

SYNDICALISME HEBDO

2^e cahier du n° 2877 du 8 mars 2002

- Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT
- Un travail de qualité
- Protection sociale : relevons les défis
- Etat et fonctions publiques : pour une efficacité renouvelée
- Une CFDT forte, efficace et attractive

Les résolutions du **CONGRÈS**

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

Sommaire

1 Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT	P.3
2 Un travail de qualité	P.7
3 Protection sociale : relevons les défis	P.12
4 Etat et fonctions publiques : pour une efficacité renouvelée	P.17
5 Une CFDT forte, efficace et attractive	P.21

Prélude aux résolutions

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 fixés 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

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. ■

1

**Construire
le plein-emploi,
l'ambition
de la CFDT**

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 trois axes : la réduction négociée de la durée du travail, le développement des politiques actives (ARPE, PARE, aides au retour à l'emploi des chômeurs de longue durée), les actions de soutien à l'émergence de nouveaux métiers (Emplois-jeunes, etc.) et à la création d'activité. 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, elles 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) ont retrouvé le chemin de l'emploi ou vu leur emploi consolidé (passage d'un emploi temporaire – CDD ou intérim – à CDI, de temps partiel contraint à temps plein).

Les revendications de la CFDT appellent de nouveaux développements :
– par la généralisation de la RTT effective et négociée pour tous les salariés, et notamment ceux des TPE-PME ;
– par le développement, la solvabilisation et la professionnalisation des nouvelles activités de service 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.

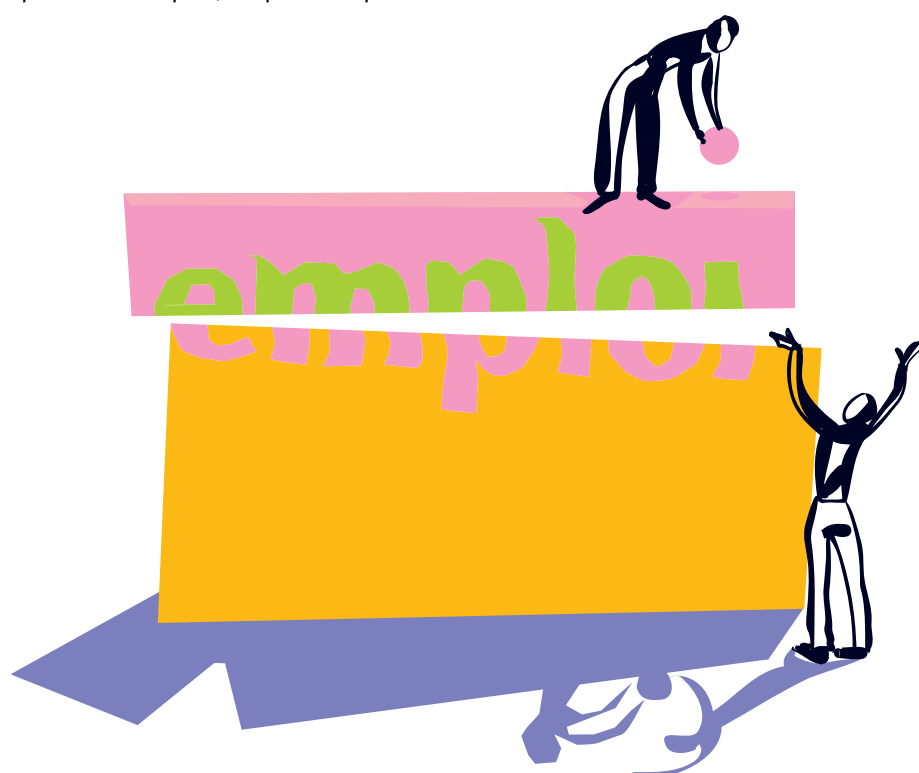
2.2- Le plein-emploi suppose que le chômage se réduise à une brève transition entre deux emplois. C'est pourquoi la disparition du chômage de longue durée est pour la CFDT un critère central de la société de plein-emploi. D'autre part, le plein emploi

permet de répondre aux aspirations de ceux et celles qui se considèrent en sous-emploi et en sous-activité. La CFDT portera 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- La CFDT estime que le plein-emploi est une ambition et une responsabilité de l'Europe pour peser dans la mondialisation et y affirmer un modèle social propre. 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. La CFDT rappelle que doit s'affirmer un gouvernement 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 d'atténuer 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.

