. La Charte Financière et l'application effective de la cotisation en pourcentage du salaire net garantissent un accroissement sensible des moyens financiers autonomes des syndicats et des Unions Territoriales de Retraités. Un bilan des effets de la Charte Financière sur

leurs moyens sera réalisé dans le mandat et soumis au prochain congrès confédéral. Par ailleurs, la CFDT approfondira sa réflexion sur la mise en place du chèque syndical.

5.10- Au-delà de ces moyens propres, les organisations et syndicats de la CFDT réaffirment la nécessité et la légitimité de financements publics et contractuels transparents, afin d'assumer leurs missions d'intérêt général, de représentation et de négociation. Elles rappellent leur détermination à obtenir, en fonction du critère de la représentativité électorale, les moyens matériels, financiers et humains nécessaires au bon accomplissement de leurs fonctions. La CFDT s'engagera dans ce sens pour améliorer le droit syndical notamment dans les TPE/PME. Elle étudiera avec les pouvoirs publics les solutions permettant aux adhérents non imposables de bénéficier des effets de la réduction d'impôt liée à la cotisation syndicale.

6 Renforcer la mixité

6.1- Les actions positives, impulsées par la Confédération dès le congrès de Metz en 1982, en faveur de la mixité de ses instances, ont montré leur efficacité et ont produit des effets d'entraînement dans les organisations de la CFDT.

6.2- L'action volontariste de la CFDT, conduite pour renforcer la mixité des responsables, a participé à l'évolution des modèles culturels et aux évolutions législatives, notamment en ce qui concerne la place des femmes dans le monde du travail.

6.3- L'ensemble des organisations s'engage à maintenir cet élan pour que la CFDT tienne toujours un rôle précurseur. Elles se fixent comme objectifs la parité des responsables pour les organisations interprofessionnelles et la mixité proportionnelle pour les organisations profession-

nelles. **Pour réussir cette ambition, les organisations s'attacheront à créer les conditions favorables à l'engagement militant des adhérentes.**

6.4- Ces objectifs seront atteints, de manière progressive, en axant prioritairement leur mise en œuvre sur les postes de responsabilité dans les syndicats, depuis les délégués syndicaux et les secrétaires de section jusqu'aux exécutifs, qui constituent les clés d'accès aux autres niveaux de l'organisation.

6.5- Les organisations seront particulièrement attentives à assurer l'accès des femmes aux fonctions électives et de négociation, dans l'entreprise et les professions, aux fonctions de représentation dans les institutions paritaires et les organismes sociaux.

6.6- Cette ambition de mixité prend une forme concrète, à valeur d'exemple, dès ce congrès. C'est pourquoi, des modifications statutaires actent cette nouvelle étape en renforçant la place des femmes au Bureau national et au Conseil national.

7 La CFDT une force électorale

7.1- Toutes les élections professionnelles revêtent un caractère stratégique. En effet, dans le système social français, la représentativité électorale est un élément clé dans la reconnaissance du poids d'une organisation. La CFDT veut, d'ailleurs, faire de l'accord majoritaire le critère principal de validation des accords collectifs **et réaffirme son choix d'une élection professionnelle d'entreprise dans la même période pour une même branche.** Cette représentativité et son impact public ont été mis en évidence à l'occasion des succès de la CFDT aux élections professionnelles tels que ceux aux comités d'entreprise.

7.2- Dans ce contexte, les élections prud'homales du 11 décembre 2002, seules élections interprofessionnelles à caractère national, hors fonctions publiques, auront une signification **particulièrement importante.**

7.3- Pour ces élections, la CFDT fait le choix d'une stratégie de proximité géographique et professionnelle cohérente avec ses pratiques syndicales et les attentes des salariés. Chaque syndicat s'assurera de la mobilisation de tous les militants et adhérents, du privé comme du public, dans toutes les sections syndicales, afin qu'aucune voix ne manque le jour du vote.

7.4- Les syndicats CFDT s'engagent à faire de la réussite à ces élections l'objectif prioritaire des sept prochains mois. Gagner les élections prud'homales du 11 décembre 2002, c'est renforcer le rapport de force.



