

Rapport d'activité

43^{ème}
congrès
de la **CFTD**
Montpellier
du 21 au 24 mars 1995



Sommaire

Introduction

I. LA DÉMARCHE CONTRACTUELLE

► Un long chemin semé d'embûches

1. L'activité contractuelle - des avancées certaines mais encore trop lentes

- Accords interprofessionnels - de nouvelles étapes vers davantage de solidarité, d'équité et de transparence
 - L'assurance-chômage
 - Les retraites complémentaires
 - La formation professionnelle
- Accords de branche - « des progrès, mais peut mieux faire »
- Des accords d'entreprises enfin tournés vers l'emploi
- La négociation collective en Europe - une tâche ardue

2. Quand le contractuel se nourrit de la réflexion, et la réflexion de l'action...

II. LES ACTIVITÉS REVENDICATIVES

1. Emploi/exclusion : état d'urgence

- Une approche nouvelle de la Réduction du Temps de Travail
- L'action syndicale contre l'exclusion : mieux ancrée « dans et hors les murs » de l'entreprise
 - Un lien à l'entreprise, consolidé ou maintenu
 - Insertion/réinsertion - les portes des entreprises restent difficiles à forcer
 - Développer les emplois de service - un long chemin devant nous
 - Agir en partenariat

2. Changer le travail, une action qui prend corps

- Une CFDT attentive aux changements du travail
- « Participation démocratique » : la CFDT investit sur le long terme
- La prévention toujours

3. La protection sociale en chantier

- Politique de santé : une réflexion approfondie
- La dépendance des personnes âgées
- Politique familiale
- Le financement de la protection sociale en évolution

4. Les grands moments de mobilisation collective

5. Stratégie de convergences et pratique d'actions communes

III. LA CFDT 92-95, UNE ORGANISATION SOLIDE ET EFFICACE

1. Des adhérents plus nombreux

2. Une audience de bonne tenue

3. Des militants mieux formés

4. Des adhérents et des militants mieux défendus et protégés

5. Une CFDT plus à l'image de notre société

- Des femmes responsables syndicales
- D'actifs retraités
- Des jeunes qui se manifestent à nouveau

6. DOM/TOM - des relations renforcées

7. Vers des structures mieux adaptées

- Syndicats, force politique et viabilité
- Fédérations et régions en pleine adaptation

8. Des adhérents et des militants mieux informés

9. Une communication dynamisée

IV. UNE ACTION INTERNATIONALE PLUS INTÉGRÉE

1. Une CFDT présente et active dans toutes les grandes instances européennes et mondiales

2. Une coopération Nord-Sud/Est-Ouest consolidée et renforcée

3. Paix et respect des droits fondamentaux : une CFDT toujours vigilante

- En témoin engagé
- En acteur impliqué

V. LA CFDT FACE AUX GRANDS PROBLÈMES POLITIQUES ET DE SOCIÉTÉ

1. Une CFDT sur tous les fronts de l'exclusion

2. Une CFDT en alerte sur les questions de société et de libertés

3. L'aménagement du territoire : en cohérence avec le développement de l'action de proximité

4. Les questions de défense nationale vues sous l'angle syndical

5. Environnement : des progrès concrets

6. Une CFDT attentive au travail gouvernemental et parlementaire

7. Des rapports clairs avec les partis

En conclusion et en perspective

Introduction

Le contexte politique, économique et social de ces trois dernières années n'a pas manqué de peser sur les conditions dans lesquelles la CFDT a développé son activité.

La vie politique n'a pas été la moins perturbée. Changement de majorité parlementaire en mars 1993, crise d'identité et baisse d'influence du parti socialiste, émergence d'un discours populiste de droite et de gauche constituent les faits marquants des changements dans le paysage politique français.

La CFDT a dû et su maintenir le cap sur sa fonction d'acteur syndical, exigeant et autonome, et trouver le ton juste.

La récession économique a touché l'ensemble des pays développés. Plus que d'autres, durant ces trois dernières années, la France a vu le chômage et l'exclusion prendre une ampleur sans précédent.

Cette question est devenue centrale dans le débat social et les enjeux contemporains de société. La CFDT y a trouvé matière à approfondir sa réflexion, à mieux cibler la nature et les modalités de son intervention.

Sur le plan social, l'atonie domine. Statu quo dans les relations intersyndicales et attentisme patronal en sont

les signes les plus caractéristiques.

Le patronat a poussé à l'extrême une stratégie de groupe de pression, se dérobant à la nécessaire redéfinition de ses responsabilités sociales dans une situation qui la rend pourtant urgente et nécessaire.

La CFDT a elle-même connu, quelques mois après le Congrès, un changement de secrétaire général, entraînant un changement de composition de la Commission exécutive. Cet événement a légitimement surpris, troublé, choqué de nombreux responsables et militants.

Réelle et vécue de manière de plus en plus aiguë dans les instances dirigeantes (CE-BN), connue de la plupart des responsables fédéraux et régionaux, la crise de direction n'était ni connue, ni perçue par les militants, ce qui a renforcé leurs sentiments d'incompréhension de la démission de Jean KASPAR et l'expression de leur désaccord à la décision du BN du 20 octobre 1992.

Après cette décision difficile et sans précédent au plan confédéral, l'esprit de responsabilité qui a animé la grande majorité des responsables, la solidité de notre culture d'organisation ont permis de préserver la cohésion de notre outil syndical. Les résultats

aux élections prud'hommes sont venus confirmer avec force la bonne mobilisation des équipes, pour faire gagner la CFDT. L'organisation y est parvenue sans négliger les demandes d'explication exprimées par les militants avec les responsables confédéraux, sans banaliser l'événement, sans masquer les responsabilités collectives qu'une crise de direction de cette nature ne manquait pas de révéler, en particulier sur le rôle et le fonctionnement de nos instances.

Quant aux interrogations sur les changements éventuels d'orientation politique qu'aurait pu signifier ou entraîner le changement de Secrétaire général, les deux années de notre vie confédérale, de prises de position et d'action attestent de la continuité.

Forte d'une progression de ses adhérents pendant ces cinq dernières années, la CFDT peut afficher une bonne santé organisationnelle et revendicative. Elle est en mesure aujourd'hui de poursuivre son effort de modernisation des relations professionnelles et sociales, effort indispensable pour s'attaquer aux pesanteurs de la société française et réduire des fractures sociales tout aussi dangereuses qu'intolérables.

1

La démarche contractuelle



Le congrès de Paris a affirmé sans ambiguïté ses ambitions : « faire du syndicalisme un acteur de la démocratie » et conduire « la CFDT à participer à la rénovation des relations sociales et au rééquilibrage des rapports de pouvoir par la voie du contrat et du compromis, appuyée par un rapport de force ». C'est sur ces bases que la CFDT a poursuivi, ces trois années, une marche obstinée afin de renforcer l'exercice du pouvoir contractuel dans le paysage démocratique français et européen et de générer de nouvelles règles du jeu social.

1. L'activité contractuelle - des avancées certaines mais encore trop lentes

Accords interprofessionnels - de nouvelles étapes vers davantage de solidarité, d'équité et de transparence

Entre 1992 et 1995, plusieurs accords interprofessionnels ont été signés concernant l'assurance chômage, les retraites complémentaires ou encore la formation professionnelle.

Ces accords ont en commun d'avoir été conclus dans une situation de crise économique et d'explosion du chômage qui a frappé de « plein fouet » tous les régimes de solidarité et d'assurance. Dans un tel contexte, et face à un patronat obnubilé par le seul allègement des charges, les organisations syndicales se sont trouvées face à de douloureux dilemmes à résoudre. Il leur a fallu rechercher coûte que coûte de nouvelles réponses pour préserver les droits

sociaux et défendre la qualité et les niveaux de prestations des salariés, des chômeurs et des retraités.

Deux termes semblent pouvoir s'appliquer à l'activité de négociation interprofessionnelle de ces trois dernières années : anticipation et clarification.

Anticipation, car au travers de nouveaux types d'accords nous sommes sortis d'une logique d'ajustements ponctuels destinés à résoudre des problèmes passagers, pour passer à une logique de réformes durables mettant les régimes, non à l'abri de nouveaux ajustements, mais en situation de les anticiper. Bref, nous sommes passés lentement de mesures de « colmatage » à la consolidation des grands dispositifs sociaux. Clarification des rapports entre partenaires sociaux, en faisant le distinguo entre pouvoir de décision politique et rôle dévolu à la gestion paritaire. Mais aussi clarification des rapports entre l'Etat et les partenaires sociaux, de leurs compétences respectives, fixant la nature, l'ampleur et les modalités des contributions de chacun. On en voit l'illustration dans trois grands domaines d'activité contractuelle.

L'assurance-chômage

En 1992, les négociations se sont engagées face à un patronat rétif à la moindre augmentation de cotisation des entreprises, prêt à tailler dans le vif des droits des chômeurs, et confronté aux velléités d'une partie des siens de se désengager de leurs responsabilités. Malgré ce handicap de départ, les organisations syndicales signataires sont parvenues à maintenir les droits essentiels des chômeurs tout en instaurant un système de dégressivité des prestations destiné à enrayer le piège du chômage de longue durée. Enfin

Un long chemin semé d'embûches

le caractère paritaire du régime a été sauvegardé.

L'accord de juillet 93 a, quant à lui, consisté à prendre de nécessaires mesures d'ajustements financiers pour pouvoir continuer d'indemniser un nombre toujours croissant de chômeurs.

L'augmentation des cotisations patronales et salariales prévue par ces deux accords, abondée par une contribution de l'Etat, a renforcé le principe de solidarité.

En 1994, l'accord sur le TRILD (travail réduit indemnisé de longue durée) et l'accord UNEDIC du mois de juin ont marqué un tournant important dans l'évolution des missions de l'assurance-chômage. En effet, dans la continuité des décisions antérieures (dispositifs de formation et de conversion facilitant un reclassement plus rapide et personnalisé des chômeurs), ces accords ont contribué, pour l'un, au maintien dans l'emploi des salariés menacés par le chômage (TRILD), et pour l'autre, au lancement d'expérimentations visant l'émergence d'activités et d'emplois nouveaux. En apportant son concours financier à de telles réalisations, l'assurance-chômage a franchi une étape décisive allant dans le sens souhaité de la création, à terme, d'un fonds mutualisé d'intervention active pour l'emploi.

• **Syndicalisme Hebdo :**
1992 : Dossier - Unedic, un accord équilibré (23/7/92)
1992 : Série sur l'Unedic, juillet à septembre 1992
1993 : Accord Unedic (supplément au n° 2462)

• **Nouvelles CFDT**
1992 : Dossier - Négociation anticipée courant juin
1993 : Dossier - Négociation du 12 mai 1993

Les retraites complémentaires

Les avancées les plus significatives ont été celles des retraites complémentaires et de leur avenir, garanti par 3 accords négociés entre partenaires sociaux.

L'accord ARRCO de février 1993 programme la hausse du taux obligatoire (et donc du montant des futures pensions) de 4 à 6 % d'ici 1999. Avec l'accord AGIRC (de février 1994), le mécanisme est similaire pour la retraite complémentaire des cadres, dont le taux passera de 8 ou 10, selon le cas, à 16 % d'ici 2003 et augmentera le montant des pensions sur la partie des salaires supérieures au plafond. Enfin l'accord ASF de décembre 1993 (pour rappel, l'ASF finance la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans) sauvegarde à nouveau le droit à la retraite à 60 ans. Dans tous les cas, il s'agit d'accords équitables, qui confortent la solidarité entre générations puisque l'effort est partagé par tous : entreprises, salariés et retraités. Mais surtout, ces accords pérennisent les systèmes de retraite par répartition, reculant d'autant les frontières de la capitalisation, et augmentent à terme les retraites complémentaires les plus faibles.

Il n'en a pas été de même avec le régime général qui a subi un « mauvais coup » en 1993. En effet, en dépit des positions publiques adoptées par le CN d'avril 1993 et d'une campagne d'information menée par la CFDT sur le thème des retraites, le gouvernement, faisant fi de tous avis et recommandations, a décidé en plein mois de juillet et par décret, d'allonger la durée de cotisations, de faire passer de 10 ans à 25 ans le nombre des meilleures années à prendre en compte pour le calcul des retraites et d'indexer les retraites non plus sur les salaires mais sur les prix.