3.2- Au plan national, la CFDT se prononce pour une stratégie d'action coordonnée s'appuyant sur quatre axes d'intervention.

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. 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 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.

3.2.1.3- La CFDT considère comme prioritaire la lutte contre l'échec scolaire, 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 de l'Etat et des partenaires sociaux.

b) des qualifications mieux utilisées

3.2.1.5- La gestion prévisionnelle des emplois est un instrument essen-



tiel d'anticipation de l'évolution équilibrée des âges et des compétences 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.

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

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

- 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 protections 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 préretraites.

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 (ANPE, UNEDIC, missions locales, organismes de formation). 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 ou de soutenir les activités générant de l'emploi. Pourvoir rapidement et durablement les offres disponibles participe au développement de l'emploi.



contrat

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.

3.2.1.14- Cependant, les mesures rendant possible pour les demandeurs 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 et l'insécurité. 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 doit assumer la garantie collective d'un accès indi-

viduel 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-temps ;
- 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 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. 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, 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 de « 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.

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 et un climat de confiance entre les acteurs pour trouver des terrains d'accord durables et cohérents, au-delà des conflits et des désaccords. Pour la CFDT, c'est la fonction d'un pacte pour le plein-emploi, à établir entre les acteurs sociaux et 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**

1 Le travail en mutation

1.1- Six ans d'enquêtes dans le cadre du Travail en Questions 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 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, 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.

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 (organisation du travail et qualification) ;
- 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.

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 par-

tenaires 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 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 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 (cas de l'amiante). Dans un souci d'égalité de traitement et de rapidité d'indemnisation, la CFDT défend le principe d'une plus juste réparation, basée sur des forfaits fortement réévalués, pour tenir compte de tous les préjudices subis. La CFDT renforcera sa capacité à défendre les intérêts de ses adhérents, notamment devant les tribunaux des affaires de Sécurité Sociale en veillant à ce que leur réforme conforte le droit des victimes.

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.

2.6.1- Pour la prévention du harcèlement moral, 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. Elle privilégie une approche collective interrogeant l'organisation du travail, 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 (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 principalement par la concertation locale.

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 TIC pose, de manière nouvelle, les questions du contrôle de l'activité des salariés et du respect des libertés fondamentales sur les lieux de travail. La CFDT revendique le droit des salariés au respect de leur vie privée, une négociation sur les modalités d'utilisation de ces outils, le respect des prérogatives des IRP ainsi que l'accès des organisations syndicales aux intranets et outils interactifs.

2.9- La CFDT prend en considération les interactions entre risques professionnels et risques industriels et environnementaux. La catastrophe d'AZF à 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). La CFDT revendique une représentation syndicale significative dans les Comités Locaux d'Information et de Prévention des Risques Technologiques.

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. 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 visibles est celui de la sous-traitance sur site et de l'externalisation. La CFDT veut contrôler et encadrer ces



situations et combattre leurs dérives. La constitution de commissions paritaires 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 du donneur d'ordre et intervenants extérieurs.

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.

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 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 négociation collective et la définition d'espaces collectifs de régulation 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.

4 Un travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle

4.1- La flexibilité des horaires, la féminisation du salariat et la diversité des lieux de travail bousculent non seulement l'organisation des entreprises mais aussi l'ensemble des modes de vie des salariés.

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).

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. 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 prend cela en compte dans son action ARTT.

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...).

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

1 Les salariés sont profondément attachés à tous les systèmes collectifs de protection sociale. Ces systèmes ont fait 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 et l'optique 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 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. 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 dépendance, 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, équilibrée 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- Instaurer un droit pour chaque salarié à une prévoyance collective complémentaire exige la généralisation de la prévoyance, après la CMU 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 différents 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. 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.

5.1.4.2- A la Cnam, avec les deux autres caisses d'assurance maladie (MSA et 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.

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 ;

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 ;

5.2.2.4- la mise en place de moyens pour assurer une véritable conciliation vie familiale, vie professionnelle pour les deux parents ;

5.2.2.5- la simplification et la complémentarité des dispositifs et des aides aux familles ;

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, 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.

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, formation, contrats jeunes, revaloriser les retraites complémentaires, le minimum contributif et le minimum vieillesse. Ces orientations demeurent.

5.3.3- Aujourd'hui le droit à la retraite est menacé. Attachés à la répartition, 85% des Français¹ sont inquiets 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 !²

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 différents régimes (privés et publics) 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 ;

5.3.5.2- l'obtention du droit de partir en retraite à taux plein dès l'acquisition des 40 années de cotisations, dans le cadre d'une retraite choisie.

