

- CFDT -
Service
Documentation

Cfdt
47^e Congrès
Tours

7-11 juin 2010



RECONSTRUIRE L'AVENIR
AVEC LES SALARIÉS

Sommaire

1	RAPPORT D'ACTIVITÉ	4
2	RÉSOLUTION "Reconstruire l'avenir avec les salariés"	45
3	CHARTRE FINANCIÈRE ET INFORMATIQUE	109
4	INVITÉS ET INTERNATIONAUX	112
5	TOURS 2010 : 1^{ER} ÉCO-CONGRÈS	119
6	ÉLECTIONS	121
7	DISCOURS DE CLÔTURE	128

UNE CFDT PRÊTE À RECONSTRUIRE L'AVENIR AVEC LES SALARIÉS

Notre congrès de Tours a fait événement. Fidèle à sa conception du syndicalisme de transformation sociale, la CFDT a surmonté la tentation de la radicalité et du refus de tout changement malgré la pression forte du contexte économique, social, politique mais aussi médiatique.

Dans le cadre de la résolution confédérale « Reconstruire l'avenir avec les salariés », le Bureau national avait souhaité des débats en prise directe avec la réalité de ce que vivent les salariés.

En gardant le cap de notre lutte contre les inégalités, le congrès a su trancher des sujets difficiles et tracer des axes indispensables de changement pour l'action de la CFDT, que ce soit sur les retraites, la fiscalité, la fonction publique ou notre propre fonctionnement.

La qualité des débats et la clarté des prises de positions ont à nouveau renforcé la démocratie au sein de la CFDT. Loin des débats idéologiques globalisants et partisans, notre capacité à exprimer des désaccords, à confronter les réalités, les analyses et les arguments, et à trancher démocratiquement sur des sujets de fond, est un atout et une force pour toute la CFDT dont nous pouvons être fiers.

Nos débats ont été fortement imprégnés des réalités vécues dans les secteurs professionnels, notamment de l'évolution préoccupante des services publics. Si cela a quelquefois généré des débats âpres et des votes serrés, cela laisse intacte notre vision commune du syndicalisme CFDT tourné vers un avenir de justice et de solidarité.

Les nombreux observateurs, français et étrangers, ont tous relevé la maturité des interventions, la richesse des débats, et la capacité collective de la CFDT à se prononcer clairement sur les grands sujets de société.

La réussite de notre éco-congrès a aussi témoigné de notre capacité à changer nos pratiques en matière de développement durable. Succès également de notre pari de l'ouverture dans le suivi de nos débats qui ont été diffusés intégralement et en direct sur le web. Enfin, plaisir musical, partagé avec des milliers de Tourangeaux, du concert offert par la CFDT.

Forte de ce grand moment de mobilisation, décidée à porter loin ses nouvelles ambitions, la CFDT est prête à se projeter vers l'avenir, prête à évoluer dans ses pratiques.

Plus proche des salariés, plus soucieuse de l'attente des adhérents, attentive à mieux accompagner les militants, la CFDT est résolue à relever ce défi de l'évolution de notre syndicalisme dont nous déciderons ensemble des changements pertinents lors d'une assemblée générale de syndicats qui se tiendra en 2012.

FRANÇOIS CHÉRÈQUE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Présentation du rapport d'activité par François Chérèque	5
Interventions des syndicats	12
Réponse de François Chérèque	33



PRÉSENTATION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ PAR FRANÇOIS CHÉRÈQUE

Bonjour à toutes et à tous. Merci Philippe pour ton accueil chaleureux, merci à tous les militants de la région Centre qui depuis déjà plusieurs semaines se sont mobilisés pour nous permettre de travailler, d'échanger et de débattre dans la convivialité. Bienvenue à vous, les 1520 délégués du 47^e congrès de la CFDT. Vous représentez tous nos syndicats de salariés du public et du privé, toutes nos unions territoriales de retraités, nos fédérations, nos unions régionales, nos unions confédérales.

Bienvenue à Tours à tous nos invités : aux représentants des organisations syndicales étrangères et aux représentants des organisations syndicales françaises.

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

Bienvenue à ce premier éco-congrès.

Fidèle à sa devise « des choix, des actes », la CFDT a mis en application ses engagements de longue date sur le développement durable. Je tiens à saluer les syndicats dans le lancement de cette dynamique. Vous avez joué le jeu avec l'inscription en ligne, la gestion des amendements, les moyens de transport... Et je compte sur vous tous pour poursuivre notre effort et réussir, à notre niveau, ce pari collectif d'un autre développement pour notre planète. Ce n'est pas là la seule idée nouvelle de ce 47^e congrès.

Pour la première fois, tous nos débats de cette semaine pourront être suivis en direct sur internet par toutes celles et tous ceux qui le souhaitent. Je suis sûr qu'ils seront nombreux dans la CFDT et au-delà à suivre nos travaux.

Mais ce n'est pas tout ! Le Bureau national



a désiré partager autrement le regard que nous portons ensemble sur ces quatre années de travail et d'engagement syndical. Au long monologue habituel du secrétaire général qui ouvre les débats du congrès, le Bureau national a préféré donner la parole à chacun des membres de la Commission exécutive sur ce bilan collectif. Aussi, j'ai le plaisir de vous annoncer une première, encore une. Nous allons dans quelques instants découvrir la CFDT « Engagée dans une société en mutation ». Un film dans lequel nous avons souhaité que tous et chacun se retrouvent, retrouvent la CFDT en action durant ces quatre années. Une CFDT telle qu'elle est : inventive et audacieuse dans ses propositions, courageuse et lucide sur les défis que doit affronter le syndicalisme. Mais avant ce retour sur images et pour mieux en saisir le sens et la portée, je veux revenir sur le contexte particulier de notre

action durant cette période. À tous les niveaux, national, européen et international, sur tous les plans, économique, politique, social, et bien sûr syndical, ce contexte en pleine évolution a été difficile et particulièrement instable. Du fait, bien sûr, de l'accélération des mutations économiques, de la fuite en avant du capitalisme financier livré à lui-même qui a débouché sur une crise colossale et qui continue de détruire massivement des emplois. Du fait aussi d'une véritable prise de conscience des enjeux climatiques sur l'avenir de la planète. Prise de conscience rassurante, mais qui peine à faire émerger les mesures justes et nécessaires. Du fait encore des égoïsmes nationaux qui pèsent sur l'Europe et l'ont fait trop souvent hésiter à agir et à coordonner son action au risque d'abandonner à leur sort ses membres les plus fragiles. Le sursaut de solidarité qu'a fini par déclencher la crise grecque est un premier pas nécessaire mais insuffisant, il doit être suivi d'une véritable gouvernance européenne.

Au-delà de ces mutations, notre contexte national a été marqué par l'attente forte manifestée lors de l'élection présidentielle de 2007 à l'égard du politique avec un taux exceptionnel de participation. Mais une attente qui a été vite déçue. Déçue par une gouvernance trop concentrée dans les mains d'un seul homme. Déçue par une opposition tardant à proposer des perspectives alternatives, parfois tentée de s'en remettre aux organisations syndicales pour combler cette carence.

La volonté effrénée de réformes a été un marqueur politique fort. Le gouvernement a mené celle de l'État et de la révision des politiques publiques au pas de charge. Guidé par son obsession comptable, il a conduit ces réformes au détriment de l'efficacité et de la qualité des services rendus au public, au mépris du dialogue social et du bien-être de ses propres salariés.

L'application de la nouvelle loi sur le dialogue social, à laquelle le gouvernement a dû se conformer, ne l'a pas toujours conduit à tenir tous ses engagements vis-à-vis des partenaires sociaux.



De son côté, le patronat, après avoir joué le jeu d'une démarche active de négociation, a perdu pied pendant la crise. Empêtré dans ses tensions internes, il est resté un spectateur plaintif et sans vision d'avenir. Mais ce que je retiens de plus alarmant dans cette période est la progression des inégalités et de la pauvreté dans toutes les sphères de la société, touchant en particulier les jeunes et un nombre important de femmes. Cette dérive nous interpelle tous et le syndicalisme au premier chef.

Dans ce contexte d'injustice, de destruction massive des emplois, de dégradation préoccupante du travail, les salariés, eux, ont constamment exprimé leur confiance et surtout une attente grandissante à l'égard des syndicats. Ils ont même plébiscité leur unité dans l'action en espérant des résultats tangibles. La CFDT n'a pas cessé de vouloir répondre à cette demande pressante et de redonner aux salariés espoir en l'avenir, en la solidarité et dans l'action collective.

Contre vents et marées, nous avons tenu notre cap, le cap fixé à Grenoble d'une CFDT tout entière engagée dans cette société en profonde mutation. Dans cette période, force de propositions et de débats, la CFDT a été le moteur d'évolutions importantes sur les axes de travail que nous nous étions fixés à Grenoble.

Ces lignes directrices ont guidé nos réflexions, nos positions, nos engagements durant ces quatre années. Ce sont ces pages d'histoire commune, denses, vivantes et, je l'espère, stimulantes que je vous invite main-



tenant à partager ensemble.
Bon film à toutes et à tous !
Rendez-vous dans quelques minutes. À vous, magnéto !

Diffusion du film « Engagée dans une société en mutation »

« Engagés dans une société en mutation » avions-nous proclamé à Grenoble. Pour ce qui est des mutations, nous avons été servis ! Pour ce qui est de nos engagements, nous n'avons pas failli !

Bien plus qu'une accélération des changements, c'est une crise profonde que traverse notre société et à laquelle nous devons faire face :

- nouvelle étape de la mondialisation qui peine à trouver les bases d'une gouvernance mondiale capable de réguler l'interdépendance des pays ;
- défi des enjeux climatiques qui fait de l'environnement une clé du développement économique ;
- évolution démographique qui nous conduit à repenser nos systèmes de protection sociale ;
- passage en force d'une réforme comptable des politiques publiques faisant fi de ses conséquences sur la cohésion sociale déjà fragilisée par la crise ;
- détérioration de l'emploi et pression sur les organisations du travail qui le vident de son sens et de sa place dans la société ;
- sursaut de solidarité d'une Europe à 27 trop fragile qui attend d'être au bord du précipice pour se contraindre à avancer ensemble.

**“ Pour ce qui est des mutations,
nous avons été servis ! Pour ce
qui est de nos engagements,
nous n'avons pas failli ”**

Quels que soient le champ, l'ampleur, la vitesse de ces transformations, un fil rouge a guidé nos analyses et nos propositions pour agir. Où sont les inégalités qu'engendrent ces mutations ? Comment les réduire ? Quelles sont les nouvelles solidarités à construire ? Quelles sont les voies d'une transition juste, d'un autre mode croissance et de production, d'un nouveau partage des richesses ?