Par contre le Fonds de solidarité vieillesse, voulu par la CFDT, a été créé. Ce fonds finance désormais les cotisations de retraite de base des chômeurs, des jeunes en période de service militaire, ainsi que les prestations du minimum vieillesse et la majoration versée aux assurés ayant élevé 3 enfants et plus. Il clarifie par son mécanisme les frontières entre solidarité et assurance, entre ce qui relève des cotisations et ce qui relève d'un financement assis sur l'ensemble des revenus (CSG).

Enfin, la loi famille a prévu de porter à 54 % au lieu de 52 % le taux des pensions de réversion.

• **Syndicalisme Hebdo :**
1993 : Dossier - S'engager sur la voie de la réforme (n° 2447)
• **Plaquette, mai 1993**
• **CFDT aujourd'hui**
1993 : Spécial financement de la Sécurité sociale (n° 111, décembre 1993)
• **Social Actualité**
• **Nouvelles CFDT**
1992 - 1993 : Suivi des négociations sur l'évolution des retraites complémentaires

La formation professionnelle

On peut dire que les partenaires sociaux sont retournés à la table des négociations, délaissée depuis 1991, contraints et forcés par la loi quinquennale sur l'emploi. Pour la CFDT, cette négociation « sous contrainte » s'est avérée fructueuse. L'accord du 5 juillet 1994 nous permet enfin de lancer le capital temps-formation, qui constitue la première pierre du système d'assurance-formation voulu par la CFDT, pour accroître l'accès des salariés au plan de formation de l'entreprise. Il met fin à un système trop confus de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle (il n'y avait pas moins de 260 organismes!), au profit notam-



ment de la création dans toutes les branches d'organismes paritaires de collecte et de gestion. Enfin il élargit les compétences des COPIRE au moment, propice, où la régionalisation de la formation professionnelle amorce une nouvelle phase de son développement.

Ce renforcement des branches offre désormais à la CFDT un moyen non négligeable de négocier, à ce niveau, les grands axes d'une politique de formation plus conforme à l'intérêt des salariés, et plus apte à faciliter l'intégration des jeunes dans les entreprises par la voie des contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation). Au-delà de ces grands accords «structurels», les garanties collectives ont évolué et progressé grâce à des accords de branches et d'entreprise dont certains sortent des sentiers battus.

Accords de branche - «des progrès, mais peut mieux faire !»

Si l'on considère que la formation et l'emploi devaient être les terrains principaux sur lesquels la négociation de branche avait à inscrire des résultats, le compte n'y est pas. Heureusement, sur d'autres terrains, les avancées ont été plus nettes.

L'ambition affichée par le Congrès de Paris de faire de la branche le lieu pivot de la politique contractuelle ne s'est pas traduite, de façon

significative, dans les faits.

La résistance opposée par les chefs d'entreprises au développement de l'activité des branches patronales sur ces thèmes a constitué un frein sérieux. Mais en même temps, nous n'avons pas nous-mêmes su rendre ces enjeux lisibles pour les salariés. Sur l'avancée de ces deux thèmes, prioritaires pour toute l'organisation, et à l'exception de quelques accords novateurs, le jugement ne peut être que sévère.

L'examen de l'application de l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle du 3 juillet 1991 justifie une telle appréciation. Cet accord, considéré comme un socle minimum, devait réamorcer une dynamique de dialogue et de négociation dans les branches. Trois ans après, la CFDT a signé des accords dans quelques branches (garages, nettoyage industriel, agro-alimentaire, travail temporaire, carrières et matériaux, industrie des jeux et jouets, aide à domicile). Si ces premiers résultats sont notables, par leurs effets de structuration, de revalorisation de l'image et de développement de la formation des secteurs professionnels concernés (en particulier en milieu PME/TPE), ils restent néanmoins très limités en nombre. L'accord interprofessionnel n'a donc pas eu l'effet d'entraînement attendu.

En revanche, sur un plan plus général, on ne peut nier quelques avancées intéressantes :

- une progression de la couverture conventionnelle (essentielle en milieu PME/PMI), permettant à chaque salarié, quels que soient sa profession, son lieu de travail ou la taille de son entreprise, de bénéficier de garanties collectives.

Neuf conventions collectives nouvelles (s'ajoutant aux 700 existantes)

ont été conclues durant ces trois dernières années (publicité logistique, enseignement /grandes écoles, désinfection, maisons d'étudiants, jardinerie /graineterie, manutention portuaire, hôtellerie de plein air, parcs de loisirs et d'attraction, sociétés d'assistance), et une soixantaine d'autres ont été remodelées.

C'est aussi sous la pression de la CFDT que les partenaires sociaux se sont engagés, à la CNNC de juin 1994, à réexaminer dans un délai de 8 mois «la pertinence» des champs professionnels des conventions collectives.

—Une vigilance particulière sur les bas salaires. L'impulsion donnée par la CNNC en 1990 à la négociation collective sur la révision des classifications et des minima conventionnels, s'est trouvée confirmée durant ces trois années dans les branches. Les accords conclus à ce niveau ont permis de rétablir la situation salariale des premiers coefficients dans plus de 100 conventions collectives. Près de 50 branches se sont dotées

de nouvelles grilles de classifications, prévoyant les modalités de suivi et d'évaluation de leur mise en œuvre dans les entreprises.

Le nombre des «smicards» est passé de 10,9 % à 8,2 %.

—Une diversification des thèmes de négociation. Pour la période 1991-1993, la part prise par les thèmes de l'emploi, du temps de travail, de la formation et des classifications est passée de 37 à 48 % dans les accords signés.

—Une amélioration qualitative avec l'introduction de clauses sur l'échéance de l'accord, sur les moyens de mise en œuvre et de suivi de l'application des accords dans les entreprises (FGMM, FGE...).

—La conclusion d'accords «novateurs» dans leur esprit, et dont il conviendra comme toujours de suivre l'application. On peut citer là le bâtiment et les travaux publics avec un accord de préretraite à mi-temps accompagnée d'embauche de jeunes, ainsi que l'accord «Former plutôt que licencier» permettant à des

salariés de se former au lieu de perdre leur emploi. Ces deux accords ont fortement contribué à limiter l'hémorragie d'emplois dans ce secteur.

Deux autres accords sont à signaler: l'accord salarial dans les Fonctions publiques qui comprend explicitement un «volet emploi», visant à améliorer, d'une part, l'accès au temps partiel choisi et à la cessation progressive d'activité et, d'autre part, à accélérer les recrutements sur les postes non pourvus; l'accord FGE, qui met en tout premier chapitre «Agir pour la solidarité, lutter contre l'exclusion et contribuer au développement local».

—Enfin, au chapitre de l'avancée des relations contractuelles dans les TPE, il faut saluer l'accord innovant, le premier du genre, signé dans la production agricole. Désormais, grâce à cet accord, une cotisation de 0,5 % de la masse salariale alimente un fonds destiné «au financement de la négociation collective en agriculture».

Dans les fonctions publiques, le changement de gouvernement n'a pas amené la révision des accords précédemment négociés. L'accord, dit «Durafour», sur les classifications de février 1990 a été précisé et parfois même enrichi, à chacun des rendez-vous des commissions de suivi.

Dans la fonction publique d'Etat, le dialogue social s'est poursuivi avec:

- un second accord triennal sur la formation professionnelle (juillet 92) qui a permis d'améliorer le congé individuel de formation,
- un accord sur l'hygiène, la sécurité et la médecine de prévention (juillet 1994), qui permettra, avec l'extension des CHS-CT et de leurs compétences, de rattraper le retard pris sur le secteur privé,





- un accord (le premier du genre) sur l'apprentissage des jeunes dans le secteur public (Fédération des PTT),

- enfin, citons les accords sur la réforme de la police nationale et sur les métiers des services santé et environnement.

La fonction publique hospitalière (Fédération Santé-sociaux) s'est appliquée à mettre en oeuvre les accords Durieux de novembre 1991 dont les conditions de travail constituaient un enjeu essentiel. L'application de ces accords a été suivie, tant au plan national (réunions de commissions de suivi 2 à 5 fois par an, destinées à évaluer les résultats et à apporter des correctifs), qu'au plan local (suivi de la mise en oeuvre effective des 35 heures de nuit et négociation des contrats d'amélioration des conditions de travail) ou même régional.

Dans les collectivités territoriales, la construction de la fonction publique territoriale -élément essentiel de la réussite de la décentralisation- s'est poursuivie. De nouvelles dispositions améliorant le droit syndical ont été négociées au niveau national.

Enfin, dans plusieurs branches du privé, des accords sur le temps partiel (imposé) ont permis d'apporter des garanties minimales (durée de travail minimum, durée minimale des séquences de travail, contrat en CDI, priorité pour accéder à un

temps plein...). Il s'agit notamment du commerce électronique radio-télé, articles de sports, grande distribution alimentaire, bricolage, aides à domicile...

Des accords d'entreprises enfin tournés vers l'emploi

Au niveau des entreprises, si la négociation ne concerne que moins de 20% des salariés, la démarche contractuelle a cependant fait évoluer les thèmes et les méthodes de négociations (procédures de concertation, suivi des dispositions prévues...).

Au cours des trois années passées, l'examen des accords révèle quatre grandes tendances, dont certaines sont bien évidemment similaires à celles observées dans les branches : -la progression constante des thèmes de l'emploi, de l'aménagement du temps de travail, de la formation professionnelle et des classifications conforte le choix du contractuel pour conduire les mutations technologiques et organisationnelles dans les entreprises. La CFDT, sur ces thèmes, est l'organisation qui a signé le plus d'accords (plus de 4000 en trois ans). Ces thèmes, présents dans 42% des accords signés en 1991, le sont maintenant dans la proportion de 64% en 1993.

- La signature d'accords à durée déterminée qui intègrent des clauses de «revoyures» régulières. Il en est ainsi de tous les accords ayant pour objet de «sauver l'emploi»,

- la conclusion, dans les grandes entreprises d'accords-cadres renvoyant, pour leur mise en oeuvre, à des accords d'établissements (Thomson, EDF/GDF...),

- enfin, l'instauration fréquente de procédures de consultation des salariés avant la signature d'accords liant RTT/baisse de salaire et maintien

de l'emploi (Montabert, Bendix Angers, Fleury Michon, SFIM, Thomson, Sextant Avionique...).

De tels accords sont les prémices des nécessaires nouveaux équilibres qui devront, demain, s'instaurer si l'on veut retrouver le chemin de l'emploi pour tous.

La négociation collective en Europe - une tâche ardue

En trois ans les relations sociales européennes ont sensiblement progressé. A la concertation sans aucun débouché, a succédé une phase de réelles négociations qui auraient pu aboutir sans le veto du patronat britannique.

Cet échec relatif n'a pas empêché la CES et les comités syndicaux européens de s'appuyer sur le protocole social de Maastricht pour engager de nouvelles négociations interprofessionnelles et sectorielles.

Par ailleurs, prenant la relève de la négociation avortée, les institutions européennes ont décidé par voie de directive la création des comités d'entreprise européens (septembre 1994).

L'adoption de cette directive a consolidé les 30 expériences européennes déjà engagées, dont près de la moitié sont françaises, (Thomson, Bull, Bsn, Elf, Renault, Saint-Gobain, Pechiney, Rhône-Poulenc...). Cette adoption constitue la première manifestation tangible (et tant attendue) d'un début de relations sociales au niveau des grands groupes européens.

La CFDT, avec la CES, n'a pas ménagé ses efforts pour obtenir un tel résultat. Il en a été de même pour les comités syndicaux européens qui, à l'exemple de la FESCID, de la FEM et de la FETBB, ont signé des accords engageant leurs affiliés CFDT. En

France, il viendra consolider et amplifier les initiatives déjà engagées dans plus de 300 entreprises.

Il faut rappeler que pour la CFDT la négociation et la signature de tels accords doit se faire avec des comités syndicaux européens, partie prenante et engageant ses affiliés.