Elections

ELECTION

du Bureau national par le congrès

Règles à respecter pour établir son bulletin de vote

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

- le bulletin de vote comporte les quatre catégories : fédérations, URI, candidats présentés par le Bureau national sortant (future CE), UCC,
- une anomalie ou non respect des règles dans l'une des catégories entraîne l'annulation complète du bulletin.

Combien de noms doivent comporter les bulletins de vote ?

Pour chacune des **1^{re} et 2^e catégories** (candidatures des fédérations et régions)

Deux cas de figure sont à envisager : selon les statuts actuels ou selon la proposition de modification de l'article 37 des statuts soumise au congrès de Nantes.

a. Selon la proposition de modification de l'article 37 des statuts, si elle est adoptée au congrès de Nantes.

Le nombre de candidatures femmes étant supérieur à 5, les bulletins de votes déposés dans l'urne doivent comporter :

- au minimum 11 noms dont au moins 4 femmes.
- au maximum 14 noms dont au moins 5 femmes.
- En cas de vote pour 12 ou 13 noms, au moins 4 femmes.

b. Selon les statuts actuels :

Le nombre de candidatures femmes étant supérieur à 4, les bulletins de vote déposés dans l'urne doivent comporter :

- au minimum 11 noms dont au moins 3 femmes.
- au maximum 14 noms dont au moins 4 femmes.
- En cas de vote pour 12 ou 13 noms, au moins 3 femmes.

Dans la **3^e catégorie** (candidats présentés par le Bureau national sortant), le bulletin devra comporter **au maximum 10 noms**. Il n'y a pas de minimum.

Dans la **4^e catégorie** (UCC), le bulletin devra comporter **au maximum 1 nom**.

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

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

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

Sont déclarés élus

a. Selon la proposition de modification statutaire, si elle est adoptée au congrès de Nantes.

Selon l'article 18 des statuts, dans **chacune des 1^{re} et 2^e catégories**, il doit y avoir au plus 9 hommes et au moins 5 femmes provenant d'au moins 10 organisations distinctes, et recueillant la majorité absolue des suffrages exprimés.

Parmi les 14 candidat(e)s ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés, seront déclarés élus les 14 candidat(e)s ayant obtenu le plus grand nombre de voix, s'ils répondent à ces critères.

Si, dans les 14 candidat(e)s ayant obtenu le plus grand nombre de voix, ces critères ne sont pas remplies, seront déclarés élus parmi les candidate(s) ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés les 5 premières femmes, et jusqu'à concurrence d'au moins 10 organisations, dans leur ordre de classement les 9 autres candidats.

Dans le cadre de la présente proposition de modification de l'article 37, il n'y a pas de second tour.

b. Selon les statuts actuels.

Dans **chacune des 1^{re} et 2^e catégories**, dans la limite des 14 postes à pourvoir, les candidat(e)s ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des suffrages exprimés, représentant 10 organisations distinctes et satisfaisant aux règles de mixité, au moins 4 femmes.

Si à l'issue de ce scrutin, dans chacune des 1^{ère} et 2^{ème} catégories, les 14 postes ne sont pas pourvus, il est procédé à un second tour. Sont alors proclamés élus, dans la limite des postes à pourvoir, les candidat(e)s ayant obtenu le plus grand nombre de voix, pour atteindre 14 membres provenant d'au moins 10 organisations distinctes, dont au moins 4 femmes.

Dans les **3^e et 4^e catégories** (candidats présentés par le Bureau national – UCC), seront élus les candida(e)ts ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés, soit la moitié des suffrages exprimés plus un.

Les candidatures au Bureau national

Pour les 1^{re} et 2^e catégories (fédérations et URI) la liste des candidats est établie dans l'ordre de classement résultant du vote du conseil national des 02, 03 et 04 avril 2002. Deux votes ont eu lieu : selon les statuts actuels et selon la proposition de modification statutaire relative à la composition du BN.