Cette obsession du recul des inégalités, cette volonté d'aller vers plus de justice pour bâtir un monde vivable ne nous ont pas lâchés durant cette période difficile. Aussi, sans en ignorer les limites, nous pouvons être fiers de ce que nous avons fait ensemble pour porter cette ambition. Soyons fiers des résultats concrets, des nouveaux droits obtenus pour les salariés et les chômeurs. Vous l'avez vu et entendu à l'instant, l'accord sur la modernisation du marché du travail a fait bouger les lignes vers plus de sécurisation pour les travailleurs les plus précaires. Conscients de notre responsabilité vis-à-vis des demandeurs d'emploi, nous avons poussé les feux aussi sur l'assurance chômage.

Seuls, confrontés à l'hostilité de nos partenaires syndicaux, nous avons réussi à élargir le champ des allocations de chômage. Ce sont plus de 165 000 chômeurs supplémentaires qui en ont bénéficié. Personne aujourd'hui ne se risque à nous reprocher cette avancée. Au contraire, et comme trop souvent, aussitôt les surenchères et les invectives épuisées, nos engagements deviennent un patrimoine syndical revendiqué par tous. Il faudrait qu'enfin le syndicalisme français sorte de cette hypocrisie qui trompe les salariés et gaspille notre énergie, qu'il sorte de ces postures qui nous affaiblissent tous et desservent l'intérêt des salariés.

• Des mesures difficilement obtenues

Face à la crise, nous avons redoublé d'écoute et de détermination pour que les plus touchés ne soient pas abandonnés à leur sort. Tout faire pour maintenir les emplois, « former plutôt que licencier » et pré-

" Fiers, nous pouvons l'être aussi d'avoir fait progresser la démocratie sociale "

parer le rebond de la sortie de crise ont été notre ligne de conduite.

Si nous n'avons pu empêcher toutes les suppressions d'emploi, si nous souhaitons comme d'autres décrocher davantage de moyens, si nous espérons une plus forte et plus rapide réactivité du gouvernement et du patronat face à l'urgence des situations, soyons fiers d'avoir permis, avec d'autres, à des milliers de salariés de pouvoir bénéficier du chômage partiel indemnisé, d'une formation, d'une reconversion, d'une baisse d'impôts pour deux millions de foyers, d'une allocation exceptionnelle pour les chômeurs en fin de droits.

Ces mesures, il a fallu les arracher dans un rapport de force tenace face aux limites et aux contradictions de la politique gouvernementale, face à l'inertie d'un patronat divisé et défaillant durant la crise.

Mais toutes ces mesures difficilement obtenues ne valent pour les salariés que par leur mise en œuvre concrète. C'est vous les militants d'entreprise qui avez été confrontés en première ligne à la brutalité de la crise, aux difficultés, au désespoir des salariés, à leur colère parfois. C'est vous qui êtes allés soutenir les projets, ferrailler avec les interlocuteurs patronaux pas toujours décidés à assumer leurs responsabilités, convaincre les responsables politiques locaux de l'importance de ces enjeux collectifs dans les bassins d'emploi. Mais force est d'admettre que trop peu de salariés, trop peu d'entreprises connaissent et utilisent ces dispositifs. Là où les équipes CFDT existent, elles ont agi. Mais combien de salariés de petites entreprises à la périphérie d'un groupe ou au bout de la chaîne de production ont été, par manque d'information, de relais, d'appui, privés de ces mesures de soutien ?

Certains pourtant aujourd'hui n'hésitent pas

à soutenir que la présence syndicale serait inutile dans ces entreprises tant le dialogue avec les salariés y serait, affirment-ils, naturel et constant. Oui, des organisations patronales osent encore tenir ce discours qui masque mal le déni des réalités et l'archaïsme de leur refus du fait syndical. Pire, elles ont trouvé ces derniers jours un relais dévoué chez des parlementaires. Ce poujadisme honteux qui s'exprime dans les rangs de l'UMP est une insulte à l'intelligence et la démocratie ! Là aussi nous n'acceptons pas que perdurent et s'amplifient les inégalités. Nous dénonçons cette volonté de diviser le salariat. Nous continuerons de soutenir notre engagement syndical avec l'Union professionnelle artisanale sur le droit à la représentation collective pour tous les salariés, qu'ils soient des grandes, des moyennes, des petites et des très petites entreprises.

Fiers, nous pouvons l'être aussi d'avoir fait progresser la démocratie sociale. Après le dérapage du CPE, il n'était plus tenable pour le pouvoir politique d'ignorer à ce point le champ de responsabilité des partenaires sociaux. La loi de janvier 2007 est venue confirmer la légitimité du dialogue social. Encore fallait-il que cette loi entre dans les faits. Ce n'était pas acquis. Rappelons-nous la volonté du candidat à la présidentielle de mettre en place un contrat unique de travail. Un objectif contrarié par les partenaires sociaux, car il a bien fallu que le nouveau président nous laisse la main et nous avons négocié tout autre chose sur la modernisation du marché du travail.

Mais le dialogue social a aussi connu des transgressions. Nous n'avons pas oublié le coup bas porté au temps de travail, au repos dominical. Les salariés non plus n'ont pas oublié. Le discours ardent sur la valeur travail, les promesses du «travailler plus pour gagner plus» sont vite apparus sous leur véritable jour, celui d'une énorme tromperie. Plus préoccupant encore est le choix dangereux de l'incitation aux heures supplémentaires défiscalisées. En sortie de crise, une telle dérive structurelle de la durée du travail est désastreuse pour l'emploi. La mise

en place des 35 heures avait réussi à créer des emplois. Pendant la crise, les RTT ont permis d'en sauver. Après la crise, les heures supplémentaires défiscalisées, elles, vont en détruire par milliers et aggraver les conditions de travail et la santé des salariés ! Il est plus que temps que nos dirigeants politiques et patronaux lâchent la corde usée de l'idéologie et du dogmatisme sur le temps de travail, qu'ils regardent les faits et fassent preuve de pragmatisme à défaut de conviction. L'emploi du plus grand nombre de salariés reste pour nous une priorité. Il est l'enjeu majeur pour soutenir une dynamique de croissance, pour répondre au défi des retraites.

Cet enjeu a besoin d'un plan de soutien à l'économie ambitieux, pas d'un plan de rigueur qui risque d'annuler les maigres signes de reprise et surtout d'accroître les inégalités. Oui, il faut maîtriser les dépenses publiques, mais pas sans justice fiscale. Il n'y aura pas d'efforts partagés sans réforme de la fiscalité, sans suppression du bouclier fiscal.

• La démocratie sociale renforcée

Quels que soient les accroc, la loi de janvier 2007 sur le dialogue social a changé la donne. Pour nous, cette responsabilité accrue des partenaires sociaux va nécessairement de pair avec une légitimité renforcée des organisations syndicales.

Cette cohérence nous l'avons portée longtemps seuls, puis avec la CGT, pour enfin déboucher sur une position commune sur la représentativité syndicale. Une évolution que nous avons voulue dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques. Des évolutions historiques que le législateur a clairement confirmées.

La guérilla juridique et toutes les attaques menées sous couvert de liberté syndicale ne peuvent ni ébranler le fondement légitime de cette démarche de renforcement de la démocratie sociale ni empêcher le processus engagé de manière irréversible. Il en va pour nous de l'avenir du syndicalisme. Qui peut valablement oser contester aux salariés le pouvoir et le droit de choisir celles et

ceux qui les représentent et s'engagent en leur nom ? Quelle organisation syndicale peut-elle craindre à ce point les salariés pour vouloir se soustraire à leur vote ?

Oui, ce défi démocratique est ambitieux, il n'en est que plus stimulant. Oui, ce challenge nous met comme les autres au pied du mur. Il nous force à bouger, à nous interroger, à accroître la transparence de nos débats, à parfaire notre fonctionnement démocratique, à évoluer dans nos pratiques syndicales. Mais la remise en question, la volonté de progresser, le souci de l'efficacité au service des salariés ne sont-ils pas dans les gènes de la CFDT ?

Après la déception des prud'hommes, la teneur encourageante des derniers résultats d'élections professionnelles est une bonne nouvelle et l'optimisme doit nous guider. Cette ambition de contribuer à la progression de la démocratie sociale va d'ailleurs au-delà de nos frontières nationales. Nous voulons qu'elle trouve aussi ses marques en Europe et au niveau mondial.

Des pas concrets ont été faits avec la signature de plusieurs accords européens sur le stress au travail, sur le harcèlement et la violence au travail. Par ailleurs, la Confédération européenne des syndicats (CES) a su peser pour une réforme des comités d'entreprise européens. De même, elle a été très active



dans l'engagement sur le paquet « Climat Énergie ». Elle s'est également investie cette année dans la campagne européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Au niveau mondial, la création en 2006 de la Confédération syndicale internationale (CSI) a permis de faire entrer la dimension sociale au G20 en imposant la présence de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans plusieurs de ses travaux.

Mais dans cette période de troubles et d'instabilité économique, de danger jamais écarté pour la démocratie, le syndicalisme doit mieux assumer sa propre responsabilité. On trouve partout dans le monde des syndicats prêts à défendre les intérêts nationaux au point d'alimenter la tentation du repli. Cela n'épargne pas l'Europe où émerge la montée des nationalismes. Il nous faut avoir le courage de dire ce que nous voulons pour chaque travailleur européen. Aucun pays d'Europe ne peut avoir raison tout seul. C'est à 27 que nous pourrons gagner le défi de la mondialisation !

• La CFDT, un élément moteur de la dynamique intersyndicale

Au terme de ce mandat, nous pouvons être fiers d'avoir renforcé la CFDT. La CFDT est aujourd'hui plus forte qu'il y a quatre ans. À l'aise sur nos positions, offensifs dans nos propositions, déterminés dans nos actions, nous avons fait la preuve sur bien des sujets et dans nombre d'entreprises et d'administrations de l'efficacité de la CFDT.

Ouverte aux autres comme nous en prenions l'engagement à Grenoble, la CFDT est un élément moteur de la dynamique intersyndicale sans faux-semblant, sans renoncement à ses analyses et ses positions. Cette dynamique est porteuse d'une conception plus responsable du syndicalisme telle que la veulent les salariés. Elle est aussi facteur d'un nouveau rapport de force avec tous nos interlocuteurs. Elle est enfin un vecteur de notre propre renforcement.

Alors, même si certains voudraient nous faire porter la responsabilité d'une désunion, aussi longtemps que l'unité syndicale servira

les intérêts des salariés et, aussi souvent que cela sera possible, sans nous renier, en restant nous-mêmes, nous contribuerons à maintenir l'unité syndicale. Et vous nous direz si vous soutenez cette démarche ou si nous devons l'infléchir.

• Des développements en hausse grâce à des militants pugnaces

La crise a détruit des centaines de milliers d'emplois sans épargner les militants syndicaux. Mais la mobilisation des équipes CFDT a aussi réussi des prouesses pour sauver des emplois, empêcher des collègues de sombrer, aider certains à rebondir.