C'est cette stratégie qui est développée par les fédérations CFDT dans plusieurs comités syndicaux européens, à l'exemple de la FESCID, de la FEM, de la FETBB, etc...

2. Quand le contractuel se nourrit de la réflexion, et la réflexion de l'action...

La rénovation des relations professionnelles - des propositions nouvelles.

Outre la négociation, la conclusion et le suivi d'accords de portée souvent indéniable pour l'emploi et les garanties sociales, la CFDT a ouvert, depuis 1992, un vaste chantier de rénovation des relations professionnelles et de modernisation des rapports sociaux.

Impulser de nouvelles relations sociales, faire de la négociation et du contrat le moyen privilégié des transformations sociales, tels sont les objectifs qui ont justifié l'ouverture d'un tel chantier. Plusieurs réunions d'instances et un colloque en février 1993, organisé à l'initiative de la confédération, ont permis d'affiner notre diagnostic sur l'état du système de relations professionnelles, de préciser les conceptions et la démarche de la CFDT.

De grands thèmes de travail ont été dégagés, puis une large confrontation, organisée par le groupe de travail du BN avec les régions et les

fédérations, a permis de clarifier les concepts de base et de retenir six leviers d'action pour rendre opérationnelles nos propositions.

Neuf fédérations et neuf régions ont organisé des débats au sein de leurs instances, des sessions ou des colloques, afin de sensibiliser leurs militants. L'ensemble des réflexions et des propositions seront soumises pour validation au congrès de Montpellier. Enfin, durant ce mandat, un « Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale » a été créé. Ce nouvel instrument a pour mission de recenser et d'analyser les accords conclus et ce, au regard des priorités revendicatives de l'ensemble des organisations de la CFDT. En vitesse de « croisière », nous aurons là un moyen pour, d'une part, apprécier notre degré de cohérence revendicative (entre le discours sur nos priorités et sa concrétisation, mais aussi entre tous les niveaux de négociation dans tous les secteurs professionnels) et, d'autre part, pour estimer l'intensité de l'activité contractuelle de branches.

- **Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale**
- **Plaquette, 1994**
- **Syndicalisme Hebdo :**
 - 1994 : Dossier - L'observatoire des relations professionnelles (n° 2519)
- **Chantier : « Le défi »**
- **Colloque, février 1993**
- **Syndicalisme Hebdo :**
 - 1993 - Plaquette « Nouvelles relations sociales : le défi » publiée en supplément de S.H. (n° 2455)
 - 1994 - Dossier - Nouvelles relations sociales, 6 défis à relever (n° 2505)
- **CFDT Aujourd'hui :**
 - 1993 : Numéro spécial - Actes du colloque de février 1993 (n° 109, juin 1993)

2

Les activités revendicatives

1. Emploi/exclusion : Etat d'urgence

Développer l'emploi, changer le travail et sauvegarder, en le modernisant, notre système de protection sociale, telles étaient les grandes orientations fixées par le congrès de Paris.

Depuis 1992, le chômage, déjà massif, s'est amplifié dans des proportions telles, qu'il brise irrémédiablement des trajectoires personnelles, désagrège des liens de solidarité et ébranle les fondements de notre société démocratique.

Dès lors, la création d'emplois et la lutte contre les exclusions sont devenues les questions cruciales qui ont polarisé la politique d'action et les positions de la CFDT, une CFDT mue par une volonté de tisser des solidarités réelles entre les salariés qui ont un emploi et ceux qui en sont exclus.

Une approche nouvelle de la Réduction du Temps de Travail

Notre volonté, affirmée en 1992, de faire reculer le chômage et de développer l'emploi, nous a conduit à regarder sous un jour nouveau notre revendication sur la réduction du temps de travail, et à imaginer des voies diverses pour y parvenir.

Prenant notamment en compte les évolutions profondes qui ont bouleversé les rythmes de vie et de travail, telle que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années 60, plusieurs débats du Bureau national (décembre 1992, mars 1993) et du Conseil national (janvier 1993) ont permis d'adopter une approche revendicative offensive sur ce terrain, de diversifier nos propositions de réduction du temps de travail (RTT) et de promouvoir de nouvelles articulations



entre temps de vie, temps de travail et temps de formation.

D'une conception hebdomadaire du temps de travail et séquentielle du temps de vie (le temps de la scolarité, le temps de travail, le temps de la retraite), nous sommes passés à une conception globale du temps de travail (réparti sur la durée de vie active), et intégrée (par la recherche de nouveaux équilibres entre temps sociaux, temps d'activités professionnelles et moments de formation initiale et continue).

Trois objectifs revendicatifs ont donné corps à cette nouvelle approche et servi de guide à l'action de la CFDT :

- la réduction progressive d'activité à partir de 55 ans, avec l'embauche simultanée de jeunes,

- la création d'un capital temps-formation,

- la constitution d'un compte épargne-temps utilisable à certaines périodes de sa vie professionnelle, en fonction des besoins personnels, sociaux et familiaux.

Ces objectifs ont rapidement fait leur apparition dans le débat public, à l'occasion notamment des législatives de 1993 et de la préparation de la loi quinquennale sur l'emploi et la formation.

Tout en ayant vivement dénoncé plusieurs dispositions de cette loi, en raison de leurs effets pervers : «SMIC jeunes» déguisé en CIP, précarisation accrue des salariés en contrat à temps partiel, modification autoritaire du mode de représentation des salariés dans les PME/PMI ; la pression exercée par les responsables des organisations, soutenue par la mobilisation des équipes militantes, a permis de lever le tabou sur la RTT et d'obtenir les premiers résultats :

- intégration partielle de nos propositions dans les textes législatifs sur l'emploi et sur la participation (capital temps-formation, obligation d'inclure une clause de réduction du temps de travail dans tout accord d'annualisation de la durée de travail, épargne-temps),

- développement de ces thèmes à tous les niveaux de négociation.

Le caractère novateur de nombreux accords récents est une nouvelle fois à souligner. Ceux-ci lient étroitement le maintien ou la création d'emplois à l'aménagement et la réduction du temps de travail sous des formes diverses, combinées parfois entre elles, tels que temps partiel, réduction progressive d'activité en fin de carrière ou encore congés de longue durée avec la création d'un capital-temps.

D'autres accords ont eu pour objet d'assurer des contreparties à des travaux contraignants (35 heures de nuit dans les hôpitaux, travail du dimanche) ou d'impulser une limitation ou récupération des heures supplémentaires.

● **Syndicalisme-Hebdo :**

- 1992 : Dossier - Temps partiel, temps choisi (25 juin 1992)
- 1993 : Dossier - L'emploi du temps, le temps de l'emploi (n° 2449)
- 1993 : Affiches sur la réduction et le partage du temps de travail (Suppléments aux n° 2455 et 2456)
- 1993 : Brochure Quatre pages sur la réduction du temps de travail (Supplément du 16 septembre 1993)

● **CFDT Aujourd'hui :**

- 1994 - Numéro spécial sur la réduction et le partage du temps de travail (n° 112, juin 1994)

● **Syndicalisme-Hebdo :**

- 1994 : Dossier - La loi quinquennale, mesures et mise en œuvre (n° 2489)

L'action syndicale contre l'exclusion : mieux ancrée « dans et hors les murs » de l'entreprise

Exercer une activité, garder un lien avec le monde professionnel, sont encore les meilleures garanties contre la désocialisation et la perte lente de citoyenneté.

Un lien à l'entreprise, consolidé ou maintenu

Consolider le lien avec l'entreprise, c'est d'abord éviter que des salariés ne soient licenciés mais, quand l'irréparable est fait, c'est aussi garder précieusement le contact avec ceux qui doivent quitter l'entreprise. Après une première phase où nous sommes intervenus, ici ou là, avec des outils qui nous sont désormais familiers : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, modernisation négociée, propositions alternatives à des plans sociaux trop inconsistants, développement des conventions de conversion, renforcement des cellules de reclassement, amélioration du suivi des Equipes Techniques du Reclassement de l'ANPE, surveillance accrue des recours aux contrats précaires et aux formes diverses et insidieuses de contrats de sous-traitance, des équipes CFDT ont franchi une nouvelle étape en s'attachant à suivre le devenir de ceux et celles qui quittaient l'entreprise et à garder un lien professionnel et syndical avec chacun d'entre eux.

Ces trois dernières années ont été mises à profit (débat des BN de mars 1993 et décembre 1993 et du CN de janvier 1994) pour approfondir le rôle spécifique qui doit être celui du syndicalisme, et de la CFDT en particulier, pour lutter contre l'exclusion.

Une dimension nouvelle de notre action est ainsi apparue, consistant à multiplier les passerelles entre l'entreprise et son environnement. Un début de concrétisation s'est fait jour. Quelques sections syndicales, des CE, ont initié des associations-relais ou imaginé des solutions innovantes pour que les ex-salariés, en désarroi et exposés au risque d'exclusion rapide, puissent rester dans les réseaux de l'emploi et les utiliser efficacement.

De même, localement, des expériences d'accueil et d'expression des chômeurs se sont développées à l'initiative d'unions locales et départementales CFDT : mise en place de permanences et de moyens matériels, aide aux démarches auprès des agences de l'ANPE et des ASSEDIC, partenariat resserré avec des associations locales...

Insertion/réinsertion - les portes des entreprises restent difficiles à forcer

En matière d'insertion des jeunes n'ayant aucune expérience professionnelle, ou de réinsertion de salariés privés d'emploi, les avancées ont été beaucoup plus lentes. Pourtant, chaque année, plus d'un million de personnes transitent par différents types de contrats de formation en alternance ou de contrats « aidés ».

Le souci immédiat d'insérer n'est ni spontané ni évident. Mais les idées cheminent et infléchissent les pratiques. Après un temps d'inertie, pour ne pas dire de réticence culturelle à l'idée même d'emploi « hors standard », un travail syndical de fond en direction d'une meilleure intégration des CES (et depuis peu des apprentis) s'amorce dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Il consiste à améliorer l'accueil professionnel (et syndical) des CES, à veiller

à la qualité du tutorat (toujours volontaire), à faciliter l'accès aux concours et aux écoles professionnelles, à consolider les contrats, ou encore à accorder une priorité d'embauche des CES sur tous les postes vacants. Enfin, ces trois dernières années, la Confédération a réalisé, en lien avec les unions régionales, un important travail de sensibilisation sur l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail. En 1994, pratiquement toutes les régions ont animé au moins une journée de formation sur ce thème. Des fédérations et des branches professionnelles intègrent cette préoccupation dans leurs récents accords ou initient des expériences.

- **Plaquette Exclusion, mai 1993**
- **Expression directe, novembre 1993**
- **Plaquettes CES, 1993**
- **Autocollants Exclusion, état d'urgence, 1993**
- **Syndicalisme-Hebdo :**
1992 : Dossiers sur l'exclusion les 23/1, 7/5 et 17/7
1994 : Dossier - Exclusion, insertion et fonds de placement (n° 2508, 7/7/1994)
- **CFDT Aujourd'hui :**
1992 : Numéro spécial - Exclusions et politique de l'emploi (n° 105, juin 1992)
- **Nouvelles CFDT :**
1993 : Dossiers - Prise en charge syndicale de l'action contre les exclusions (n° 15 et 42, 1993)

Développer les emplois de services - un long chemin devant nous

La Confédération, avec les fédérations concernées des Services, d'Intercro et Santé-Sociaux, a affiné sa réflexion et ses propositions sur les conditions qui lui semblaient devoir être réunies pour développer les emplois de services aux personnes et à la collectivité. Trois axes ont été privilégiés : structurer l'offre de ser-



vices pour éviter les contrats de gré à gré, professionnaliser les emplois et qualifier les personnes afin de faciliter leur évolution professionnelle, solvabiliser la demande pour développer un marché de l'emploi. Sur tous ces points, la CFDT a pu préciser ses conceptions et ses propositions lors de l'introduction du chèque-service dans la loi quinquennale sur l'emploi, et plus récemment dans ses décrets d'application.