La 3^e catégorie est composée des candidats choisis par le bureau national sortant pour être proposés comme membres de la future commission exécutive. La liste a été arrêtée lors de la session du bureau national des 11 et 12 décembre 2001. La 4^e catégorie est composée d'un représentant de l'union confédérale des ingénieurs et cadres qui a droit statutairement à un siège.

a. Vote selon la proposition de modification statutaire relative à la composition du bureau national proposée au congrès égal à 14 dont au moins 5 femmes :

BULLETIN DE VOTE ELECTION DU BUREAU NATIONAL		
Pour voter, rayer les candidats non retenus, au stylo bleu ou noir de la façon suivante : —DUPONT Eric—		
1^{re} catégorie	2^e catégorie	3^e catégorie
Candidats présentés par les Fédérations	Candidats présentés par les Unions régionales	Candidats présentés par le Bureau national sortant
☐ BRIAND Yolande • ☐ GRIGNARD Marcel ☐ CAPELLE Catherine • ☐ MORLAND Hervé ☐ LARDEUX Nicole • ☐ PIECUCH Raymonde • ☐ GARNIER Hervé ☐ KHELIF Jacques ☐ MURGIA Joseph ☐ BRULE Didier ☐ VIDET Martial ☐ GUENEGO Alexis ☐ TARDIVAUD Jean-Louis ☐ RIVED Danièle • ☐ NAU Xavier ☐ LE CLEZIO Philippe ☐ FRUGIER Françoise • ☐ DEBONS Claude ☐ DUFIL Bernard	☐ ARNOLD Roland ☐ GUIAVARC'H Maryvonne • ☐ LAREUR Françoise • ☐ LEDUC Jean-Paul ☐ MALYS Jean-Louis ☐ PERRAULT Philippe ☐ PIGNON Michel ☐ SEGUIN Marie-Andrée • ☐ BRANDICOURT Nathalie • ☐ LOPEZ Gérard ☐ JAMME Daniel ☐ GIL Alain ☐ CABOT Vincent ☐ FLURH Noëlle • ☐ GIRAUD-EYRAUD Jacqueline • ☐ DEFROMENT René	☐ BEILLOUIN Odile ☐ BONNAND Gaby ☐ BONTEMS Jacky ☐ CHEREQUE François ☐ DELEMOTTE Yvonne ☐ JALMAIN Michel ☐ JOUAN Rémy ☐ THOMAS Annie ☐ TOULISSE Jean-Marie ☐ TROGRILIC Jean-François
		<i>maximum : 10 noms</i>
		4^e catégorie
		Candidat présenté par l'Union Confédérale des Cadres
		☐ FAYOL François
<i>minimum : 11 noms dont au moins 4 femmes</i> <i>pour : 12 ou 13 noms dont au moins 4 femmes</i> <i>maximum : 14 noms dont au moins 5 femmes</i>	<i>minimum : 11 noms dont au moins 4 femmes</i> <i>pour : 12 ou 13 noms dont au moins 4 femmes</i> <i>maximum : 14 noms dont au moins 5 femmes</i>	<i>maximum : 1 nom</i>

● Candidatures féminines.
 Les candidats de 1^{re} et 2^e CATÉGORIES sont présentés dans l'ordre résultant du vote de classement du Conseil national.
 Les candidats de la 3^e CATÉGORIE sont présentés dans l'ordre alphabétique.

Election du Bureau national par le congrès

b. Vote selon les statuts actuels qui fixent pour chacune des deux catégories un nombre de membres du bureau national égal à 14 dont au moins 4 femmes :