Ce combat redoutable, épuisant, parfois décourageant, que des milliers de militantes et militants livrent quotidiennement, ils n'en voient pas le bout et pourtant ils ne baissent pas les bras. Je pense ici à tous celles et ceux que nous avons pu rencontrer, avec qui nous avons pu échanger directement sur les obstacles à surmonter, sur les espoirs d'y arriver sans relâche. Je pense à tous les militants des fonctions publiques qui s'efforcent face aux dégâts de la RGPP de répondre au mieux aux attentes de leurs concitoyens, malgré le sentiment frustrant de mal faire leur travail. Je pense aussi à tous les autres militants, moins connus, qui agissent jour après jour dans leur entreprise, leur administration, tout aussi déterminés, tout aussi combattifs. Nous voulons leur dire à toutes et à tous notre immense respect devant leur travail, leur dévouement, leur pugnacité. Merci à vous qui dans l'ombre, loin des caméras, sans coup d'éclat, faites vivre avec conviction et efficacité les valeurs de la CFDT. Et ce n'est pas un hasard si des salariés par milliers font le choix dans cette période de nous rejoindre. Nous sommes fiers de vous annoncer que nous avons accueilli plus de 77 000 nouveaux adhérents en 2009, soit une progression de 2,27% de nos cotisations. Notre développement est pour la troisième année consécutive en hausse. Bravo à toutes les équipes syndicales que vous représentez ici. Notre résultat, c'est le vôtre !



**47^e Congrès
Tours**
7-11 juin 2010

• La CFDT décidée à oser le changement

Aujourd'hui à Tours, c'est une CFDT forte qui est rassemblée. Forte de sa cohésion interne, attentive à toutes ses composantes professionnelles du privé comme du public. Cohérente dans ses choix et la défense de ses valeurs de justice, de démocratie, de solidarité. Offensive dans son action et dans ses engagements au service des salariés et des retraités. Lucide et capable de s'interroger sur l'avenir du syndicalisme, sur son avenir. Une CFDT qui a la chance de débattre pour encore se renforcer, la chance de décider démocratiquement de ses orientations sur des sujets fondamentaux pour l'avenir de notre société.

Notre congrès est attendu, très attendu, nous le savons. Nous en sommes fiers, mais nous mesurons aussi notre responsabilité. Ce que pense la CFDT intéresse. Nous allons débattre avec la liberté qui caractérise nos échanges. Nous allons décider ensemble de ce que nous voulons pour les salariés et, en particulier, sur la réforme des retraites.

Le gouvernement a décidé de tirer les premières salves. En attaquant les 60 ans, il veut prouver qu'il est capable de faire tomber un symbole. Il se moque des inégalités, il ne les regarde pas. Les voit-il seulement ? Il fait le choix de mener cette réforme, que chacun sait indispensable, sur des bases injustes, inacceptables, qui frapperont les plus modestes déjà lourdement touchés par la crise. Nous n'acceptons pas la remise en

cause des 60 ans ! Où est la valeur travail quand on fait peser les efforts toujours sur les mêmes ? Où est l'ambition de redonner confiance dans notre système par répartition quand on accroît sciemment les inégalités entre les salariés ? Où est le respect de la parole politique quand ceux qui veulent être jugés sur leurs actes font si peu cas de

leurs promesses de campagne électorale ? Cette vision du travail, cette vision de la justice, de la démocratie n'est pas la nôtre. Dans l'épreuve de force engagée par le gouvernement, les salariés et la CFDT n'ont pas dit leur dernier mot. Les retraites, c'est un sujet ô combien cher à la CFDT ! Il donne un goût si particulier à nos échanges, que l'on ne retrouve pas ailleurs... Le goût de la franchise, de l'honnêteté, le goût du courage. Sachons faire en sorte que nos décisions pèsent, qu'elles conduisent à réduire les inégalités, qu'elles poussent à plus de justice et de solidarité, sans lesquelles notre cohésion sociale court un grave danger. Alors, ne laissons pas le champ libre au gouvernement. Ces quatre années que nous venons de partager ont été fortes aussi d'interrogations sur nous-mêmes et d'ambitions nouvelles :

- interrogation sur notre capacité à nous renouveler ;
- volonté d'être davantage en phase avec les besoins et les attentes des salariés ;
- nécessité d'être plus réactifs face aux nouveaux modes d'organisation des entreprises, des administrations et du travail ;
- exigence d'une plus grande efficacité dans notre fonctionnement et notre action.

Nous le savons, le syndicalisme est à un tournant, la CFDT l'aborde les yeux grands ouverts, décidée à « oser le changement ». Ce défi collectif, c'est ensemble que nous allons le relever. Alors, le moment est venu de vous exprimer sur vos réalités, sur vos difficultés dans cette période exceptionnelle, mais aussi que vous nous fassiez partager vos combats et vos réussites... À vous maintenant la parole !

INTERVENTIONS DES SYNDICATS

Josiane RIHN
Services et Commerces
Bas-Rhin

Le syndicat Services et Commerces du Bas-Rhin, comme la plupart des organisations CFDT, a progressé. Cette progression n'est pas neutre, puisqu'elle se situe à environ 10 %. C'est le fruit d'une mobilisation constante des militants dans un contexte de crise, qui touche particulièrement notre région et engendre des difficultés financières pour les salariés.

S'agissant de l'implantation syndicale dans les entreprises, malgré les nouveaux défis imposés par la loi sur la représentativité, avec des risques de contentieux électoraux, on observe une progression des résultats électoraux. Ces résultats sont à mettre au crédit du travail de nos militants et nous confortent dans l'idée d'un syndicalisme conçu pour et par nos adhérents, source de notre légitimité.



Joëlle MERESSE
Métallurgie Lot-et-Garonne

Nous remercions la Confédération qui permet l'expression des petits syndicats. En ce qui concerne les retraites, cette question est peu posée en début de carrière, alors qu'elle est prépondérante en seconde partie de carrière, lorsque l'on est usé. En période de crise, nous comprenons la colère exprimée par les salariés des petites entreprises, non médiatisées, qui ne bénéficient pas de primes supra-légales confortables mais simplement de « petites » indemnités légales. Le syndicat souhaite une retraite à la carte adaptée à chaque personne qui conserve un socle commun assorti d'un âge minimum de départ tenant compte des pénibilités et des carrières hachées, notamment pour les femmes. Pour les salariés au Smic, les salaires doivent être augmentés pour une retraite décente. Cette revendication, freinée par un patronat rétrograde, bloque l'attractivité des métiers de la métallurgie pour les jeunes.

Paul GOLAIN
Syndicat maritime Normandie

Le syndicat condamne l'emprise exagérée des retraités dans la gouvernance de la Branche Maritime. Il dénonce leur légitimité à définir la ligne politique de l'organisation et les conditions salariales des salariés actifs de la branche. Il trouve anormal que les retraités discutent la réécriture des conventions collectives et l'avenir du régime particulier des retraites en lieu

et place des actifs. Il dénonce les avantages que s'attribuent des retraités de la branche quand certains militants actifs paient le prix de leur engagement d'un licenciement. Face à cette situation et en l'absence de débat démocratique, le syndicat, fidèle aux valeurs de la CFDT, a boycotté les instances de la branche. Par cette attitude, en développant sa propre politique, il a augmenté ses adhésions. Le syndicat réitère sa demande à la Confédération et à la FGTE pour qu'elles fassent cesser cette situation.

Nathalie CANIEUX
Fédération Santé-Sociaux

Les constats de notre fédération sont identiques à ceux du rapport d'activité. Sous couvert de décentralisation, l'hypercentralisation déconcentrée n'a pas fait preuve d'efficacité. Des prises de décisions nationales guidées par des ressources en diminution, ont fait fi du développement local, économique, de l'emploi, des conditions de travail et de la formation professionnelle.

La RGPP a contraint notre secteur, et la crise a accentué une approche uniquement comptable de l'emploi public avec un manque de consensus national. La sécurisation des parcours professionnels de notre champ reste à construire. Notre fédération promeut un niveau régional de la GPEC. La question impérieuse des jeunes se pose à nous pour deux raisons : le renouvellement de nos responsables et la dimension européenne qu'il nous

reste à intégrer. La Fédération Santé-Sociaux soutient l'activité confédérale.

Estelle COSTANTINO

Finances et Affaires
économiques Lorraine

Un jugement plutôt positif est porté sur la dernière période du mandat, mais nous regrettons un manque d'ardeur CFDT sur la défense de la fonction publique et du service public. Non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, salaire au mérite, réorganisation territoriale de l'État, contrats de droit privé négociés de gré à gré, mobilité imposée sous peine de licenciement... les réactions de l'Uffa-CFDT n'ont pas été assez virulentes. La RGPP décime et désintègre les missions du service public. Autre grande crainte : la suppression du mode de calcul de la pension des fonctionnaires sur l'indice des six derniers mois de traitement. Égalité, liberté, indépendance, les valeurs de notre statut de fonctionnaire collent parfaitement avec les valeurs de la CFDT. Dosons le contenu du réformisme pour être plus efficaces pour défendre tous les salariés, du privé comme du public.

Marc MENAGER

Métallurgie Saint-Nazaire

Avant la crise, les restructurations avaient déjà commencé avec de l'emploi précaire. Fin 2008, les entreprises sont dans des situations hétéroclites : participation et heures supplémentaires d'un côté, plans sociaux et chômage partiel de l'autre, accompagnés par la CFDT. Compte tenu des risques de délocalisation de secteurs de haute technologie, la



CFDT demande le soutien de l'État et un programme industriel européen d'urgence.

Pour les retraites, nous ne sommes pas demandeurs d'un allongement de la durée d'activité. Les carrières longues et la pénibilité doivent être reconnues. Les fins de carrière doivent évoluer via la GPEC.

Au niveau du syndicat, le nombre d'adhérents a augmenté de 32% sur quatre ans.

Les perspectives de fusion avec le syndicat de Nantes, voire celui de la Vendée, ne sont pas écartées s'il s'agit de protéger les salariés les plus démunis.

Marie-Pierre SAURET

Assurances transrégional
Île-de-France (Actif)

La force de la CFDT réside dans l'anticipation des réformes. Sur les retraites, nous avons eu raison sur le fond en 2003 et nous les défendons dans la rue aujourd'hui. Sur la représentativité syndicale, les sections d'entreprise ont une responsabilité dans la négociation et le maintien de la légitimité. L'accompagnement des équipes d'entreprise est essentiel. Nous avons élaboré une enquête pour appréhender les attentes des adhérents. Les sections, les délégués sont les structures de base de la CFDT.

La Confédération a un projet de société : fiscalité, RSE, développement durable, gouvernance des entreprises. Il faut partager ce projet avec les jeunes : avec la Cé, les nouveaux embauchés, dans les quartiers. La branche

**47^e Congrès
Tours**
7-11 juin 2010

Assurances de la Fédération des Services s'est rapprochée de la Fédération des Banques, dans un cadre démocratique. Les militants attendent la décision confédérale.