Dans le même temps : des CE, voire des unions locales ou des associations initiées par la CFDT, ont su développer des services divers aux salariés et à leur famille (soutien scolaire, garde d'enfants, aide et suivi social des personnes âgées, repassage et autres services familiaux...). La Fédération des services a innové avec la mise en place des premières associations, de type bourse de l'emploi, pour les employés de maison. La confédération s'est attachée à faire connaître ces actions pour en amplifier le développement partout où elle est présente.

• **Syndicalisme-Hebdo :**
1993 : Dossier - Nouvelles demandes, nouveaux emplois (n° 2442)

Agir en partenariat

L'exclusion est multifforme et le syn-

dicalisme ne peut à lui seul agir efficacement. Outre l'action professionnelle, la CFDT, par sa présence dans un grand nombre d'institutions aux côtés d'autres organisations et associations, s'est attelée aux problèmes de logement et d'urbanisme, de l'accès aux soins, de la violence dans les quartiers, de développement local.

Dans tous ces endroits nos représentants ont été en situation de faire des propositions.

Notre efficacité a été bien souvent liée à celle des partenaires avec lesquels nous avons su nous associer. La volonté d'action partenariale voulue par le 42^e congrès s'est traduite dans les faits quotidiens.

A titre d'exemple, la CFDT a contribué au développement des structures d'insertion par l'économie, soit en participant directement à leur création comme dans la région Poitou-Charentes (AVERTIR), soit en les intégrant dans les priorités des contrats de plan Etat/Régions (Rhône-Alpes, Pays de la Loire), soit encore en soutenant leurs activités. Cette volonté partenariale s'est aussi manifestée au travers d'accords de coopération avec de grands réseaux d'insertion (FNARS, COORACE) et les associations de chômeurs (réseau «Partage, Syndicats et Maison des

Chômeurs» ou encore l'APEF - Association pour l'Emploi en France).

La création de fonds communs de placement éthique (convention d'avril 1994 signée avec la Fondation France Active) a été une autre manifestation concrète de solidarité entre salariés et chômeurs, en permettant d'utiliser les fonds de la participation salariale et les trésoreries des CE à des fins de créations d'emplois et d'actions d'insertion.

• **Syndicalisme-Hebdo :**
1994 : Dossier - Fonds de placement (n° 2508)

Enfin, en Languedoc-Roussillon, les partenaires sociaux, sous l'impulsion de la CFDT, ont signé un accord interprofessionnel sur l'utilisation de l'intéressement en faveur de l'emploi.

2. Changer le travail, une action qui prend corps

Nous ne reviendrons pas ici sur les enjeux liés au temps de travail et à la formation professionnelle qui ont été déjà traités, mais sur ceux liés aux changements du travail et à ses conditions d'exercice.

Une CFDT attentive aux changements du travail

Ces trois dernières années, la CFDT n'a pas déserté le champ de l'organisation et des conditions de travail; d'ailleurs comment aurait-elle pu le faire sans faillir à l'une de ses missions premières?

Plusieurs fédérations et régions (FUC, Interco, Services, Santé-Sociaux, Hacuitex, FGMM, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Aquitaine, Bretagne, Centre) ont continué leurs investigations sur ce terrain en menant des opérations impliquant un grand nombre de sections syndicales d'entreprises. Trois de ces organisations (FUC, Santé-Sociaux et Hacuitex) ont conclu un contrat avec la Confédération et ont bénéficié du concours financier du fonds «nouvelles technologies». Les régions Aquitaine et Centre ont passé un contrat tri-annuel de développement des conditions de travail.

La création des ARACT, sous l'impulsion forte des URI, s'est poursuivie. Aux 10 agences régionales déjà existantes, s'en sont rajoutées 4 nouvelles (Bretagne, Centre, Poitou-Charentes, Ile-de-France). Parmi celles qui fonctionnent, certaines sont plus dynamiques que d'autres (Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Réunion) et toutes requièrent un renforcement de l'articulation entre nos représentants dans les agences et les militants d'entreprises intervenant sur les conditions de travail.

Les travaux du groupe du BN sur «les métiers du social» ont quant à eux donné un coup de sonde spécifique sur un secteur particulièrement sensible en période de traitement social du chômage et de lutte contre les exclusions.

Enfin, après un premier débat, en

mai 1993, sur les changements de l'organisation du travail, le Bureau national de mai 1994 a donné le coup d'envoi d'un grand chantier destiné à valider des informations dont trop souvent nous ne sommes plus à la source, mais aussi à améliorer notre qualité d'écoute sociale.

Ce chantier, par ses objectifs et sa méthode d'enquête, d'écoute et de confrontation avec les salariés, doit permettre à la CFDT de mieux connaître les aspirations des salariés dans toute leur diversité face à leur travail et à ses évolutions. Mieux connaître, pour mieux renouveler et enrichir le contenu revendicatif de l'intervention de toutes les organisations de la CFDT sur les conditions et l'organisation du travail.

La dynamique d'enquête, de débat et de restitution choisie pour mener ce chantier devrait aussi amorcer une profonde et durable rénovation de nos pratiques syndicales, et nous engager sur la voie de démarches syndicales beaucoup plus participatives.

« Participation démocratique » : la CFDT investit sur le long terme

L'expression et la participation démocratique des salariés poursuit un long cheminement, dont l'étape 92-95 a été marquée par le lancement de huit recherches (programme PAROLES 2) sur «participation, modernisation négociée et syndicalisme». Ces recherches ont associé des équipes scientifiques, la Confédération et sept fédérations: FGMM, FUC, FGA, FGE, Santé-Sociaux, Justice et UCC, et plusieurs dizaines de SSE. La plupart des travaux ont déjà fait l'objet de restitutions dans les secteurs concernés. L'ensemble du programme s'achèvera, dans quelques mois, par la publication d'un



livre et la tenue d'un colloque syndical et scientifique.

Parallèlement, la CFDT a engagé avec la CES, sur ce même thème, une coopération entre syndicats et chercheurs au niveau européen. Après un colloque international qui s'est tenu à Paris en février 1994, la CFDT et trois fédérations (FUC, Banques et Santé-Sociaux) ont entamé un programme de travail avec leurs homologues allemands du DGB.

La prévention toujours

La campagne de sensibilisation dans la presse confédérale sur les TMS

(troubles musculo-squelettiques) a donné de l'écho à notre ambition de développer une politique de prévention des atteintes à l'intégrité physique des salariés. Méthodiquement, ce laborieux travail syndical concourt à faire reconnaître les maladies d'origine professionnelle et à en prévenir les risques.

3. La protection sociale en chantier

Contexte de chômage oblige, l'avenir des retraites et de l'assurance-chômage, la maîtrise des dépenses

de santé, les modes de financement, l'organisation de la Sécurité Sociale et la politique familiale ont été en cause à un moment ou à un autre. La sauvegarde, en même temps que la modernisation de notre système de protection sociale, a fait l'objet de toute notre vigilance ces trois dernières années et ce, en intégrant à chaque moment nos priorités emploi et lutte contre les exclusions. Nous ne reviendrons pas là sur les retraites et l'assurance-chômage, déjà traitées, mais uniquement sur les questions de santé, de dépendance, de famille et de financement de la protection sociale.

Politique de santé : une réflexion approfondie

La période a été marquée par le dérapage des dépenses de santé et par les initiatives prises pour y remédier. En juin 1993, le gouvernement, avec le « plan Veil », décidait de diminuer les remboursements de l'assurance maladie, provoquant une augmentation du coût de la santé pour les ménages. Vieille recette, dont la CFDT a dénoncé, dans la presse et au sein des caisses d'assurance maladie, l'inefficacité et l'injustice.

Plus positives, les conventions signées avec les différentes professions de santé témoignent que l'idée de maîtrise des dépenses de santé fait son chemin ; il restera à en mesurer la portée effective. Pour la CFDT, de telles conventions doivent être des instruments d'amélioration de la qualité de soins.

Un débat au Bureau national (Février 1994) a précisé le diagnostic de la situation : niveau particulièrement élevé des dépenses de santé si on le compare aux résultats obtenus ; insuffisance de la prise en charge de certains soins ; accroisse-

ment des phénomènes d'exclusion; mauvaise organisation et insuffisante évaluation du système de soins. Des orientations ont été définies pour une prise en charge plus solidaire des soins: assurance maladie universelle financée par l'ensemble des revenus; revalorisation du rôle du médecin généraliste; prise en charge globale des malades par une coordination des professionnels concernés; clarification des lieux de décision et d'évaluation, de manière à ce que la collectivité puisse en toute transparence s'accorder sur ses priorités en matière de santé.

Cette réunion du Bureau national a permis également de définir les thèmes qui méritent une réflexion plus approfondie: planification hospitalière, prévention et éducation sanitaire, articulation entre le rôle de l'Etat et celui de l'assurance maladie.

Plus généralement, la prise en charge des questions de protection sociale s'est singulièrement renforcée dans cette période. Toutes les régions ont organisé des journées de réflexion et de formation sur les thèmes de la protection sociale ou encore sur celui de la planification hospitalière.

Les fédérations de professions impliquées ont contribué à la réflexion et ont poursuivi leur action dans les domaines qui leur sont propres.

L'exercice, par la CFDT, de responsabilités dans les caisses de Sécurité sociale a permis une plus grande implication de l'organisation et une meilleure lisibilité de ses orientations. Présente dans les débats tant nationaux que locaux elle a pu peser sur les décisions prises. Ce fut le cas en région Rhône-Alpes lors de la mise en place de la nouvelle carte sanitaire ou encore en région Ile-de-France, en matière de politique

familiale. Des actions de ce type confèrent à la CFDT une plus grande crédibilité.

La dépendance des personnes âgées

Dans ce domaine, l'UCR a mené un remarquable travail de sensibilisation, notamment au sein des CODERPA et à la CNRPA.

Après s'être engagés à créer une prestation dépendance, les pouvoirs publics successifs, malgré nos interventions répétées, n'ont pas eu le courage politique d'aller jusqu'au bout en tranchant le problème du financement.

Faute de l'allocation revendiquée, une demi-mesure a été prise sous forme d'une expérimentation dans une dizaine de départements. Grâce à nos pressions, les aménagements souhaités ont été obtenus.

Politique familiale

Ces trois dernières années, la nécessité d'adopter une politique familiale dynamique et plus conforme à notre époque s'est faite jour. Les différents acteurs politiques et sociaux sont sortis d'une vision jusqu'alors strictement limitée à des prestations familiales classiques, pour chercher à diversifier les services mis à disposition des familles et à adapter les prestations aux nouveaux besoins liés, notamment, au manque de disponibilité des couples et des familles monoparentales salariées.

La loi famille se situe dans ce courant. Pour la CFDT, elle apporte les premières réponses aux aspirations diversifiées des familles qui souhaitent, soit disposer de temps libre pour s'occuper de leurs proches, soit recourir à des services familiaux. Sur ces points, cette loi satisfait des revendications de longue date, telles

que l'allocation parentale à temps partiel, la programmation des allocations familiales ou encore le congé enfant malade.

Trois organisations ont plus particulièrement avancé dans ce domaine: Rhône-Alpes a initié la création d'un service de garde des enfants malades; le Nord Pas-de-Calais a mené une action spécifique en direction des élus de CE et de ses représentants dans les CAF afin de développer l'accueil des jeunes enfants ainsi que les services de proximité, enfin Midi-Pyrénées a conduit une enquête de besoins auprès des familles.

Le financement de la protection sociale en évolution

Si l'existence de la CSG (contribution sociale généralisée) et sa vocation à financer des prestations de Sécurité sociale ouvertes à tous a « passé la rampe » de l'alternance politique, il reste à faire évoluer son statut et à avancer sur la question de l'élargissement de l'assiette des cotisations patronales à la valeur ajoutée.

Concernant l'assurance chômage, ce principe figure dans l'accord tripar-

tite de juillet 1993. Un groupe d'étude réunissant les signataires en examine les possibilités de mise en œuvre conformément au contenu de l'accord. Initialement, ce sujet avait fait l'objet d'un approfondissement par un groupe de travail mis en place par le BN.

Ces questions de financement, particulièrement sensibles et essentielles pour l'avenir de la protection sociale, ont par ailleurs fait l'objet d'une session confédérale de recherche en juin 1993.