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.

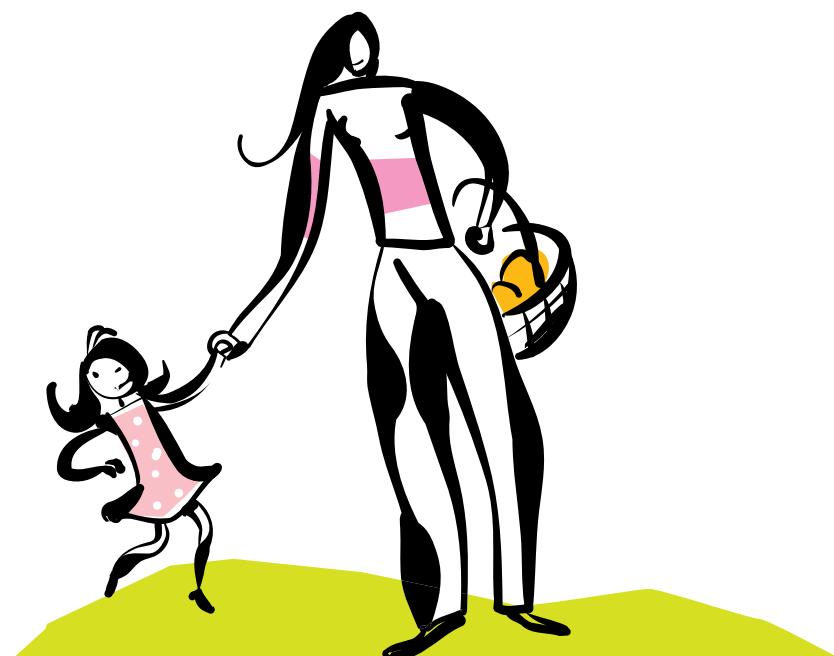
5.4.2- Les revendications de la CFDT visent la réduction des inégalités, l'amélioration du pouvoir d'achat et les évolutions de carrière pour tous les salariés. La revalorisation du SMIC, son articulation maîtrisée avec les minima conventionnels et la revalorisation des salaires réels dans le cadre des augmentations générales, sont des objectifs revendicatifs essentiels pour la CFDT. Elles s'inscrivent dans une stratégie de maîtrise collective de l'ensemble des éléments de rémunéra-

tion 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). 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



1. Sondage CFDT mars 1999.

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

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 les 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 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.

5.5- 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.

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

5.6.1- Les évolutions démographiques en particulier celles liées au

vieillesse 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 à 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.

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 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. Il faut parallèlement développer des sources de financements complémentaires pour consolider les régimes et préparer l'avenir. Le fonds de réserve et le fonds de solidarité vieillesse en sont les leviers.

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. Quelle que soit 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**

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 d'une part, des fonctionnaires d'autre part.

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, 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. 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 inter-

médiaires représentatifs et légitimes à la construction de l'intérêt général par la confrontation organisée de leurs intérêts respectifs. Il encourage ainsi l'émergence de lobbies et de mouvements corporatistes plutôt que 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. 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 du service aux usagers et la garantie d'un accès pour tous, notamment les plus démunis.

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 saisi l'opportunité de la réduction du temps de travail, dans les fonctions publiques, pour engager les réorganisations nécessaires des services de l'Etat. Celles-ci restent donc à entreprendre.

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 catégories de la population. 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 traduira 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.

2.6.2- La réforme du mode d'élaboration et d'exécution des lois de finances – la « constitution budgétaire » – votée en 2001, entrera plei-

nement en vigueur en 2005. Elle vise à passer d'un budget de moyens à un budget d'objectifs. Elle peut 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.

2.7- Convaincue que les mutations de son environnement impliquent des changements significatifs de l'action publique, la CFDT entend se mobiliser en faveur des réformes. Organisation interprofessionnelle et syndiquant les fonctionnaires, cette 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.

2.7.5- Les implications des réformes pour les fonctionnaires et les

conditions de leur travail 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 distin-

gué 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'interventionnisme 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 peuvent 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 saisissent 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**

1 Une dynamique de changement largement engagée

Forte de ses 850 000 adhérents, dont 43 % de femmes, 54 % issus du secteur privé et une percée dans les 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 succès sont le fruit d'une volonté et d'une 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 au cœur de leur action.

1.4- Fiers de ces résultats, 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.