Patrice POUGET

Agroalimentaire Limousin

Le Limousin subit fortement la crise et a retrouvé le nombre d'emplois de 1990. La gouvernance des entreprises doit garantir l'emploi et assurer un contre-pouvoir aux actionnaires. Dans une région très rurale comme la nôtre et à la population vieillissante, l'évolution des services publics est préoccupante. Il faut une réforme des retraites juste, prenant en compte la pénibilité et assurant un niveau de vie décent. Pour mieux garantir le service à l'adhérent, le mandat de défenseur syndical doit être encouragé et faire l'objet d'une meilleure protection. Il est important de trouver des réponses et des moyens pour que les salariés se syndiquent. La réforme de la représentativité doit mettre en lumière le rôle du syndicat le montrant comme un acteur de nature à améliorer l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations.

Françoise LAREUR

Uri Île-de-France

Le mandat écoulé a été intense avec des résultats sociaux dans un contexte où les enjeux politiques détrônent les réalités économiques. Le Grand Paris en est l'exemple. Le monde du travail se complexifie, la crise et le gouvernement accentuent les inégalités : c'est la destruction du

lien social. La précarité se développe et les jeunes sont les premiers malmenés. La CFDT doit agir pour réduire les inégalités. Sur les retraites, le débat apaisé au sein de la CFDT doit permettre de peser sur le projet de loi. Durant ces quatre années, les décisions de Grenoble ont été déclinées par l'Uri.

Sur la zone aéroportuaire de Roissy Paris Nord II, une plateforme téléphonique d'accueil et de services fonctionne depuis quatre ans et démontre la nécessité d'une réponse rapide aux demandes.

Pour la première fois, la CFDT Île-de-France dépasse les 100 000 adhérents. Nous devons travailler sur la communication de nos résultats et entre structures.

Jacqueline MENDY Hôtellerie-Tourisme- Restauration Île-de-France

Bien que la France soit la première destination touristique au monde, ce secteur ne bénéficie pas des moyens correspondants nécessaires. Il existe un fort déficit d'attractivité de ces métiers lié à un faible niveau de rémunération et à des conditions de travail dégradées.

La pénibilité rend contradictoire le recul de l'âge de la retraite, notamment pour les femmes de ménage, y compris dans l'hôtellerie haut de gamme où celles-ci partent à 55 ans. La baisse de la TVA, au-delà de sa non-translation en emplois, a tout de même permis des avancées salariales et sociales, même si celles-ci restent encore insuffisantes. L'incitation à tirer les salaires vers le bas est bien réelle.

Nos secteurs souffrent d'une faible représentativité, notamment

dans les TPE/PME. C'est pourquoi, nous demandons à la Confédération d'être plus offensive sur ce sujet. La déclaration commune fait l'objet d'interprétations et de jurisprudences qui ne garantissent pas de nouveaux droits. Notre objectif syndical doit être clair et visible pour les salariés et dans leurs intérêts.

Christian FALLET Emploi Grand-Ouest

La négociation de la convention d'assurance chômage s'est faite sur fond de crise. Malgré cela, elle a abouti à un accord simplifié et à des droits étendus pour les demandeurs d'emploi : une indemnisation plus juste et plus simple. Pourtant la CFDT a été la seule à signer l'accord, ce qui nous interroge sur l'avenir du paritarisme. Alors que l'Unedic a longtemps été l'exemple du paritarisme, aujourd'hui, nous avons le sentiment que nos représentants sont parfois plus gestionnaires qu'acteurs, trop loin du terrain et des applications de leurs décisions. Il est temps de s'interroger sur la question du service public de l'emploi et sur la place que la CFDT entend jouer. Nous appelons à une pression plus importante, légitime, puisque nous payons via l'Unedic. Nous devons absolument veiller à la bonne marche de la réforme de Pôle Emploi et au respect de la convention tripartite.

Didier LEFEVRE Chimie-Énergie Île-de-France (Secif)

La crise économique est là, sévère : nous avons subi 40 plans de sauvegarde de l'emploi, 5 000



suppressions de postes. Alors même que Nicolas Sarkozy affiche sa priorité pour le dialogue social, ce principe n'est pas respecté : sur les retraites, le temps de travail, le travail du dimanche, le pouvoir décide seul. La CFDT a su efficacement mobiliser sur le terrain. Dans la tourmente, on mesure la lisibilité et la clarté de nos positions pour maintenir l'emploi et former plutôt que licencier. Ce congrès est l'occasion d'une réflexion sur notre avenir : « Osons le changement ! ». Il faudra faire le bilan de la loi sur la représentativité.

Concernant la manne financière de la Cnas, certes il faut des réserves, mais à un juste niveau. Nous devons améliorer l'aide aux actions juridiques, actuellement insuffisante. La résolution de Grenoble a été bien mise en œuvre dans un contexte difficile. Notre syndicat votera donc le quitus.

Dominique GILLIER Fédération des Mines et de la Métallurgie

La FGMM approuve la stratégie de la Confédération durant ce mandat très dense.

Tant au niveau confédéral qu'au niveau de la branche, la CFDT a su négocier des accords structurants et innovants.

Malgré un retour au premier plan de la question essentielle de la politique industrielle, le tissu des PMI se délite et la dés-

industrialisation s'accompagne d'une hausse du chômage et de la pauvreté.

La crise est instrumentalisée par le gouvernement pour forcer les réformes et sert d'alibi à l'incapacité de négocier du Medef. Elle marque la fin de la domination occidentale et d'un mode de croissance.

Seule issue : le développement durable, dans le cadre d'un projet industriel, au sein d'une Europe unie et avec des actions coordonnées de la CES.

Il y a urgence pour les syndicats et les États à mobiliser pour un plan de relance de grande ampleur, à coordonner les politiques, notamment salariales, et à instaurer de nouvelles réglementations internationales.

Christophe DUPOUY

Affaires économiques
et Finances Paris

Le paysage économique et social a beaucoup changé depuis le congrès de Grenoble.

Si la CFDT a connu des baisses dans certaines élections (les prud'hommes par exemple), le travail de proximité et la syndicalisation en hausse permettent d'être optimistes pour l'avenir.

Sur le plan financier, les banques responsables de la crise financière, sauvées par les États, spéculent maintenant contre eux. Le gouvernement se sert de la dette pour imposer des plans d'austérité et des mesures libérales, alors qu'il ne remet pas en cause sa politique fiscale en faveur des plus aisés et des revenus du capital.

Concernant la réforme des retraites, celle-ci doit être juste et équitable. Il faut revenir sur la décote, et l'unification des ré-

gimes est pour nous un leurre. Le maintien du départ légal à 60 ans, le non-allongement de la durée de cotisation, l'élargissement de l'assiette des cotisations aux revenus du capital sont pour nous des axes prioritaires.

Guy FRERY

Interco Drôme Ardèche

Nous souhaitons évoquer la communication de la CFDT dans son service à l'adhérent, et sa volonté de proximité renforcée (partie 3 du projet de résolution). De quels supports et aides avons-nous besoin ? Nous constatons une abondance d'informations écrites délivrées par la CFDT, plutôt générales, et une information web limitée en moyens financiers, pas suffisamment ciblée, notamment pour un public jeune grand utilisateur des nouvelles technologies de l'information. Qu'attendons-nous pour investir ces nouveaux mondes avec des outils en ligne mutualisés ? Notre syndicat, regroupant une majorité d'adhérents isolés, y est particulièrement sensible. Comme nous, d'autres syndicats ont développé un site web coopératif. La Confédération devrait mutualiser ces outils (hébergement de sites, listes de diffusion, réseaux sociaux). Proposons la relation électronique à tous, et conservons le papier pour ceux qui le souhaitent.

Christine JACQ

Santé-Sociaux Finistère

La dépendance est un enjeu majeur et nous sommes inquiets face aux choix gouvernementaux réalisés. Nous continuons de revendiquer fortement le financement de ce cinquième

risque via une cotisation assise sur tous les revenus. L'aide à domicile souffre de la restriction des moyens financiers qui a des conséquences sur l'emploi, la dégradation des conditions de travail, mais aussi celle de la qualité du lien social avec la personne dépendante. Le syndicat revendique un financement solidaire et pérenne de l'État qui doit clarifier les rôles de chacun des acteurs dans sa mission de service public, et garantir la professionnalisation des personnels. La situation des personnes dépendantes en institution est tout aussi préoccupante au regard de la baisse des financements et des effectifs. Le syndicat votera majoritairement le quitus.

Fabienne GANDI GREVELLEC

Personnel de l'Énergie
atomique Marcoule

Adapter nos équipes militantes aux évolutions du monde du travail, comme le recommande le rapport Grignard suppose de recruter sur le terrain de nouveaux adhérents jeunes, mais nos équipes manquent de temps pour le faire. Notre syndicat regrette que la résolution ne parle



pas de nouveaux droits syndicaux comme la reconnaissance dans l'entreprise d'un secrétaire général de syndicat ou d'heures de délégation en plus pour assumer le secrétariat de la section. Comme syndicat de site, nous accueillons des salariés sous-traitants qui ont progressivement hérité de toutes les pénibilités transférées par les donneurs d'ordre. Ainsi, ces derniers perdent la maîtrise de leurs activités. Cela ouvre la porte à la concurrence sociale qui favorise l'entreprise moins-disante et expose les salariés à la diminution de leurs garanties collectives.

Enfin, pour répondre au problème des retraites, l'emploi doit être la priorité grâce à une politique industrielle conduite par l'État.

Élisabeth LE GAC Uri Rhône-Alpes

Les orientations votées lors du congrès de Grenoble, que nous partageons, ont montré toute leur pertinence lorsque la crise est apparue. Les textes ont donné un sens aux actions menées. Je citerai trois exemples mis en œuvre au niveau interprofessionnel. La CFDT Rhône-Alpes a été moteur dans la coordination d'un dispositif qui permet le maintien dans l'emploi de 2500 salariés chaque année. Le deuxième exemple porte sur la sécurisation des parcours professionnels et l'accord que nous négocions avec trois chambres patronales en poursuivant deux objectifs : l'anticipation des effets des mutations économiques et l'accompagnement des salariés et des entreprises. Enfin, le troisième

exemple concerne les démarches communes que la CFDT Rhône-Alpes mène avec les syndicats des "quatre moteurs" pour que la sortie de crise passe par l'Europe. Nous devons nous organiser pour répondre aux nouvelles formes d'emploi et lutter contre les inégalités.

Alain LAROSE Métaux Caen

La filière automobile est celle qui draine le plus grand nombre d'emplois industriels, mais son ancrage territorial n'est pas acquis. À l'inverse, la filière électronique, et principalement l'activité du semi-conducteur, est un facteur d'ancrage de l'industrie automobile en Basse-Normandie. La présence de deux pôles de compétitivité, l'électronique et les nouvelles motorisations pour l'automobile, conforte notre discours. Le syndicat, qui s'est beaucoup investi dans les États généraux de l'industrie, s'interroge sur le regroupement des pôles de compétitivité, répondant avant tout à un objectif de rationalisation des moyens et des coûts, sans pour autant favoriser l'innovation. Il souhaite que les réflexions sur les sujets d'avenir comme les nanotechnologies ne soient pas l'occasion de tirer un trait sur les technologies plus anciennes, encore créatrices de richesses et d'emplois.