4. Les grands moments de mobilisation collective

De nombreux temps forts, professionnels et interprofessionnels, ont ponctué l'activité revendicative de la CFDT depuis le Congrès de Paris. Plusieurs initiatives confédérales et confédérées ont été menées. Ces grands moments ont rendu plus lisibles les objectifs revendicatifs de la CFDT et ont été l'occasion de développer un rapport de force impliquant le plus largement possible les adhérents et les salariés. Ils ont montré une CFDT offensive et capable de se mobiliser sur la priorité emploi et contre l'exclusion.

● 26 juin 1992 - « Les oubliés de la modernisation »

A l'Arche de la Défense (lieu hautement symbolique), la CFDT, au travers de huit actions syndicales exemplaires, a voulu donner à d'autres équipes l'envie de prévenir l'exclusion ou d'en guérir les méfaits. La présentation de ces actions devant dix grands témoins, choisis pour leurs compétences et leur diversité, a permis de progresser dans l'analyse collective des différentes formes

d'exclusion et de rechercher des voies nouvelles d'action.

● 28 septembre au 5 octobre 1992 - « Preuves à l'appui »

Un car podium CFDT a fait le tour de France pour l'emploi: Lille, Nancy, Saint-Etienne, Marseille, Agen, Poitiers. Ces rassemblements ont permis de faire converger et valoriser les actions les plus significatives menées par les équipes syndicales sur l'emploi.

● 9 décembre 1992 - Campagne Prud'hommes

Si la campagne d'affichage a été remarquée par sa sobriété et la force de son visuel - « Votez CFDT » inscrit sur fond de ciel bleu - la mobilisation militante n'a pas failli à la devise « L'efficacité à vos côtés ». Cette mobilisation a dépassé le spectaculaire des grands rassemblements au profit d'une campagne de terrain ancrée dans les entreprises, ciblée sur l'électorat des adhérents et des sympathisants CFDT avec le souci que nul ne manque à l'appel. Résultat: la CFDT a fait son meilleur score d'élection prud'homale.

● 8 et 9 mars 1993 - « Actuelles »

Ce rassemblement de 2 000 femmes a été l'occasion d'échanges et d'ou-

vertures sur le monde, grâce à la participation de responsables de plusieurs pays.

● 2 Avril 1993 - «Strasbourg»

Cette manifestation était organisée dans le cadre de la journée européenne pour l'emploi par la CFDT, FO, la CFTC, avec le soutien de la FEN, sur l'initiative de la Confédération européenne des syndicats (CES). Rassemblant 25 000 personnes, dont 15 000 CFDT, la journée a marqué une nouvelle étape de la mobilisation pour l'emploi et pour l'Europe sociale.

● 11 au 15 octobre 1993 - «Tout pour l'Emploi, l'emploi pour tous».

Cette semaine d'action CFDT, coïncidant avec le débat parlementaire sur la loi quinquennale relative à l'emploi, s'est traduite par une double mobilisation. Une mobilisation des structures interprofessionnelles, qui ont interpellé chacun des parlementaires, et une intense mobilisation professionnelle.

Cette semaine s'est conclue, le 15 octobre 93, par une série de rassemblements d'initiative fédérale (devant les Chambres patronales, en vue de demander l'ouverture des négociations), et par un grand meeting confédéral.

La journée du 15 octobre a constitué le point d'orgue de cette semaine en rassemblant 20 000 salariés, très majoritairement du secteur privé.

● 16 Janvier 1994 - La manifestation sur l'Ecole

En permettant, par la révision de la loi Falloux, aux collectivités locales de subventionner à leur guise les établissements privés, le gouvernement a pris le risque de ranimer la guerre scolaire. La riposte a été impressionnante: plus d'un million de personnes dans la rue. Si elle a joué le rôle de catalyseur des angoisses qu'engendrent le chômage et les exclusions, la manifestation ne s'est guère déplacée de son objet, l'Ecole et le Service public. Ce fut sans aucun doute une des raisons de son succès.

● 9 et 10 février 1994 - «Délégués syndicaux»

Le rassemblement confédéré des délégués syndicaux d'entreprises à Paris a eu pour thème «De l'entreprise à la branche, la CFDT négocie l'emploi».

Il a permis à près de 800 délégués de confronter leurs expériences, les initiatives et les résultats des équipes d'entreprise en vue de développer l'emploi, d'éviter la marginalisation des salariés licenciés et de faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi des jeunes et des exclus. Ces deux journées de travail ont marqué un temps fort dans la lisibilité de la stratégie d'action de la CFDT, qui intègre la lutte contre l'exclusion à sa priorité emploi, et articule négociations dans les branches professionnelles et actions dans les entreprises.

● 5 et 10 mars 1994

S'en prenant aux symboles forts que sont les diplômes et le SMIC, le gouvernement a déclenché une puissante mobilisation des lycéens et des étudiants d'IUT, qui est allée crescendo après les manifestations des 3 et 10 mars 1994.

● 17 mars 1994 - La manifestation contre le CIP

L'appel en commun de la CFDT, de FO et de la CFTC, rallié par la CGT, de faire du 17 mars une journée de manifestations décentralisées a été incontestablement une réussite et le point d'orgue de la mobilisation contre le Smic-jeunes: près de 40 000 manifestants à Paris et plus de 200 000 dans de nombreuses villes de province.

Partout la CFDT a été présente, marquant ainsi par un engagement militant indiscutable sa volonté d'action et de mobilisation pour l'emploi et





l'insertion des jeunes, et contre les phénomènes d'exclusion qui les frappent. Il a permis d'établir les premières passerelles entre le syndicalisme et la jeunesse, passerelles qui restent bien sûr à consolider.

● 15 Octobre 1994 - Turbulences

Le choix de centrer l'action de la rentrée 94 sur un grand rassemblement Turbulences invitant 2300 jeunes adhérents et non adhérents, a contribué à donner une visibilité maximum à l'action de la CFDT pour l'insertion professionnelle et syndicale des jeunes de 16 à 30 ans.

● Les «1^{er} mai»

Chaque année, de nombreuses initiatives CFDT ont mêlé fidélité aux traditions et recherche d'innovation, en donnant souvent un caractère festif aux divers rassemblements. Ce fut notamment le cas à Lille et à Nancy où le «1^{er} mai confédéral décentralisé» de la CFDT a rassemblé plusieurs milliers de participants. En 1994, les multiples initiatives

décentralisées, unitaires ou non suivant les cas, ont réuni de 15 à 20000 participants sur l'ensemble du territoire, le thème dominant étant l'emploi et la lutte contre l'exclusion.

La confédération a choisi de célébrer le 1^{er} mai 1994 en dédiant cette journée au peuple bosniaque. Une rencontre suivie d'une conférence de presse réunissant la CFDT et l'ambassade de Bosnie en France.

● Mars 1993 et 1995 - «5^e et 6^e forum des CE et CHSCT»

Le premier a été placé sous le signe de l'anticipation. Trois grands thèmes ont alimenté les débats: «Relever le défi de l'exclusion»; «Donner corps aux CE européens pour construire l'Europe sociale»; «Mieux capter les besoins et les attentes des salariés sur les problèmes des conditions de travail».

Le second forum fêtera, les 7, 8 et 9 mars 95, le 50^e anniversaire de la création des CE en faisant de «l'emploi et de la lutte contre toutes



les exclusions» le thème central de ses tables rondes, débats, expositions et réalisations.

5. Stratégie de convergences et pratique d'actions communes

Le congrès de Paris (1992) a confirmé le choix de la stratégie de convergences adoptée à Strasbourg (1988). Stratégie destinée à surmonter l'émiettement et la faiblesse du syndicalisme français pour améliorer son efficacité et lui permettre de relever les défis qu'aucune organisation ne peut relever seule aujourd'hui. CFDT, FO et FEN devaient constituer la colonne vertébrale d'un syndicalisme réformiste, indépendant à l'égard des partis, des patronats, de l'Etat, incluant également la CFTC et la CGC.

Quels constats faisons-nous aujourd'hui ?

– La FEN sort affaiblie de sa clarification interne. La scission intervenue et l'arrivée de la FSU accentuent l'émiettement syndical. La FEN a choisi délibérément de renforcer l'UNSA (organisation autonome réformiste) pour continuer à jouer un rôle important dans le paysage syndical et le faire évoluer.

– FO, à part dans quelques régions, départements ou fédérations, se dérobe à toute action commune, préférant faire cavalier seul. Elle vit la stratégie de convergences comme un moyen pour la CFDT de se renforcer à son détriment.

– la CGC et la CFTC, après quelques initiatives communes réussies, marquent une nette tendance au repli identitaire.

Dans ce contexte, des actions ponctuelles ont été menées entre ces organisations : manifestations communes, signatures d'accords, interventions communes sur le plan international, rencontres sur des thèmes d'actualité avec la FEN, l'UNSA, la CFTC, FO, et dans la fonction publique, avec le « groupe des 5 » CFDT, CFTC, FEN, FGAF, CGC..., mais elles n'ont pas eu les prolongements attendus.

Aujourd'hui le mouvement de convergences tourne « au ralenti » et la pratique d'actions communes a été, selon les circonstances, à « géométrie variable », incluant parfois la CGT.

Quant à nos rapports avec la CGT, que ce soit au niveau confédéral – pour la première fois depuis 10 ans, deux rencontres « au sommet » ont eu lieu portant sur les possibilités d'actions communes et sur l'avenir de la protection sociale – ou au

niveau des organisations, ils nous ont permis de mesurer une nouvelle fois le fossé existant.

La CGT, malgré des débats internes, devenus publics, sur sa conception de l'action et sa relation au parti communiste, malgré ses discours, n'a modifié ni sa stratégie d'action ni ses pratiques. Le type de syndicalisme que continue à représenter la CGT reste en contradiction avec celui que la CFDT cherche à développer par la stratégie de convergences.

Face à ces difficultés, la CFDT a évité en permanence deux écueils : l'isolement et le tête-à-tête avec la CGT. Au terme d'une analyse fouillée de l'évolution des rapports intersyndicaux de ces derniers mois, le BN de juin 1994 a clairement fait la distinction entre :

– la stratégie de convergences à long terme, qui garde toute sa validité par rapport à l'avenir du syndicalisme français et qui conduit à la recherche, à chaque occasion, de positionnements ou d'actions en commun avec CFTC, CGC, FEN et FO et,

– la recherche d'efficacité à court terme par la conduite d'actions communes avec nos partenaires syndicaux, y compris la CGT, sur des objectifs précis en vue d'obtenir des résultats concrets et immédiats.

La CFDT 92-95 une organisation solide et efficace

1. Des adhérents plus nombreux

La CFDT compte, au 1^{er} janvier 94, 617 000 adhérents, dont 63 500 adhérents supplémentaires en trois ans (30 500 de plus pour la seule année 1993). La dynamique d'un développement continu est donc bien engagée.

Avec l'aide du GAPS, le travail d'impulsion des responsables fédéraux et régionaux chargés du développement et l'existence de plus de 300 développeurs ont contribué fortement à ce résultat. Une quarantaine de rencontres avec des fédérations, des régions ou des UD a regroupé à chaque fois 60 à 270 militants; 1 400 militants ont été réunis dans le cadre de sessions de formation pour définir des objectifs de développement.

Grâce au fonds de syndicalisation, financé par la CNAS et créé par le précédent congrès, 71 contrats de développement ont vu le jour en 94 (entre les fédérations, les URI, les UD et la Confédération).

Le paiement automatisé des cotisations (PAC) a continué à se développer. En fidélisant les adhérents, il a consolidé la progression.

Gessy, le logiciel de gestion des syndicats, poursuit son développement. Il allège la tâche des trésoriers tout en modernisant leur mode de gestion et prépare l'avenir.

Sur les nouvelles formes d'adhésion, nous sommes restés quasiment au «point mort». Le succès du chèque syndical dans deux grandes entreprises n'a pas entraîné la conclusion de nouveaux accords. Cela dit, une vingtaine d'entreprises ont innové dans la reconnaissance du rôle des syndicats, notamment en matière de formation des délégués, de suivi de carrières des représentants du personnel et aussi de nouvelles possi-

bilités de financement du syndicalisme.