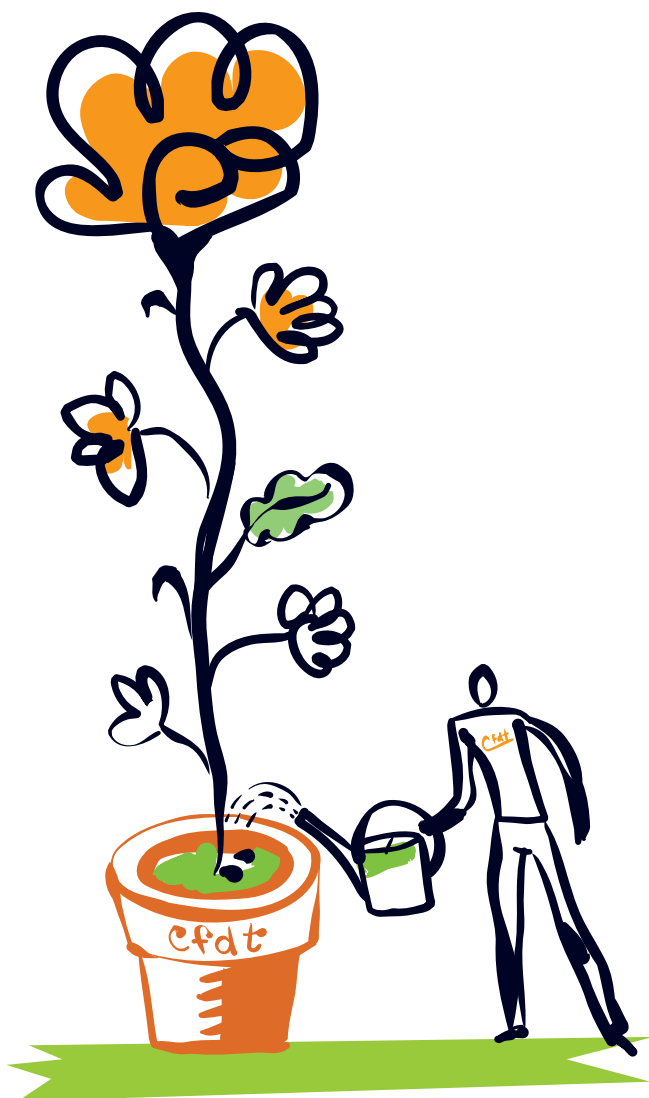
1.5- Ils entendent ainsi mieux démontrer, auprès des salariés, l'utilité d'une force syndicale moderne, en prise avec leurs réalités professionnelles et territoriales, attentive à leurs besoins et aspirations diversifiées, capable de peser et d'orienter les changements dans le sens de leurs intérêts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

1.6- Ils ambitionnent de faire de la CFDT, premier syndicat français en nombre d'adhérents, le numéro un en audience électorale.

1.7- Les syndicats appellent leurs organisations fédérales et régionales, et s'engagent pour eux-mêmes, à porter ces nouvelles ambitions 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.

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

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 et de toutes les tailles d'entreprises.

2.2- Ce choix fondamental fonde la force de l'organisation, lui garantit sa représentativité, son autonomie de pensée et d'action, son indépen-

dance 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 pour son prochain congrès.

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 dégageant 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 d'un collectif.

2.9- Les relations avec les adhérents seront entretenues par une information et des contacts réguliers en utilisant tous les outils de communication. 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. Elle 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 mesures particulières seront prises pour organiser le passage de l'adhérent actif vers les structures d'accueil des retraités.



3 Former plus et mieux

3.1- La formation syndicale est un droit pour l'adhérent. Elle renforce 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.



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 la population militante de celle du salariat.

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.

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 PME/TPE ou les nouveaux secteurs d'activité.

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. 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 salariés isolés et les chômeurs dont 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 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 capter 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 Question – 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.

5.9- Ils rappellent leur détermination à obtenir les moyens matériels, financiers et humains nécessaires au bon accomplissement de leurs fonctions.

5.10- Au-delà des moyens dégagés par les cotisations – source principale de recettes d'une organisation indépendante – les syndicats réaffirment la nécessité et la légitimité de financements publics et contractuels transparents, pour assumer leurs missions d'intérêt général, de représentation et de négociation.



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 professionnelles.

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- Elles s'attacheront à créer les conditions favorables à l'engagement militant des adhérentes en adaptant leurs pratiques aux attentes des femmes.

6.7- 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 ; 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 particulière.

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