Jean-Louis LAVIE UTR Doubs

Le vieillissement de la population est souvent pensé en France comme un coût financier et non comme une chance. Les retraités ont leur place dans la vie citoyenne et doivent être perçus

comme apportant une plus-value dans notre organisation syndicale ; ils sont indispensables pour la cohésion intergénérationnelle. L'intérêt de nos diverses structures va parfois à l'encontre de la continuité de l'adhésion après le départ à la retraite ; les retraités doivent être dans les structures de retraités.

À côté de revendications communes avec les salariés (pouvoir d'achat, logement...), les retraités ont des revendications spécifiques, comme la dépendance par exemple, qui serviront les retraités de demain. Nous souhaitons nous développer, augmenter notre représentativité dans la société et oser de nouvelles pratiques syndicales. Le syndicalisme doit s'intéresser à la totalité du temps de vie.



Philippe LEBRE Chimie-Énergie Auvergne Limousin

Nous regrettons la faiblesse du revendicatif dans la résolution qui risque d'être incantatoire. Le syndicat Chimie-Énergie Auvergne Limousin (Scéal) salue l'intensité



avec laquelle la CFDT s'est investie dans la démarche contractuelle et la manière dont elle l'a portée sur le terrain, mais reste sur sa faim concernant la pression sur les acteurs politiques.

Le champ du développement durable ne peut se limiter aux aspects écologiques, notre action dans ce domaine doit pouvoir infléchir les modèles économiques. Le Scéal partage l'idée que la représentativité renforce la légitimité de la négociation et de la démocratie, mais au risque de perte de l'intérêt général et de mise en porte à faux de nos valeurs d'émancipation et de solidarité.

Nous devons avoir un débat sur le lien économique que nous avons avec nos adhérents. Le développement du service à l'adhérent fait partie de la réponse et le Scéal souhaite pousser le débat bien plus loin.

Catherine BILLAULT
Communication-Conseil-Culture
entre Loir et Loire

La loi sur la représentativité voulue par la CFDT répond à une attente et à des objectifs que nous partageons. Elle doit rendre le syndicalisme plus attractif et amener les salariés à distinguer les organisations par leur projet. Il nous faut aider les équipes dans cette démarche et c'est à l'ensemble de la CFDT d'assumer ces choix.

La création de la F3C a permis de créer des solidarités entre les équipes et nous a amenés à rencontrer les sections qui ont récemment exprimé leurs difficultés de fonctionnement et de pratiques, au moment des échanges sur le rapport Grignard. Nous voulons une CFDT où chacun sait ce qu'il a à faire,

sans faire deux fois les mêmes choses. Quand le rapport d'activité pose la question du lien entre l'évolution des syndicats, la proximité, l'efficacité et la dimension politique, nous ne pouvons répondre que trois fois «oui».

Gilles DESBORDES
Fédération des Services

Sur la mandature passée, nombre d'actions de la fédération ont été menées en collaboration avec les diverses structures de la CFDT (syndicats des autres champs professionnels, Confédération, ...), le refus de la banalisation du travail dominical par exemple. Grâce à ces actions, la Fédération des Services a continué sa progression. Cependant, si ce lien entre action revendicative et adhésion s'impose, la question de la lisibilité de notre action se pose. Nous devons développer notre capacité à être entendus sans être simplistes afin d'éviter que d'autres s'attribuent ce que nous avons porté et gagné (réforme de l'assurance chômage, Fonds d'investissement social, ...). Par sa force de proposition, la CFDT est un acteur incontournable pour garantir les droits des salariés. Il faut que notre démocratie devienne aussi vraiment sociale. Voilà le sens du syndicalisme CFDT.

Claude ELBAZ
Santé-Sociaux Gironde

Nous avons choisi d'intervenir sur trois points.
Le champ d'application de la né-

gociation nationale interprofessionnelle exclut plus de deux millions de salariés de l'agriculture et de l'économie sociale et solidaire (par exemple pour la portabilité des droits à la protection sociale complémentaire). Cela pose la question de leur prise en compte dans ce type de négociation.

Le renouvellement des responsables, qui est nécessaire et doit être vécu positivement, ne doit pas aboutir à des abandons. Une instabilité dans les mandats est constatée du fait d'une insuffisance de temps pour militer, de problèmes internes et de difficultés à gérer les missions en entreprise.

Nous regrettons que notre amendement demandant que la pénibilité soit «un préalable incontournable» à la réforme des retraites n'ait pas été retenu. Cela étant, nous voterons majoritairement pour le rapport d'activité.

Gilles NICOLI
Groupe Air France (Spasaf)

Avec ses 350 voix face à nos 5 000, le SNPL, Syndicat national des Pilotes de ligne, a, grâce au gouvernement, infligé un camouflet à la loi sur la représentativité. La question des syndicats nationaux se pose en terme de représentativité. Créons des instances syndicales européennes ayant les moyens et la capacité de négocier ! Lors de la crise du volcan islandais, personne n'a évoqué le sort des 150 000 salariés percutés par des mesures drastiques. Quant à la RSE, elle doit être un outil revendicatif pour accompagner la mutation des métiers. La CFDT doit être consultée par les agences de notation ISR (investissement socialement respon-

sable). Notre syndicat, moteur dans toutes les négociations, a signé un accord de prévention des risques psychosociaux, notamment la prévention des risques suicidaires. Par ailleurs, les « low-cost » faussent les règles de concurrence en établissant un véritable dumping social. Enfin, l'âge de la retraite doit rester à 60 ans.

Thierry GARRIDO Services Hautes-Pyrénées

La majorité des entreprises des Hautes-Pyrénées sont des TPE/PME, c'est donc notre cible privilégiée. Notre syndicat pourrait revendiquer le titre de « syndicat des saisonniers » avec Lourdes et son hôtellerie (deuxième ville hôtelière française) et une campagne saisonniers depuis plus de dix ans. Les salariés des TPE/PME recherchent un accompagnement syndical qu'ils n'ont pas dans l'entreprise. Pour eux, pas de délégué du personnel, de comité d'entreprise, ni de négociation annuelle obligatoire.

Il est dommage que la représentativité n'ait pas permis de déboucher sur une représentation syndicale dans les TPE/PME. Pour les services à la personne, c'est pire. Notre syndicat doit s'engager pour les salariés les plus faibles qui sont dans cette zone de non-droit. La CFDT ne sera forte que si elle s'occupe des plus faibles ! Ce combat doit être celui de la CFDT tout entière.

Louis BARON Uri Bretagne

À Grenoble, nous avons donné des repères utiles pendant la crise. Les syndicats se sont approprié l'accord marché du travail. Le



dossier des retraites se présente aussi défavorablement qu'en 2008. L'Uri a mis l'accent sur la pénibilité. Les prud'homales ont mobilisé de manière inégale.

Face à la crise, un dispositif régional de soutien aux équipes a été mis en place. La démarche de proximité renforcée permet des réponses innovantes et rapproche la Confédération des salariés. L'approche régionale de la réforme de l'État confirme le rôle de l'interpro. Le développement durable n'a pas été anticipé dans les filières industrielles. La CFDT doit impulser la GPEC territoriale. Sur la RGPP, l'évaluation des besoins des citoyens doit guider la réforme. Depuis 2008, nous construisons plus collectivement nos actions revendicatives, car il faut être à l'écoute des attentes des salariés et savoir évoluer.

Brigitte SEIGNOBOSC Personnels de Banques et Établissements de crédit Lyon et sa région

L'accord national interprofessionnel GPEC omet de prendre en compte la réflexion sur la stratégie d'entreprise. La portée des accords seniors de 2009 paraît faible. Concernant les retraites, en 2006, le texte de la résolution était ambigu. La peur de 2003 a paralysé toute initiative en 2008.

Aujourd'hui, la seule logique paramétrique est insuffisante, car elle ne corrige pas les inégalités. L'élargissement des ressources à d'autres revenus doit permettre de financer la solidarité. Une réforme sans effort est illusoire.

Pour un syndicat de la banque, la crise est celle d'un modèle de développement par l'endettement privé transmis aux États. La responsabilité en est d'abord politique et les modes de régulation restent à mettre en place.

La réforme de la représentativité refonde le lien entre organisations syndicales et salariés.

Il faut assumer le débat sur le rapprochement de la Branche Assurance et de la Fédération Banques.

Maryan RYCHLINSKI Interco Var

Sur l'exercice 2009, le syndicat a progressé de 32% en nombre de cotisations. Il avait comme politique de favoriser l'adhésion de salariés précaires ou à faibles revenus et avait même en 2007 décidé d'abaisser leur cotisation à 0,37% du salaire fiscal. Or, en décembre 2009, nous avons été rappelés à l'ordre pour non-respect de la charte financière de l'organisation. Il s'en est suivi une perte d'adhérents. Nous considérons que l'application des règles communes est certes une exigence légale, mais illégitime, d'autant que les règles communes ne sont pas toujours appliquées avec la même rigueur. Le syndicat déplore qu'un amendement visant à une minoration de la cotisation des salariés précaires n'ait pas été retenu. Nous avons ici l'illustration qu'il existe une marge entre le prescrit et le réel dans la volonté affichée par la CFDT de réduire les inégalités.

Bruno DUCHEMIN

Agents de conduite SNCF Fgaac

La Fédération générale autonome des Agents de conduite (Fgaac) est issue d'un mouvement des conducteurs et mécaniciens du transport ferroviaire créé en 1850. Après s'être rapprochée un temps de la CGT, cette organisation a gardé son autonomie. Elle s'est développée dans un contexte où la CFDT Cheminots était affaiblie, notamment en raison des mesures pénibilité et retraites propres à la profession. L'élément déclencheur pour rejoindre la CFDT a été la loi sur la représentativité. Cette intégration a connu quelques difficultés d'ordre structurel et idéologique. Mais aujourd'hui la Fgaac a toute



sa place dans la CFDT et est heureuse d'appartenir à une organisation qui ne nie pas les différences, mais les intègre dans un collectif et valorise chacun. *« C'est cette CFDT que nous aimons, c'est cette CFDT que nous avons choisie. Vive la CFDT ! »*

Alex DESSENS

Sgen Midi-Pyrénées

Face à la crise économique, notre syndicalisme est confronté à de nombreux défis : augmentation

du taux de chômage et de la misère, affaiblissement des services publics, non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. La RGPP, centrée sur une logique comptable sans contrepartie, impacte l'avenir de nos enfants, notamment les plus en difficulté. Au niveau des écoles, un tiers des postes de réseaux d'aide a été supprimé. On constate une carence dans la formation professionnelle des enseignants avec des contrats d'objectifs sans moyen supplémentaire et une réforme de la formation initiale sans formation pratique. La CFDT doit trouver des solutions et nous pensons que la mutualisation du Sgen et d'Interco répond aux attentes des adhérents. 2011 sera un défi en matière de représentativité. Nous sommes engagés dans un plan de développement ambitieux et de proximité qui révèle un besoin d'échanges et de confrontations.