Le développement dans les grands établissements a donné lieu à une réflexion spécifique puis à des contrats de développement, dont le premier avec la Santé en Ile-de-France. Le travail réalisé avec les organisations prioritaires au plan national, la Fédération des Services et la région Ile-de-France, confirme la pertinence de ces cibles de développement (78 % de progression pour la première en sept ans, et 19 % pour la seconde en quatre ans), notamment au regard du fort taux de féminisation de ces secteurs.

Dans les PME et TPE, 12 chantiers ont fait l'objet de contrats d'expérimentations entre la confédération, des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles. Ces chantiers ont permis d'affiner la connaissance des réalités multiples de ce milieu très particulier. Ils ont révélé également les difficultés qu'ont les syndicats à s'implanter et à soutenir, dans la durée, des implantations de toute petite taille.

- **Syndicalisme Hebdo:**
 - Affiche en juin 1994
 - Un quatre-pages diffusé en juin 1994
- **Syndicalisme Hebdo:**
 - Dossiers n° 2470 et 2497

2. Une audience de bonne tenue

Aux élections prud'homales de décembre 1992, la CFDT a obtenu 23,8 % des suffrages exprimés, son meilleur score dans ce type de scrutin. Seule confédération à progresser (+0,6 point par rapport à 87), elle a consolidé sa place de deuxième organisation derrière la CGT, qui a perdu 3 points. La progression de la



CFDT a été remarquable dans la section encadrement (+2,4 points), en grande partie au détriment de la CFE-CGC.

- **Affiches, affichettes, plaquettes**
 - campagne radios et affichage public (4 par 3) pour les élections prud'homales
- **Syndicalisme Hebdo :**
 - Deux dossiers (2 avril et 17 décembre 1992)
 - Deux dossiers dans Nouvelles CFDT

Les élections professionnelles confirment ces bons résultats. Dans la fonction publique hospitalière, la CFDT est devenue, en 92, le premier syndicat avec un score de 29,7% (+1,7 point par rapport à 85). Dans le secteur privé, malgré la progression des listes « non syndiquées », la CFDT a maintenu son audience lors des élections de CE : 20,5 % en 89-90. En 91-92, sa progression dans les deuxième et troisième collèges a été respectivement de 0,7 et 0,9 points.

3. Des militants mieux formés

La formation des militants d'entreprise et la consolidation d'un réseau de formateurs régionaux et fédéraux ont été parmi les toutes premières priorités confédérales. A ces fins, 25 organisations sur 41 ont souscrit un contrat avec la confédération entre 1992 et 1994.

Pour faciliter la démultiplication des formations, des outils pédagogiques destinés aux formateurs ont été mis au point : « Se structurer, se développer et agir dans une section syndicale » ; « Faire ensemble », pour l'accueil des adhérents ; « Notre histoire en marche », histoire, identité et stratégie CFDT ; une cassette vidéo « Le droit syndical, un chemin pas si tranquille » et même, un jeu de cartes-photos « La CFDT, ça joue ».

En 1993, ont été recensés 1 029 stages, soit 46 000 journées stagiaires. Ces stages ont réuni 16 125 militants et responsables (dont 28 % de femmes). Les actions destinées aux adhérents, aux militants d'entreprise et de syndicats ont réuni à elles seules 12 000 personnes, soit 70 % de l'ensemble de la formation CFDT. Enfin, l'adoption par le CN d'avril 94 du schéma directeur de la forma-

tion syndicale 1994 a bien traduit l'importance accordée par toutes les organisations CFDT à la formation syndicale de leurs adhérents et de leurs militants de tout niveau de responsabilité.

- **1^{er} supplément d'une série de suppléments à Nouvelles CFDT (Formation syndicale)**
 - Divers dossiers dans Nouvelles CFDT

4. Des adhérents et des militants mieux défendus et protégés

Entre 1992 et 1995, les dossiers collectifs transmis à la CNAS ont connu une nette progression (plus de 600 dossiers pour une moyenne de 400 les années précédentes). La pro-

gression est due aux actions d'intérêt général ou collectif (138 dossiers en 1993 pour 75 en 1992), mais aussi à une meilleure connaissance des possibilités de la CNAS.

Un grand nombre de rencontres a permis de présenter le nouveau dispositif de soutien à l'adhérent avec le contrat défenseur. Plus de 70 contrats ont été conclus (une seule région sans contrat). Des contrats spécifiques ont été conclus avec quelques fédérations, concernant le secteur public. De tels contrats ont souvent permis aux organisations de faire le point et de réorganiser leur activité juridique. Le soutien à l'adhérent a connu un développement rapide : 900 dossiers en 1993, plus de 3 000 dossiers en 1994. Pour l'essentiel, le contentieux prud'homal concerne les nouveaux adhérents des PME/PMI, toujours très exposés dans ce type d'entreprise. Le premier impact syndicalisation est fort, 75 % des dossiers concernent des nouveaux adhérents PAC.

Plus de 1 000 défenseurs, animant des permanences locales, sont maintenant agréés par la CNAS.

Enfin, deux assurances, avalisées au précédent congrès, ont été souscrites par la CNAS :

- l'assurance « responsabilité civile défenseurs » qui couvre ceux-ci en cas de faute ou de négligence impliquant leur responsabilité civile et celle de leur structure,
- l'assurance « risques physiques » qui couvre les militants victimes d'un accident au cours d'une activité syndicale et ayant subi un préjudice non pris en charge par la

Sécurité sociale au titre des accidents du travail.

5. Une CFDT plus à l'image de notre société

Lentement, la CFDT tente de passer d'un portrait type de syndicaliste (ouvrier masculin de 40 ans) à un portrait de groupe (hommes, femmes de tous âges), photographie syndicale plus conforme à l'image de notre société.

Des femmes responsables syndicales

Nous progressons. En septembre 94, il y avait huit femmes secrétaires générales de fédération ou de région (FGA, FTILAC, HACUITEX, PTT, UCC, Midi-Pyrénées, Franche Comté, Rhône-Alpes) ; 10 % des responsables d'unions départementales étaient des femmes.

La CFDT progresse aussi en termes de visibilité médiatique avec, pour la première fois, l'accès d'une femme au poste de secrétaire générale d'une grande centrale syndicale.

Neuf fédérations et onze régions ont mis en place une charte mixité.

Le fonds d'organisation pour la mixité a facilité l'accès de femmes aux responsabilités pour sept fédérations et dix régions, en aidant à mieux concilier vie familiale avec responsabilités syndicales (garde d'enfants, aide ménagère...). La confédération a assuré des formations spécifiques pour les femmes responsables et, bien évidemment, a organisé « Actuelles » (2 000 militantes).

- **Plaquette** éditée par la CNAS diffusée aux Fédérations, régions et syndicats (1993)
- **Syndicalisme Hebdo :**
 - Dossier dans n° 2434

- **Affiches** Actuelles chaque année
- **Syndicalisme Hebdo :**
 - Dossiers dans n° 2442 et 2490



D'actifs retraités

La volonté de renforcer la CFDT parmi les retraités a été d'autant plus affirmée qu'elle s'avère nécessaire pour construire une solidarité battue en brèche par des associations souvent strictement catégorielles. Avec 93 UDIR et 210 ULIR, les retraités CFDT sont présents sur tous les lieux de vie et prennent une part importante dans la conduite de notre action syndicale de proximité. Si l'UCR repose sur 22 URIR et 12 Unions fédérales, les retraités CFDT ont fait la preuve que s'intéresser prioritairement au territorial n'altère pas la légitimité du travail professionnel lorsqu'il est nécessaire, en particulier pour les régimes spéciaux.

Des jeunes qui se manifestent à nouveau

L'augmentation du nombre d'étudiants, de jeunes au chômage ou en emploi précaire, le développement de l'emploi dans les petites entreprises ont longtemps éloigné les jeunes du syndicalisme. La création de Turbulences il y a trois ans a permis, au moment opportun, de renouer des

liens avec les moins de trente ans. Près de 8000 jeunes adhérents ont été recensés par les syndicats. Turbulences a déjà deux ans, et les associations locales approchent la vingtaine.

Le rassemblement du 15 octobre 94, organisé par la Confédération et les associations Turbulences, a été un moment fort qui a permis aux jeunes d'exprimer publiquement leurs propositions visant à être plus autonomes, plus solidaires, mieux entendus.

Ce temps fort l'a été aussi par le nombre (plus d'une vingtaine) et la qualité des partenaires présents, parmi lesquels certains le sont de longue date: UNEF-ID, JOC/JOCF, MRJC.

6. DOM/TOM - des relations renforcées

Depuis 1992, il existe dans chacun des neuf DOM-TOM une organisation syndicale en relation avec la CFDT. C'est dire l'importance et la qualité des liens qui ont pu se nouer. La CISMA de Mayotte a tenu en 1994

son premier congrès, marquant ainsi son statut d'organisation.

Le mandat qui s'achève, fertile en activités et événements sociaux dans les DOM-TOM, a surtout été marqué par deux activités dans les relations entre la CFDT et les DOM-TOM.

La première est l'importante progression du soutien de la CFDT en matière de formation syndicale auprès des syndicats d'Outre-mer. Le nombre de sessions, qui ont surtout porté sur l'aide à la structuration et à l'organisation, ainsi que sur quelques thèmes particuliers tels le juridique, la protection sociale ou le développement local, a triplé en trois ans.

La seconde est la participation des responsables d'Outre-mer aux manifestations organisées par la CFDT, comme Actuelles, Forum CE ou encore l'USE en 1994, marquant l'importance du thème de l'exclusion.

7. Vers des structures mieux adaptées

L'allègement de notre fonctionne-



FORMATION PROFESSIONNELLE L'enjeu régional

Le paysage de la formation va changer profondément en 1995. Les fédérations et régions ont des responsabilités particulières et des logiques complémentaires précisées dans notre dossier.

17 000 - 10 NOVEMBRE 1994 - 47

action juridique

Grève, responsabilité et accords de fin de conflit

L'astreinte

Droit de grève des agents publics (2)

109

109



Etes-vous turbulents?

5 000 jeunes syndiqués à Paris le 13 octobre

BANLIEUES trente ans d'erreurs



l'inventaire

du décor

des de la reprise

Le prix de l'emploi

Réduction du temps de travail
Chômage : spécificité française ?
Politique économique
et société solidaire
Syndicalisme :
modernisation inachevée

n° 112

juin 1994

L'impossible concurrence en Sécurité sociale

par Jean-Marie Spach

Social actualité

La dépendance des personnes âgées

Dossier
spécial

Les personnes âgées et les familles confrontées à la dépendance vivent difficilement.

Nos voisins allemands créent des 1995 leur allocation dépendance, etc.

Faute de courage des pouvoirs publics, nous, au expérimentation.

Nous sommes encore loin des revendications de la CFDT.

C'est le moment de faire le point avec ce dossier.

• Un enjeu de société

• La détresse des aidants

• L'Allemagne crée sa prestation dépendance

• La France expérimente...

• Ce que veut la CFDT

ment et l'adaptation de nos structures est un chantier de longue haleine, aujourd'hui bien lancé par les fédérations et les régions.

Le travail de ces trois dernières années a démontré que l'évolution des structures ne pouvait se faire que par adaptations successives dans les faits, avant de se traduire dans les textes.

Syndicats, force politique et viabilité

La nécessité de sortir d'un modèle unique de syndicat s'est progressivement imposée et nombre de nos idées préconçues se sont modifiées au vu des réalités. L'avancée du chantier a cependant mis en évidence la difficulté de conjuguer la volonté d'avoir des syndicats plus professionnels avec l'exigence de viabilité. L'exemple de la région Ile-de-France montre que la taille et l'ampleur du champ de syndicalisation autorisent des formes de syndicats variés, mieux adaptés, plus opérationnels pour notre action revendicative et pour notre développement, sans pour autant se heurter à des problèmes de viabilité. Ailleurs, l'évolution est moins aisée et le problème de viabilité est plus pressant. Notre développement récent devrait réduire cette difficulté.

Pour l'heure, de nombreux regroupements de syndicats ont été validés.