BULLETIN DE VOTE ELECTION DU BUREAU NATIONAL		
<i>Pour voter, rayer les candidats non retenus, au stylo bleu ou noir de la façon suivante : DUPONT Eric</i>		
1 ^{re} catégorie	2 ^e catégorie	3 ^e catégorie
Candidats présentés par les Fédérations	Candidats présentés par les Unions régionales	Candidats présentés par le Bureau national sortant
☐ BRIAND Yolande • ☐ GRIGNARD Marcel ☐ CAPELLE Catherine • ☐ MORLAND Hervé ☐ LARDEUX Nicole • ☐ PIECUCH Raymonde • ☐ GARNIER Hervé ☐ KHELIFF Jacques ☐ MURGIA Joseph ☐ BRULE Didier ☐ VIDET Martial ☐ GUENEGO Alexis ☐ TARDIVAUD Jean-Louis ☐ RIVED Danièle • ☐ NAU Xavier ☐ LE CLEZIO Philippe ☐ FRUGIER Françoise • ☐ DEBONS Claude ☐ DUFIL Bernard	☐ ARNOLD Roland ☐ GUIAVARC'H Maryvonne • ☐ LAREUR Françoise • ☐ LEDUC Jean-Paul ☐ MALYS Jean-Louis ☐ PERRAULT Philippe ☐ PIGNON Michel ☐ SEGUIN Marie-Andrée • ☐ BRANDICOURT Nathalie • ☐ LOPEZ Gérard ☐ JAMME Daniel ☐ GIL Alain ☐ CABOT Vincent ☐ FLURH Noëlle • ☐ GIRAUD-EYRAUD Jacqueline • ☐ DEFROMENT René	☐ BEILLOUIN Odile ☐ BONNAND Gaby ☐ BONTEMS Jacky ☐ CHEREQUE François ☐ DELEMOTTE Yvonne ☐ JALMAIN Michel ☐ JOUAN Rémy ☐ THOMAS Annie ☐ TOULISSE Jean-Marie ☐ TROGRILIC Jean-François
		<i>maximum : 10 noms</i>
		4 ^e catégorie
		Candidat présenté par l'Union Confédérale des Cadres
		☐ FAYOL François
<i>minimum : 11 noms dont au moins 3 femmes</i> <i>pour : 12 ou 13 noms dont au moins 3 femmes</i> <i>maximum : 14 noms dont au moins 4 femmes</i>	<i>minimum : 11 noms dont au moins 3 femmes</i> <i>pour : 12 ou 13 noms dont au moins 3 femmes</i> <i>maximum : 14 noms dont au moins 4 femmes</i>	<i>maximum : 1 nom</i>

• Candidatures féminines.
 Les candidats de 1^{re} et 2^e CATÉGORIES sont présentés dans l'ordre résultant du vote de classement du Conseil national.
 Les candidats de la 3^e CATÉGORIE sont présentés dans l'ordre alphabétique.

Lors du congrès, il n'y aura qu'un seul vote, l'élection du bureau national intervenant après le vote sur les modifications statutaires.

ELECTION

de la Commission de suivi de la Charte financière et informatique

Le Bureau national propose à l'élection par le Congrès la liste des candidats ci-dessous. Le rôle de cette commission est précisé dans l'article 14.4 de la Charte financière. La liste des candidats répond aux critères de taille des syndicats, d'origine ainsi que des différentes dispositions prévues à l'article 14.3 de la charte adoptée lors du 43^e Congrès.

Le nombre de postes à pourvoir est de 2 dans le collège des fédérations, de 2 dans le collège des unions régionales et de 6 dans le collège des syndicats.

COMMISSION DE SUIVI DE LA CHARTE FINANCIERE ET INFORMATIQUE	
Pour voter, rayer les candidats non retenus, au stylo bleu ou noir de la façon suivante : — DUPONT Eric —	
COLLÈGE DES FÉDÉRATIONS	
NOMS	ORGANISATION
☐ BETTENCOURT Thierry	FCE
☐ ROY Martine	HACUITEX
2 membres sont à élire	
COLLÈGE DES URI	
NOMS	ORGANISATION
☐ HUTEAU Josette	AQUITAINE
☐ PEREZ Marie-Hélène	CENTRE
2 membres sont à élire	
COLLÈGE DES SYNDICATS	
NOMS	ORGANISATION
☐ COLLIN Jean-Luc	Métallurgie de l'Aube
☐ ELIE Alain	Services de l'Eure et Loire
☐ Le GAC Elisabeth	Santé Sociaux du Rhône
☐ REYSSET Patricia	Syndicat de l'Administration Centrale des Affaires Sociales
☐ SIMON Bruno	Arsenal et Ets de l'Etat en Finistère
☐ TOUFANIAN Ohan	Banques et Sociétés Financières Région Parisienne
6 membres sont à élire	