Marie-Odile ESCH

Fédération Interco

La frénésie de changement du gouvernement nous laisse sur notre faim. Nous sommes pour un réformisme au service de l'intérêt général, qui s'attache autant au fond qu'à la forme, qui allie ambition et perspectives sur le long terme. La machine à broyer du service public est en marche et provoque des souffrances au travail. La logique comptable de la RGPP n'est pas adaptée à celle du service public. Il faut accepter le coût de la cohésion sociale. Nous devons avoir une capacité de propositions sur un projet social ambitieux faisant le choix de la proximité, de l'expérimentation

et de la mutualisation. La bataille de la représentativité n'est pas gagnée. Nous avons besoin d'aller à la conquête des salariés en renouant avec le développement « cousu main », davantage orienté sur les travaux pratiques que sur l'incantatoire.

Sophie GILBERT

Transports
Sèvres et Vienne

Notre syndicat est heureux de participer, pour la première fois de son histoire, à un congrès confédéral. L'arrivée au pouvoir d'une droite libérale a fait crouler notre syndicat sous des problèmes à résoudre dans l'urgence. La CFDT a-t-elle réussi à répondre aux attentes des salariés, de nos adhérents, de nos militants ? Rien n'est moins sûr, à voir le décalage ressenti par les salariés envers les organisations syndicales. Pourtant nous avons fait notre maximum, nous ne pouvons pas demander plus aux actuels militants trop peu nombreux. Il nous faut nous tourner vers les jeunes qui doivent être la priorité de notre organisation. Il nous faut du temps pour les former sur le terrain et des moyens financiers en rapport avec nos ambitions : un syndicalisme d'adhérents, indispensable et nécessaire.

Jacques BORREL

Personnel de l'Énergie
atomique Grenoble

La recherche, publique et privée (nanotechnologies, OGM, nucléaire), est une question transverse. Malgré nos demandes, nous n'obtenons pas la mise en place d'un groupe confédéral « Recherche ». C'est une poignée de secrétaires confédéraux qui

porte les positions de l'organisation sans lien avec les militants. Depuis le document «La recherche que nous voulons», la Confédération ne fait plus appel à nos propres réseaux d'experts. Même la CGT a activé un réseau de militants et chercheurs.

À Grenoble, nous avons produit avec des experts des études très appréciées, nous avons pu refaire des adhésions. Ce débat dépasse le cadre national, Eurocadres s'en est saisi.

Les pôles de compétitivité ne sont que des guichets où l'État accorde crédits et dérogations au Code du travail sans aucun contrôle.

Nos amendements n'ont pas été retenus, ils ont été jugés «trop spécifiques».

Nous voudrions arriver à décroiser les champs fédéraux.

Jean-François CULLAFROZ UTR Haute-Savoie

L'UTR de Haute-Savoie tient à poser une question centrale : la place des retraités dans une organisation CFDT éthique et durable. En terme d'élan intergénérationnel, il est temps de poser des choix et des actes, comme le fait l'UD de Haute-Savoie.

Malgré nos amendements, non retenus, pas un mot des retraités dans la résolution du congrès, qui n'en parle qu'au sujet des cotisations et des finances...



Pourtant, les retraités sont bien présents et sont fiers de représenter la CFDT dans de nombreux lieux (prud'hommes, permanences juridiques, caisses de Sécurité sociale, agences régionales de santé, ...). Ils savent mettre le pied à l'étrier aux jeunes militants et peuvent encore servir.

Nous voulons une CFDT durable, sachant s'appuyer sur le passé pour vivre le présent et construire un futur plus juste, plus équitable et plus solidaire, sans antagonisme entre générations.

Linda CHIKHI Cheminots Paris-Nord

La réforme du régime de retraite des cheminots de 2007 a généré des dommages collatéraux pour les salariés et l'entreprise.

Alors que le droit au départ est maintenu à 55 ans, la décote et le passage à 41 ans de cotisations d'ici 2016 font qu'un salarié sur deux prolonge son activité.

Pour la SNCF, les mesures de compensation ont coûté plusieurs millions d'euros. Comme il n'est plus possible de prévoir les départs à la retraite, les embauches sont gelées.

Le régime des cheminots n'est pas aussi avantageux qu'on le dit (non-prise en compte des primes, pas de retraite complémentaire). La CFDT dénonce la monétarisation de la pénibilité. Nous restons attachés aux 55 ans pour les cheminots et 60 ans pour le privé. Notre système par répartition doit être maintenu et l'élargissement des cotisations doit être mis en avant. Le syndicat votera majoritairement le rapport d'activité.

Pascal CATTO Uri Nord-Pas-de-Calais

L'emploi s'est fortement dé-

gradé dans tous les secteurs et toutes les structures CFDT se sont mobilisées pour soutenir les salariés touchés par la crise. Notre bilan de négociation est riche, lié à la déclinaison des accords et à la mise en réseau des compétences CFDT. Cette dynamique, à poursuivre, a été facilitée par les 40 débats et les déplacements des secrétaires nationaux qui ont permis de construire des revendications lisibles et ancrées dans le quotidien des salariés. Parmi les résultats CFDT, la création du pacte de continuité professionnelle avec les partenaires sociaux, l'État et la région. Notre Uri a coordonné différents travaux des syndicats ; un enjeu d'avenir reste le croisement branche, interpro, territoire dans la sécurisation des parcours professionnels. Le travail en réseau doit être le nouveau fondement de notre syndicalisme de proximité.

Pascal MAUROY Métallurgie Champagne-Ardenne

Les effets de la crise ont accru les difficultés rencontrées dans la région depuis des années. Même si des centaines d'emplois ont pu être sauvegardés par l'action syndicale, le bilan est alarmant : le chômage et l'exclusion battent des records. Il y a eu des négociations au niveau de la FGMM et de la Confédération, mais trop peu d'entreprises et de salariés connaissent les dispositifs qui en ont résulté. L'attente des équipes est également très forte sur la prise en charge de la pénibilité. La politique des responsables et le renouvellement des militants doivent être une priorité en ayant pour premier souci de retenir les jeunes. Il faut aussi fa-



ciliter le travail des militants par un assouplissement des règles trop rigides et un meilleur accompagnement financier, en particulier au niveau de la Cnas. Le syndicalisme de demain doit être un syndicalisme au plus près des adhérents.

Frédéric HUYGHE

Communication-Conseil-Culture
Drôme Ardèche

Nous retenons deux éléments du débat sur le rapport d'activité : la priorité donnée au développement et le beau discours de François, en particulier le passage très applaudi sur les 60 ans. Nous mettons en corollaire ces deux points. En effet, quand quelques ténors de l'UMP disent attendre le congrès CFDT pour avancer sur le dossier, cela ne nous rassure pas et notre syndicat ne le prend pas pour un compliment. Nous ne voulons pas que se renouvellent les erreurs du passé qui provoqueraient une nouvelle hémorragie d'adhérents.

Maryline PETIT

Interco Indre-et-Loire

Nous constatons une difficulté pour les militants de nos syndicats de base et UD à s'approprier et relayer les positions issues de l'analyse confédérale sur des sujets complexes, faute de pouvoir disposer du temps syndical légal. Cela compromet notre survie à l'échelle locale.

Des actions comme les « 40 débats » sont à poursuivre, car elles permettent partage et ajustement entre les niveaux national et local.

Nous refusons l'idée, défendue dans le rapport, d'un parcours professionnel entre public et

privé, présenté comme un modèle. L'accueil nécessaire de jeunes dans la fonction publique et la défense des contractuels ne doit pas se faire au détriment du statut.

La représentativité suppose un lien régulier avec les salariés, ce que nos moyens de petit syndicat ne nous permettent pas. Nous approuvons l'organisation d'une AG des syndicats en 2012 et soutenons la position confédérale sur les retraites.

Pierre JOLIVET

Établissements de la Défense
Haute-Bretagne

Le ministère de la Défense a décidé de coupes drastiques dans les effectifs, sans concertation avec les organisations syndicales et malgré notre opposition. Nous dénonçons les pertes d'emploi, le vieillissement des effectifs et l'absence de gestion prévisionnelle des compétences. Nous avons besoin d'une Europe forte avec un pouvoir politique établi pour bâtir l'Europe de la défense.

La sécurisation des parcours professionnels, qui a fait l'objet d'accords dans la fonction publique, reste peu appliquée dans notre ministère. La CFDT ne doit faire aucune concession sur cette revendication, tout comme sur la

formation professionnelle ; l'avenir des personnels de la fonction publique d'État en dépend.

Constatant le retour de la précarité et l'affaiblissement du statut des personnels de la Défense (textes sur la mobilité, etc.), le syndicat s'opposera aux positions fragilisant les services publics.

André MILAN

FGTE

Les crises ne tombent pas du ciel et celle que nous vivons découle des réponses mondiales à la crise de 1974 avec le choc pétrolier. La mondialisation de la production et de la finance a pour conséquence un partage des richesses en faveur du capital, au détriment du travail, et l'émergence de nouvelles puissances modifie l'ordre mondial. La FGTE approuve les conclusions du rapport « Oser le changement » tout en poussant plus loin l'élaboration, avec d'autres, d'une pensée syndicale autonome et d'une démocratie plus participative. Il ne faut pas laisser à d'autres le soin de réfléchir à la société que nous voulons.

Sur les retraites, refuser d'agir sur le financement vise à favoriser la capitalisation et la spéculation du marché. En outre, ce dossier n'est pas isolé du reste. La FGTE progresse dans une CFDT combative aux côtés de notre secrétaire général.

Michel DEVACHT

Union confédérale des Retraités

Le congrès de Nantes a reconnu les UTR comme des syndicats, mais encore fallait-il que cela se concrétise. Aujourd'hui, les UTR remplissent progressivement leur rôle dans la CFDT. La progression du nombre d'adhérents

est un encouragement à poursuivre. Les syndicats doivent avancer dans le transfert de tous les adhérents vers les UTR ; nous demandons une évaluation de la mise en place de ces procédures. Dans le contexte actuel, il ne faut pas négliger la protection sociale. Son fonctionnement doit être adapté, son financement doit évoluer. Elle doit répondre à de nouveaux risques tels que la perte d'autonomie.

Affirmer nos revendications tout en préservant les possibilités d'actions intersyndicales reste également un de nos axes de travail.

Le travail en commun avec la Confédération reste une de nos priorités. Afin que les retraités aient une place pleine et entière, reste à ouvrir à l'UCR la possibilité de siéger au BN.

Brigitte RIZZO

Banques et Sociétés
financières Île-de-France

Les banques ont été sauvées, mais pas les emplois, comme à Dexia par exemple. Depuis la crise, seule la CFDT peut être sur tous les fronts et disponible pour ses militants.