Fédérations et régions en pleine adaptation

Sessions, débats et enquêtes permettent aujourd'hui de mieux appréhender l'évolution des branches professionnelles et les critères constitutifs d'une fédération. Presque toutes les fédérations ont engagé la rénovation de leur fonc-

tionnement et la simplification de leurs structures, tout en s'interrogeant sur les contours des champs fédéraux.

Quant aux URI, la moitié d'entre elles a entamé une réflexion sur la répartition des fonctions et compétences des différents niveaux de structure. Elles cherchent à préciser les domaines respectifs d'intervention entre unions régionales et unions départementales, à trouver les articulations et les complémentarités possibles et, enfin, à alléger le fonctionnement.

8. Des adhérents et des militants mieux informés

Syndicalisme-Hebdo a adapté sa formule après avoir doublé sa diffusion (de 17 500 à 35 000 exemplaires aujourd'hui dont 7 éditions fédérales : Banques, FEP, FGE, FNCEB, Interco, PSTE, PTT - 17 000 abonnés environ reçoivent un supplément fédéral), couvrant ainsi plus largement les besoins des militants.

CFDT Magazine, passé de 48 à 64 pages, tout en couleurs, plaît aux adhérents (une enquête de lectorat le montre). Il a joué un rôle important dans le développement du PAC. Sa diffusion suit le rythme de la progression du nombre d'adhérents. Sept fédérations font paraître des pages spéciales dans le magazine. Les conseillers prud'hommes, les défenseurs et les organisations trouvent dans *Action juridique* leur outil spécifique (4 439 abonnés).

CFDT Aujourd'hui, dont malheureusement le tirage est en baisse, nourrit la réflexion des militants (2 175 abonnés).

Social Actualité évolue pour mieux informer les administrateurs de la

protection sociale et les structures qui les mandatent (2 976 abonnés).

Turbulences, pour les moins de trente ans, dernier né de la presse confédérale, est en pleine progression (10 000 exemplaires bimestriels dont 7 126 abonnés).

Nouvelles-CFDT a fait l'objet, en 94, d'une refonte de contenu et de forme, répondant à une plus grande valeur ajoutée politique de l'information à destination des responsables de l'organisation (bimensuel, tiré à 1 400 exemplaires).

CFDT-Productions s'est affirmé comme l'outil indispensable pour dynamiser et unifier nos efforts de communication. Par exemple, l'opération « Faire Ensemble » a permis de diffuser 500 000 bulletins d'adhésion renouvelés et 400 000 brochures d'accueil. Affiches, matériels et dépliants sont à la disposition de tous.

L'audiovisuel s'est considérablement développé (équipement, moyens, locaux) permettant, au cours des trois dernières années, la réalisation d'un grand nombre de films et de vidéos. Sept productions pour les fédérations, cinq stages d'expression dans les médias et seize tribunes d'« Expression directe » ont été réalisées.

La télématique ou 3615 CFDT, grâce auquel des commandes peuvent être faites maintenant directement à CFDT-Productions, a été saluée cette année par « Infomatin » pour la rubrique « Calculer votre impôt », classée comme le service de calcul d'impôts ayant le meilleur rapport qualité/prix.

9. Une communication dynamisée

Au cours de ces trois dernières années, la communication de la CFDT,

confédérale et confédérée, a réussi à :

- clarifier l'image de la CFDT avec la signature « l'Efficacité à vos côtés » mettant en avant les quatre thèmes moteurs de la CFDT : la force, la défense des salariés, l'innovation et la modernité,
- développer le triptyque « défense, négociation, solidarité » autour de nos grands thèmes revendicatifs,
- dynamiser notre intervention par un soin particulier apporté à la communication événementielle - manifestations, colloques, forums... - et la communication « grand public » (publicité, radio, guides pratiques, campagne prud'hommes),
- valoriser les résultats montrant « Preuves à l'appui » ce que nous obtenons pour gagner encore en crédibilité.

4

Une action internationale plus intégrée



1. Une CFDT présente et active dans toutes les grandes instances européennes et mondiales

Mieux intégrée aux instances internationales (CES et CISL) auxquelles elle adhère et participe, la CFDT est aussi de mieux en mieux impliquée par l'intermédiaire de ses organisations.

Dans les régions, la participation active de la CFDT dans les CSI concerne toutes les zones frontalières. Ces échanges directs et réguliers avec nos voisins ont enrichi notre réflexion et donné corps à la dimension internationale de notre action syndicale.

Les fédérations ont amplifié leur engagement au sein des CSE, qui deviennent progressivement de réels outils d'action. Ils ont permis d'intégrer l'approche internationale dans la définition et la conduite de politiques sectorielles (énergie, transports, transformation du bois, commerce de gros et de détail) et ont contribué à la mise en place des comités d'entreprises européens.

Par ailleurs la CFDT a affirmé sa présence et ses responsabilités au sein du Conseil Economique et Social de Bruxelles; elle a accédé au conseil d'administration du BIT et siège désormais au comité exécutif de la CISL, où elle a aussi une représentante au titre du Comité des Femmes. Le travail mené dans toutes ces instances, et lors de deux sessions de recherche organisées par la confédération à l'Institut de Strasbourg, ont contribué à approfondir notre analyse. Ainsi, nos propositions pour restaurer un ordre mondial équilibré, amorcer un nouveau tournant de la construction européenne et

repréciser les responsabilités du mouvement syndical international ont été actualisées.

Ces trois dernières années, plusieurs événements majeurs ont été l'occasion, pour la confédération, de fournir aux militants des éclairages et des éléments d'analyse sur l'actualité, de s'exprimer publiquement et de prendre position dans les débats européens et internationaux.

Ce fut notamment le cas au moment du référendum de Maastricht (septembre 92), des élections européennes de mai 94, de la conclusion des accords du GATT avec la décision de mise en place de l'OMC (décembre 93), du débat sur le Livre blanc «Croissance, compétitivité, emploi» et sur celui consacré à la politique sociale ou encore lors de la préparation, au sein du TUAC (comité syndical consultatif de l'OCDE), des différents sommets du G7 (Bonn 92, Tokyo 93, Rome 94).

- **Plaquette, CFDT «Europe»** en quatre langues
- **Syndicalisme Hebdo :** Dossiers n° 2492
- **Suppléments :** «International» à Nouvelles CFDT
- **Publications régulières :** dans Nouvelles CFDT

2. Une coopération Nord/Sud - Est/Ouest consolidée et renforcée

A l'Est comme au Sud, nos relations de coopération se sont développées. De nombreux syndicats étrangers (environ une trentaine), soucieux de renforcer leur position et d'affirmer leur autonomie dans leur pays, ont fait appel à la CFDT, soit pour organiser des formations, soit pour béné-

ficier d'une aide juridique ou technique dans différents domaines (sécurité du travail dans les centrales nucléaires, conditions de travail, négociation collective, tripartisme, structuration syndicale). Ces programmes de coopération, impulsés par la confédération et impliquant les fédérations et régions, ont été pour un certain nombre mis en oeuvre et suivis dans leur réalisation par l'Institut Belleville.

Ainsi avons-nous développé des échanges bilatéraux avec les pays d'Europe centrale et orientale (Pologne, Hongrie, Roumanie, Bulgarie, République Tchèque, Slovaquie); consolidé la coopération avec l'Amérique latine (Brésil, Chili, Argentine), et l'Amérique centrale (Salvador, Nicaragua, Haïti) et contribué à relancer la formation syndicale en Afrique subsaharienne et en Afrique du Sud. Enfin, la CFDT participe au développement d'un programme syndical destiné aux Palestiniens afin de soutenir le processus de paix israëlo-arabe.

En Afrique du Nord, une nouvelle impulsion a été donnée au dialogue syndical euroméditerranéen avec les deux sommets euromaghrébins de 1992 et de 1994. L'université d'été de Tunis en 1993, avec l'UGTT, a été un temps fort pour la compréhension des réalités et des enjeux du Maghreb. Elle a inspiré le séminaire des jeunes syndicalistes de la CES et de l'USTMA (Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe) qui s'est tenu en septembre 1994.

La coopération confédérale s'est développée avec nos partenaires syndicaux du Maghreb. Elle a porté sur des dossiers comme l'assurance-chômage avec l'UGTA, les politiques industrielles de branche avec l'UMT, les systèmes de formation avec l'UGTT ou encore la for-

mation professionnelle avec l'USTM. De même des fédérations sont intervenues sur les divers aspects des politiques professionnelles: Hacuitex et la FGTE au Maroc sur les négociations de branches, la FGMM et la FUC en Algérie sur les privatisations, les Fédérations des Services et Santé-Sociaux en Tunisie sur les problèmes de formation professionnelle.

• **Diverses plaquettes,**
« Projets » éditées par l'Institut Belleville
• **Supplément:**
au n° 111 de CFDT Aujourd'hui (Carnets)
• **Suppléments:**
« International » dans Nouvelles CFDT

3. Paix et respect des droits fondamentaux : une CFDT toujours vigilante

En témoin engagé

La CFDT a été présente et active au sein du comité des libertés de la CISL et a participé à toutes ses actions contre les violations répétées des libertés syndicales dans le monde (Chine, Kazakhstan, Indonésie, Ex-Yougoslavie, Colombie, Salvador, Corée, Pérou, Tchad, Cameroun, Maroc...).

Nous avons condamné avec vigueur l'assassinat de syndicalistes et de ressortissants français en Algérie et demandé des moyens efficaces pour garantir l'intégrité physique et l'expression des personnes.

Au-delà des simples réactions, la CFDT, fortement préoccupée par la crise politique algérienne et par la persistance de la menace intégriste,

a resserré ces derniers mois ses contacts avec l'UGTA.

De tels contacts nous permettent d'appréhender plus finement, « de l'intérieur », l'évolution de la situation, en même temps qu'ils confortent la position de l'UGTA dans son action et dans son combat pour aider l'Algérie à retrouver le chemin de la démocratie.

En acteur impliqué

Face aux conflits qui déchirent l'ex-Yougoslavie, la CFDT a pris part à la nécessaire sensibilisation de l'opinion publique pour un retour de la paix. Diverses actions, dont certaines relayées par la CES, ont été initiées (colloques coorganisés avec le DGB en juin et octobre 1993).

La CFDT a développé son action en participant au comité « Vukovar-Sarajevo », entre autres par la publication d'un livre « Vukovar-Sarajevo », en coopération avec les syndicats croates, bosniaques et le syndicat serbe indépendant. D'autres actions ont été menées telles que l'organisation d'un débat à la Bourse du travail de Paris le 4 février 1994, sur le thème « 5 heures pour la Bosnie », l'opération du 8 mars « cartes postales pour les femmes victimes d'un viol », la collecte et l'envoi de produits d'hygiène de première nécessité ou encore l'expédition de convois humanitaires, le dernier en date étant celui du 1^{er} mai 1994.

La CFDT face aux grands problèmes politiques et de société

1. Une CFDT sur tous les fronts de l'exclusion

Si l'emploi a été notre terrain quotidien de lutte contre l'exclusion, d'autres terrains plus spécifiques ont été investis par les militants CFDT, en particulier le logement, la ville et l'école.

Logement

Face aux 200 000 SDF, aux 3 millions de mal logés, aux personnes inscrites sur d'interminables files d'attente de logements, aux accédants à la propriété en difficulté, aux familles surendettées, la CFDT est intervenue dans la mesure de ses moyens.

Au sein des CIL, les représentants CFDT ont continué d'agir pour que le 1 % logement conserve un volet « très social » (logements des personnes défavorisées et des immigrés), obligeant ainsi les entreprises à se sentir concernées par les questions de l'habitat et du cadre de vie. Dans cette même période, des négociations avec le CNPF ont permis d'améliorer la gestion paritaire de ce dispositif, avec notamment la mise en place d'une « commission mixte paritaire des emplois du 1 % logement ». L'accord du 1^{er} septembre 93 a amélioré les aides pour l'accession sociale à la propriété et a contribué dans le même temps à une relance du bâtiment.

D'autres initiatives ont été menées pour prévenir les risques de ségrégation urbaine et sociale : avec la Fédération des Services pour faciliter le logement des intérimaires ; avec la Fédération Interco pour améliorer le service public de l'habitat dans le cadre des offices de HLM, mais aussi avec la plupart des autres fédérations publiques pour assurer, maintenir ou développer la présence

des services publics dans les banlieues et les zones rurales.

Dans le Nord Pas-de-Calais, une union locale a engagé un travail pour accueillir les salariés, accédants à la propriété en difficulté. Des antennes ASSECO et des CE se sont mobilisés, les uns pour aider, les autres pour prévenir les problèmes de surendettement, facteur d'exclusion lui aussi.

Dans plusieurs autres URI (Rhône-Alpes, Bretagne, Nord Pas-de-Calais) se sont structurés, avec le concours de la CFDT, des réseaux locaux de partenariat entre syndicats, CE, associations, entreprises, mutuelles, banques, en vue d'agir contre l'exclusion dans un cadre coordonné.

Ville

La violence dans les quartiers a fait l'objet d'une investigation syndicale poussée sur la ville des Ulis afin de proposer aux sections et militants des démarches d'intervention spécifiques. A cet effet, une étude est en cours avec l'In.Pact et plusieurs fédérations concernées : Services, Interco, Santé, Sgen, Fgte ...

Ecole

Des équipes du Sgen ont contribué activement à faire vivre les Zones d'Education Prioritaire. Les mêmes, aidés par d'autres, ont soutenu des projets d'école pour transformer des « établissements de l'exclusion » en « établissements de la réussite ».

Enfin, les ondes de choc de l'échec scolaire se faisant ressentir dans les entreprises, de nombreuses initiatives ont été menées pour la formation et l'insertion des jeunes de faible niveau de qualification, prenant ainsi le relais de l'action syndicale en milieu scolaire et péri-scolaire.





2. Une CFDT en alerte sur les questions de société et de libertés

Dans le domaine des libertés, l'essentiel du travail a porté sur le code de procédure pénale, la loi bioéthique, le plan pluriannuel de la justice, le projet de réforme de la Cour de cassation, le projet de loi sur la sécurité et les lois Pasqua. Dans ces domaines nous n'avons pas ménagé nos efforts et avons multiplié les contacts avec d'autres organisations (en particulier la LDH, la Ligue de l'enseignement et la FEN), pour dégager des positions communes et faire connaître nos exigences auprès des groupes parlementaires et dans les commissions ad hoc où nous siégeons.

Ce travail a donné lieu à des prises de positions publiques et à des expressions au sein de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) et de ses groupes spécialisés.

Mais les libertés, ce sont aussi celles vécues au quotidien par les travailleurs immigrés et leur famille. A nouveau, le chômage a exacerbé les risques de racisme, de xénophobie et de ségrégation auxquels sont exposées les personnes d'origine étrangère. Face à cette situation, confédération et régions ont pour-

suivi leur effort pour améliorer l'insertion des immigrés dans les dispositifs de droit commun et la reconnaissance de l'égalité des droits.

Sur ces questions, ainsi que sur celle de l'asile politique, la CFDT a exprimé fermement ses positions au sein d'institutions telles que le FAS, l'OMI, le CNIPI ou la CNCDH.

3. L'aménagement du territoire : en cohérence avec le développement de l'action de proximité

L'action des URI a été animée par la volonté de traiter les questions d'aménagement du territoire d'abord sous l'angle de l'emploi. Le contenu de nombreux contrats de plan Etat/régions a été infléchi dans ce sens et, toujours sous l'impulsion de la CFDT, de nombreux rapports au CESR ont traité du développement local, des actions d'insertion par l'économie, des créations de services de proximité, du développement de la pluriactivité (Bretagne, Pays de la Loire, Midi pyrénées, Aquitaine, Bourgogne, Rhône-Alpes, Lorraine, Centre, Haute Normandie, Poitou-Charentes, Picardie, Alsace).

Un deuxième axe a consisté à

rechercher une plus grande cohérence régionale dans les actions menées localement. Des réflexions ont été menées sur le rôle des villes-métropoles dans l'espace régional, sur la mise en réseau des villes moyennes, le rôle des bassins d'emploi, les collaborations inter-régionales (Arc Atlantique, Grand Bassin Parisien).

La recherche de désenclavement de certains territoires a pris diverses formes, allant du soutien au développement de grands équipements routiers ou fluviaux (tunnel du Somport, autoroute verte entre Clermont-Ferrand et Toulouse, canal à grand gabarit de la liaison Rhin-Rhône...), à la coopération transfrontalière (Euro-guichet social en Lorraine, projet à l'initiative du Nord Pas-de-Calais d'Euro-Région Flandres/Hainaut/Kent).

Des actions de formation, la tenue de trois colloques régionaux (Quimper, Toulouse, Lille), de deux rencontres nationales, ont largement contribué à préciser et diffuser nos positions ainsi qu'à enrichir nos interventions publiques au moment du débat sur la loi d'orientation sur l'aménagement du territoire.

Cette période a été l'occasion pour la CFDT de rappeler ses exigences en matière d'égalité d'accès aux services publics, de rééquilibrage entre

les différents modes de transport, de développement des zones rurales, de recomposition du territoire autour de la notion de « pays », de renforcement du rôle et des moyens des comités de bassins d'emploi. Enfin, dans la foulée, la CFDT a réaffirmé sa volonté d'un maintien des procédures de contrats de plan Etat/régions et de planification au travers de la consolidation du rôle du Commissariat général du Plan.

4. Les questions de défense nationale vues sous l'angle syndical

L'évolution du contexte international a amené la confédération à remettre à jour et à compléter sa réflexion sur les problèmes de sécurité et de désarmement. Un groupe de travail chargé, depuis mars 1992, d'auditionner une série d'experts, de suivre des conférences sur ces thèmes, s'est réuni douze fois et a produit une note débattue au BN de décembre 1994 portant sur la politique de défense de la France et ses conséquences sur les industries d'armement, l'armée, le désarmement, la sécurité et la défense de l'Europe. D'autre part, la loi de programmation militaire, à partir des analyses faites par le groupe de travail, a donné lieu à une expression publique de la CFDT.

5. Environnement : des progrès concrets

Les propositions faites par la confédération sur la protection de l'environnement sur les lieux de travail, associées aux contacts qu'elle a développé auprès du Ministre de

l'environnement et du travail, et des élus, s'est traduite par la possibilité pour le CHSCT (loi de décembre 1991) d'être consulté et informé sur les risques majeurs dans les établissements dangereux. Cette avancée réelle en matière de protection de l'environnement est jugée par nous comme le début d'une action de longue haleine à mener sur les problèmes environnementaux.

Notre participation à la réflexion et à l'action internationale sur la protection de l'environnement a donné lieu à des contributions à la conférence de Rio (mai 1992) et au congrès de la CISL (avril 1992); à un séminaire de réflexion avec le DGB sur l'effet de serre (avril 92) et, plus récemment, dans le cadre des groupes de travail « énergie et environnement » de la CES, à une contribution sur l'écotaxe.

Enfin, une session ayant pour thème « la prise en charge syndicale de l'environnement » a été réalisée en 1993 en collaboration avec l'Inpact et des interventions régulières ont eu lieu dans les actions de formation fédérales et régionales.

6. Une CFDT attentive au travail gouvernemental et parlementaire

Nous avons suivi de très près l'élaboration des projets de loi, en particulier sur tous les problèmes économiques et sociaux (loi quinquennale sur l'emploi et la formation, lois sur la protection sociale, les retraites, la famille, sur l'enseignement...). A chaque fois et à chacune des étapes, la confédération a fait connaître ses avis et a développé des contre-propositions auprès des groupes parlementaires, des commissions des

deux assemblées ou des dirigeants politiques.

La CFDT a été aussi fréquemment auditionnée par les rapporteurs des différents groupes d'études mis en place par le gouvernement sur la planification, l'avenir des services publics, la formation des jeunes, la protection sociale..., et bien d'autres thèmes.

7. Des rapports clairs avec les partis

Ces deux dernières années ont été riches en événements politiques. Une série d'élections régionales législatives et européennes ont amené des changements de majorité et de lignes politiques nous obligeant à analyser plus finement, à la lumière de nos priorités, les programmes et les objectifs de chacun des partis.

La CFDT, reconnue dans sa fonction sociale, a été aussi fréquemment sollicitée par les partis, désireux de mieux connaître et comprendre ses analyses et ses positions. Dans ce cadre, des contacts bilatéraux ont eu lieu avec le PS, le RPR, l'UDF et les Ecologistes.

Enfin, à l'occasion de divers congrès, assises ou colloques, la CFDT a fait directement connaître auprès de plusieurs partis politiques ses positions sur les grands dossiers sociaux.

Ces activités ont fait régulièrement l'objet de comptes rendus et d'analyses dans la presse confédérale et de débats d'actualité dans les instances du BN et du CN.

En conclusion et en perspective

Ce rapport met en relief l'activité réelle de la CFDT depuis le congrès de Paris, sans volonté de l'enjoliver mais sans la sous-estimer non plus.

Il capitalise les acquis de l'organisation qui sont le résultat d'une activité militante dont il s'agit de ne pas minorer l'importance, eu

égard aux difficultés et blocages de toutes sortes de la période. Il donne une mesure des avancées et des « percées » sociales que nous avons produites. Ayons la simplicité de reconnaître le travail accompli et d'en être fier. La tâche n'a pas été facile.

Si ce rapport rend compte des acti-

vités des trois dernières années, il préfigure aussi celles que nous devons mener demain pour que Justice et Solidarité ne restent pas lettres mortes. Le rapport d'orientation et la résolution tracent les lignes directrices de notre action à venir.



Lexique

AGIRC	Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APEF	Association pour l'Emploi en France
ARACT	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARRCO	Association des Régimes de Retraite Complémentaire
ASSECO	Association Etudes et Consommations
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'Industrie et le Commerce
ASF	Association pour la Structure Financière
BIT	Bureau International du Travail
CES	Confédération Européenne des syndicats
CES	Contrat Emploi-Solidarité
CESR	Comité Economique et Social Régional
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle
CISL	Confédération Internationale des Syndicats Libres
CNAL	Comité National d'Action Laïque
CNCDH	Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme
CNIPI	Conseil National pour l'Intégration des Populations Immigrées
CNNC	Commission Nationale des Négociations Collectives
CNRPA	Comité National des Retraités et des Personnes Agées
CODERPA	Comité Départemental des Retraités et des Personnes Agées
COORACE	Coordination des associations d'aides aux chômeurs par l'Emploi
COPIRE	Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi
CSE	Comité Syndical Européen
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CSI	Comité Syndical Interrégional
DATAR	Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
FAS	Fonds d'Action Sociale
FEM	Fédération Européenne de la Métallurgie
FESCID	Fédération Européenne des Syndicats de la Chimie et des Industries Diverses
FETBB	Fédération Européenne des Transports, Bâtiment et Bois
FGAF	Fédération Générale des Fonctionnaires
FNARS	Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réadaptation Sociale
GATT	Général Agreement on Tariffs and Trade
IN.PACT	Institut pour l'Amélioration des Conditions de Travail

IUT	Institut Universitaire de Technologie
LDH	Ligue des Droits de l'Homme
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMI	Office des Migrations Internationales
TRILD	Travail Réduit Indemnisé de Longue Durée
TUAC	Trade Union Advisory Committee (Comité de l'OCDE)
UDIR	Union Départementale Interprofessionnelle de Retraités
UGTA	Union Générale des travailleurs Algériens
UGTT	Union Générale des Travailleurs Tunisiens
ULIR	Union Locale Interprofessionnelle de Retraités
UMT	Union Marocaine du Travail
UNEDIC	Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie, le Commerce et l'agriculture
UNEF-ID	Union Nationale des Etudiants de France Indépendante et Démocratique
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
UNIR	Union Régionale Interprofessionnelle de Retraités
USTMA	Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe

Supplément au n° 2526 du 24.11.1994 de *Syndicalisme Hebdo*. Directeur de la publication : Jean-Marie Spaeth. N° CPPAP : 718 D 73.
ISSN : 00597741. Réalisation : Incidences. Impression : L'Avenir Graphique, ZI Sud, rue des Epinettes, 77200 Torcy.