Notre syndicat devrait dépasser le niveau de 1976, époque du plein emploi. Il faut mettre en place un réseau de compétences et de soutien, pour les militants, adhérents, salariés. Nous irons au bout de la démarche souhaitée dans le rapport « Oser le changement ».

RSE, gouvernance et développement durable font partie intégrante de notre action syndicale. Le bilan de la représentativité reste à faire.

Le dossier « retraites » est rarement abordé comme un débat

de société. On y associe rarement la place du travail, des seniors, des conditions de travail. Un plafond de verre existe à la CFDT sur la mixité. Il ne faut pas se contenter de minima.

Le syndicat votera le quitus sur le rapport d'activité et donne rendez-vous au prochain congrès avec notre nouvelle fédération Banque-Assurance.

Pierric ONILLON

Économie-Finances
Pays de la Loire



À la lumière des choix politiques gouvernementaux que nous subissons en matière de RGGP (approche purement comptable, absence de dialogue social), quelle réponse syndicale apporte notre organisation ? La CFDT ne peut se satisfaire d'une réforme qui démantèle l'État social en privilégiant une gestion budgétaire de la fonction publique au détriment de l'emploi (non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite), de l'exercice des missions de service public et incidemment des besoins des citoyens.

Face à ces constats, quelle est notre capacité d'agir de ma-

nière concertée et coordonnée ? Une révision générale des structures syndicales ne s'impose-t-elle pas ? Il nous faut une réponse organisationnelle qui permette une prise en charge syndicale globale et qui décloisonne notre action de sorte qu'elle soit plus forte, plus efficace et mobilisatrice autour des valeurs de la CFDT.

Patrick BUSIERES

Personnel des Banques
et Sociétés financières
de la métropole lilloise

Le syndicat progresse en nombre d'adhérents, favorisé en cela par le fait d'être situé dans une grande métropole.

Nous souhaitons un rôle plus actif de l'Asseco dans la dénonciation du comportement des banques, une meilleure lisibilité de la CFDT qui doit valoriser ses actions et les accords signés. Elle doit conserver son rôle premier de revendication.

La CFDT doit mener une réflexion sur ses relations avec les acteurs politiques afin de les responsabiliser sur les débats de société comme les retraites. Se pose la question des moyens à prendre pour mener à bien nos actions. Les difficultés du syndicalisme interprofessionnel qui manque de moyens en est un exemple. Enfin, notre syndicat s'interroge sur trois points : les dangers d'opérations « commando », l'évolution de notre représentativité et notre mode de fonctionnement. Il votera le rapport d'activité.

Yvan RICORDEAU

Uri Pays de la Loire

L'Uri conforte les actes posés



par la CFDT en cette période de crise. L'organisation est cohérente, rassemblée, confiante et produit des résultats.

La CFDT doit valoriser davantage son action. C'est un gage de reconnaissance et un gain d'énergie pour les délégués syndicaux. Cinq défis sont à relever : franchir une nouvelle étape dans la sécurisation des parcours professionnels dans un contexte de flexibilité ; peser sur l'évolution du cours du monde en réinvestissant le syndicalisme européen et international ; défendre notre système de protection sociale, notamment la retraite à l'horizon 2030-2040 ; renouveler nos pratiques syndicales dans un souci de proximité avec les salariés ; et faire aboutir la réforme de la représentativité en l'étendant aux TPE et aux fonctions publiques.

Le choix de notre organisation de débattre avec les salariés sur les orientations fondamentales de leur avenir est risqué mais porteur de formidables opportunités.

Chantal GAILLARD Santé-Sociaux Haute-Savoie

Comme François Chérèque et Edmond Maire l'évoquaient dans une interview, nous devons redonner du sens à notre action. Le dépassement de la crise appelle une mobilisation convergente de toutes les forces sociales et politiques. Nous portons également la création d'une nouvelle forme d'économie fondée sur les valeurs d'un développement durable. Le rapport « Oser le changement » percute en interne chaque niveau de l'organisation.

Il faut améliorer la communication entre tous les niveaux (sec-

tions, syndicats, fédérations, Confédération, interpro), nous recentrer sur les fondamentaux (salariés, adhérents, le collectif) et travailler au reclassement de nos militants en y mettant les moyens.

Pour notre syndicat, la parole CFDT est portée par une belle carte de visite : un arabe et une handicapée qui apportent ouverture et modernité.

Annie-France LAIR Métaux Haute-Garonne

Nous voulons partager notre satisfaction sur le développement : plus 83 % en quatre ans, et 27 % de femmes pour la métallurgie, c'est pas mal ! Notre stratégie est de mettre l'individu au cœur du collectif. Un syndicalisme efficace, c'est pour nous : avoir de grands yeux et de grandes oreilles avant d'avoir une grande bouche, pas de carcan idéologique, de la convivialité, du plaisir de faire ensemble ! Chacun apporte à l'alliage la quantité de métal qu'il veut y mettre. Le développement doit servir à acquérir des droits nouveaux pour les salariés, le contraire d'une implantation minimale. Gagner ou perdre la représentativité, cela impacte tous les niveaux de l'organisation, le salarié fait la CFDT et non l'inverse. Nous devons repenser notre accompagnement ; nous avons mis en place des réfé-

rents pour créer une dynamique collective et organiser efficacement les élections. Notre volonté de changement est inébranlable !

Francis MAGNOU Communication-Conseil-Culture Paris

Les réformes du gouvernement s'empilent : mise à mal du modèle social, temps de travail, coupes dans l'emploi public. En réponse, le choix de l'unité syndicale, en restant lisibles sur nos propositions, correspond aux attentes des salariés. Doter chaque salarié en début de carrière d'un compte formation sécuriserait son parcours.

Sur les retraites, il faut corriger les inégalités et les hauts revenus doivent être davantage mis à contribution. L'assiette de cotisation doit être élargie à tous les éléments de rémunération pour que le système soit plus simple et unifié.

À La Poste, nous sommes inquiets du management déshumanisé, et nous avons réussi à faire intégrer dans la loi postale un contrat collectif santé pour les fonctionnaires.

Pour expérimenter de nouvelles pratiques, les structures doivent être complémentaires. Il convient donc de renforcer notre capacité syndicale à animer au risque de voir une structure informelle les contourner.

Hervé MORLAND F3C

La F3C se retrouve très largement dans les choix de la Confédération en matière de régulation, de politique européenne, de RSE, de sécurisation des parcours et de formation profession-

nelle. Ces orientations se sont avérées d'autant plus pertinentes en période de crise. La F3C est une fédération «jeune» regroupant des secteurs et des statuts très différents. Certains secteurs sont nouvellement représentés au sein de la fédération (comme les entraîneurs sportifs par exemple). Celle-ci doit, de ce fait, faire preuve d'adaptation et de souplesse. La F3C est en phase avec la Confédération, même si sur certains sujets (La Poste et France Télécom), la communication aurait pu être meilleure.

La F3C approuve la réforme de la représentativité, même si cela la met en difficulté à certains endroits. Elle met l'accent sur la syndicalisation des jeunes et des secteurs émergents.

Thierry GONTIER Chimie-Énergie Adour- Pyrénées

Dans un agenda social chargé, la CFDT a su tenir le rythme. La représentativité a remis à plat les pratiques et trouve sa légitimité dans le vote des salariés. Par contre, il faut combattre l'attitude consistant à vider de son contenu le projet représentativité dans les TPE/PME.

Certains militants, victimes de répression, doivent être épaulés. L'accord sur la sécurisation des parcours professionnels est une réelle avancée mais des effets pervers sont à déplorer, notamment en matière de rupture conventionnelle. La GPEC est un enjeu territorial fort. L'accord assurance chômage est essentiel. Sur ces deux dossiers, la CFDT a eu raison de s'engager seule, mais devra être prudente en 2010.

Le RSA et l'accord chômage partiel sont positifs, même si le RSA

couvre mal les jeunes.

En matière d'égalité femmes/hommes, tout existe, mais rien n'avance. La CFDT a tenu le cap dans la crise, mais est attendue sur les retraites.

Thomas OJARDIAS Écologie et Équipement Rhône-Alpes



J'interviens également au nom de trois syndicats (le Serrif Île-de-France, le Sedre Région Est, et l'Équipement du Puy-de-Dôme). Nous approuvons l'activité de la CFDT, sauf sur deux points. Le Grenelle de l'environnement est une question primordiale pour sauvegarder la planète. Nous constatons un manque de concertation et de communication de la Confédération. La RGPP se traduit par une baisse dogmatique des effectifs, une désorganisation et des carences des missions de service public. Il est important de garder un lien national fort entre les services déconcentrés.

On constate une incapacité à modifier la RGPP, nous demandons à la Confédération une plus grande implication. Nos

champs fédéraux sont mis à mal par la fusion des services.

La coopération entre les fédérations concernées ne relève pas du syndicalisme de demain, mais également du syndicalisme d'aujourd'hui.

Laurent QUINTREAU Personnel Betor Pub

La réforme de la représentativité concerne et interpelle nos adhérents, salariés des secteurs du conseil, de la pub, de l'informatique, issus pour l'essentiel de TPE. Sur la forme de la réforme, nous regrettons que les syndicats n'aient pas été suffisamment consultés. Sur le fond, Betor Pub reconnaît la nécessité de remplacer l'irréfragable par l'irréfutable. Aujourd'hui, nous tirons un bilan à deux étages : la représentativité nous donne une nouvelle légitimité ; en revanche, dans les TPE, où l'implantation syndicale est difficile, le seuil des 10% est un vrai défi. Pour le remporter, il nous faut une bonne communication, ainsi que des moyens et des ressources humaines qui doivent être également répartis au sein de l'organisation. Cela s'applique aussi à la valorisation des parcours militants. Si les syndicats sont effectivement la structure de base de la CFDT, c'est donc la CFDT tout entière qui doit être au service des syndicats.

Alain GATTI Uri Lorraine

Ce mandat s'est déroulé au cours d'une crise exceptionnelle. La CFDT Lorraine se reconnaît pleinement dans l'activité confédérale : des propositions d'action réalistes, la construction de droits nouveaux pour les jeunes,

les chômeurs en fin de droits. La formation est un enjeu capital ; en Lorraine, nous l'avons déclinée par un accord régional de formation alternative au chômage partiel. Nous devons travailler avec d'autres acteurs à la construction d'un contrat collectif, car la CFDT ne détient pas seule la vérité. La réforme de l'État est une nécessité, mais la RGPP n'est pas la réforme que nous voulons.

La résolution et le rapport Grignard sont une opportunité de nous attaquer à nos faiblesses : proximité avec les salariés, rôle de la section syndicale, de l'interpro. Approfondissons notre réflexion sur les problèmes sociétaux comme les prélèvements obligatoires, l'Europe ou le développement durable.

Yannick BERNARD
Chimie-Énergie
Vendée Loire-Atlantique

Le syndicalisme est à un tournant. Son avenir est engagé. Il faut gagner sur la représentativité. Les initiatives de la Commission exécutive pour aller à la rencontre des équipes de terrain doivent être poursuivies. Le syndicat travaille de même en direction des entreprises où la CFDT n'est pas présente. Le rôle du syndicalisme est de redonner aux salariés le goût de l'action collective.

Avec «former plutôt que licencier», l'emploi a été notre fil conducteur. Les avancées nationales, déclinées dans les entreprises, ont produit des résultats positifs (élections, syndicalisation). Une politique énergétique européenne au service des citoyens est nécessaire, mais l'État et l'Europe la mettent en cause. Il nous faut anticiper la fin des

énergies fossiles et ses conséquences sur l'emploi.

Sur les retraites, nous voulons un système plus solidaire. Les propositions sur la pénibilité et le recul de l'âge sont injustes et intolérables.

Nathalie MICHEL
Interco Seine-Maritime

La CFDT est-elle adaptée à l'organisation du travail aujourd'hui ? Dans les fonctions publiques, la RGPP se fait au mépris des agents et a pour seul objectif de faire des économies en réduisant les effectifs. Elle bouleverse par ailleurs le paysage des champs professionnels et nécessite un travail collectif des différentes organisations : Finances, Interco, Sgen, PSTE, FGA, FGTE. Elle impose d'établir un lien avec les adhérents qui relèvent parfois de syndicats nationaux. C'est essentiel pour faire vivre l'action locale (CHSCT, par exemple) et organiser les élections de demain avec les adhérents d'une même section relevant de deux ou trois fédérations. C'est nécessaire aussi pour faire parler d'une seule voix la CFDT dans un même lieu. Face au défi de la représentativité, une organisation interne

cohérente est indispensable pour se développer.

Bernadette BILLEY
Personnels de l'emploi des Pays
du Nord + Sier Île-de-France

La création de Pôle Emploi se révèle un véritable désastre, non pas tant du fait de la crise que d'un management centralisé et autoritaire. Elle est aussi synonyme de souffrances pour les salariés confrontés à des conditions de travail inacceptables (organisation du travail, nomadisme, charge de travail, précarisation, stress), malgré la conclusion de la convention collective. Les salariés perdent leurs repères et le sens de leur travail, et les demandeurs d'emploi trinquent : l'objectif d'un service simple, rapide et efficace n'est pas atteint. Avec le regroupement des syndicats CFDT issus de l'emploi et, malgré les difficultés, nous voulons un syndicalisme d'action, offensif, au plus près du terrain. Notre établissement a besoin désespérément de gouvernance. Nous avons besoin d'aide pour redonner du sens à cette fusion, nous sommes tous concernés par sa réussite. Il y a urgence !

Jean-François RENUCCI
Fédération Chimie-Énergie

Dans un contexte de destruction massive d'emplois industriels, l'action de la CFDT a permis à des salariés de bénéficier de mesures contractualisées, démontrant l'importance de la prise en compte du facteur social dans la mise en œuvre des restructurations.

Une politique industrielle dynamique implique une stratégie à l'échelle européenne, et, pour la CFDT, une démarche d'accom-



pagnement autour d'un diagnostic partagé, de revendications à court, moyen et long termes. Pour l'emploi, il s'agit d'évaluer les besoins liés aux logiques commerciales ou d'excellence technologique, d'anticiper les risques afin d'éviter les restructurations sous contrainte, de lutter contre les entreprises nomades et favoriser la mobilité des salariés.

Notre fédération partage l'ambition d'une politique européenne centrée sur les technologies à bas carbone et engagera des actions concrètes dans ses différentes branches, en lien avec les territoires.

Didier ZINT

Métallurgie-Sidérurgie
Nord-Lorraine

Après les promesses non tenues de Nicolas Sarkozy à Gandrange, l'action conjointe de la section, de l'Uri et de la FGMM a abouti au reclassement interne des 575 emplois supprimés. Elle a aussi permis d'obtenir la pérennisation de la sidérurgie au travers d'une convention d'ancrage territorial qui prend forme concrètement aujourd'hui à travers toute une série d'actions. Avec l'aide de Syndex, nous construisons la sidérurgie lorraine à l'horizon 2030, dans la perspective d'une coordination syndicale européenne.

Sur les retraites, depuis 2003, nous avons su valoriser notre engagement sur les carrières longues, mais nous sommes toujours redevables envers les salariés d'une reconnaissance et surtout d'une réparation des pénibilités. C'est pourquoi nous ne pouvons pas accepter une augmentation de la durée de cotisation sans connaître les

conditions de ce partage de l'espérance de vie.

Nilda FERNANDEZ

Artistes et des Professionnels
de l'animation et de la culture
(Snapac)

Nous sommes heureux que les enjeux liés au secteur culturel soient pris en compte dans le projet de résolution, que nous voterons donc très majoritairement, ainsi que le rapport d'activité.

Notre syndicat regroupe des salariés aux métiers très variés (metteurs en scène, animatrices de loisirs, ouvreuses, peintres, ...), mais qui ont des points communs : ils sont soumis à la flexibilité, travaillent majoritairement dans de très petites entreprises et dans un secteur largement financé par l'argent public. Cela nous amène à innover dans l'approche du droit conventionnel, de l'action collective, et dans les formes de négociation avec les employeurs.

Nous dénonçons le désengagement financier de l'État et revendiquons pour les salariés du secteur culturel une couverture sociale équivalente à celle des autres salariés.

Croyant à la force du collectif, nous nous sentons bien dans une CFDT à l'image de notre syndicat : diverse, combative, créative et force de proposition.

Philippe MORICE

Santé-Sociaux Saint-Nazaire
et région

Le travail de proximité est de plus en plus dur à assumer. Il faut réfléchir à la notion de temps syndical qui est le nerf de la réussite. La Confédération doit prendre en compte les difficultés rencontrées par les militants d'entreprise, pris entre la gestion de la réforme de la santé et les restrictions de personnels qui incitent les directions à ne pas permettre la prise du temps syndical.

Quant à la dépendance, elle a des répercussions énormes sur la pénibilité et la précarité des salariés. On ne parle plus de qualité de soins, mais de parts de marché. La réforme de la santé doit garantir le principe d'équité et d'accès aux soins pour tous. C'est le rôle de la mission publique sur notre territoire. Nous appelons donc à une collaboration interprofessionnelle pour appuyer les élections de 2011 dans la fonction publique hospitalière.

Charles PELLOTIERI

Uri Paca

La sécurisation des parcours professionnels fut le véritable fil rouge de la négociation sur la modernisation du marché du travail. Cette première étape s'inscrit dans une nouvelle architecture accompagnant la vie professionnelle. Notre positionnement CFDT, avec l'accord GPEC, celui sur l'assurance chômage et sur la formation professionnelle, nous confère le statut d'organisation de référence sur la sécurisation des parcours. En région, nos militants sont souvent sollicités pour intervenir dans ces domaines. L'Uri s'est fortement engagée ces quatre dernières





années sur les thèmes des services publics, de la santé au travail, de la RSE ou du travail du dimanche. La crise a rappelé la nécessité de replacer le salarié au cœur de l'entreprise et la loi sur la représentativité nous impose de nouvelles stratégies syndicales. Le vote du CNC est un encouragement à la candidature de notre région au BN.

Martine LEBLANC **UTR Métropole lilloise**

Dans la perspective du rajeunissement de la CFDT et du développement des organisations de retraités, quatre points seront abordés. En premier lieu, la résolution va dans le bon sens, celui de la reconnaissance des retraités à travers l'articulation entre syndicats d'actifs et de retraités. En deuxième lieu, la convergence des problèmes rencontrés au quotidien (pouvoir d'achat, santé, retraite, dépendance, ...) justifie la complémentarité entre retraités et actifs. Celle-ci s'exprime par la participation à la vie de l'organisation des militants retraités. En troisième lieu, il faut insister sur le nécessaire passage de relais entre actifs et retraités – domaine dans lequel des progrès sont souhaitables – ainsi que sur l'exigence de mixité au sein des structures. Enfin, si nos équipes mobilisent bien, la communication autour de ces mobilisations n'est pas toujours à la hauteur.

Martine PROSPER **Livre-Édition**

Nous nous interrogeons sur l'évaluation de la déclinaison des accords sur le terrain. Trois décalages sont à observer : un

temporel, entre signature nationale et effets concrets ; un de contenu, entre intention et traduction, comme pour la rupture conventionnelle, outil de licenciement ; et un décalage d'impact sur les petites entreprises d'accords bâtis pour les grandes. Les mutations du monde du travail, la crise, parfois prétexte, excluent les salariés vulnérables. Les militants sur tous ces fronts ont, du mérite à rester dans une logique de négociation. Le changement de nos pratiques à tous les niveaux de l'organisation est indispensable, tout comme la sécurisation des parcours de nos militants. Le numérique bouleverse le livre-papier et les modèles économiques, de travail, d'éducation, de loisirs. La cohésion sociale et le collectif s'en trouvent interrogés. Le syndicat s'engagera dans cette dynamique nouvelle.

Christian DOUGE **Enseignement privé Vendée**

La Vendée et son union départementale ont dû faire face à deux catastrophes : De Villiers et Xynthia. Le département a enregistré 22 000 nouveaux chômeurs en deux ans. L'UD a participé à la création de deux cellules interentreprises pour les TPE, à un

programme d'insertion à destination des jeunes et à une GPEC territoriale.

Les difficultés sont nombreuses dans le champ de la fédération : les heures supplémentaires qui n'en sont pas, des emplois éclatés sur plusieurs établissements, une formation pédagogique bradée, la situation précaire du personnel non enseignant. La réforme du lycée donne peu de moyens aux enseignants et celle du bac pro entraîne des pertes d'emplois. La fédération agit pour une meilleure reconversion et un congé de mobilité.

Côté confédéral, nous souhaitons une communication plus attractive et directe, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies.

François LABOURDETTE **Santé-Sociaux** **Alpes-de-Haute-Provence**

Le rapport d'activité nous convient totalement : le salarié et son parcours professionnel, la RSE, la gouvernance des entreprises, le développement durable, le nouveau mode de croissance, la place de l'État, l'intervention publique, l'avenir du syndicalisme. Cependant, nous n'y avons pas trouvé les grandes luttes dans les entreprises, les batailles juridiques, les activités de la Cnas, bref ce qui fait notre quotidien à nous, la base et les militants que nous sommes. Le premier des services à l'adhérent reste son soutien et sa défense ! Nous continuons à nous battre, mais avec moins de moyens humains et financiers. Si nous ne sommes pas davantage sur le terrain, ne nous étonnons pas des résultats prud'homaux. Nous regrettons

donc que le rapport d'activité ne soit pas le reflet de notre militantisme de terrain !

Patrick MASSARD
FGA



La loi sur la représentativité modifie le paysage syndical dans l'entreprise et, demain, dans les branches et territoires. Elle exacerbe les tensions entre organisations syndicales et engendre l'isolement de la FGA-CFDT. Cela ne nous empêche pas d'obtenir de bons résultats électoraux nationaux (MSA, Doux, Groupama, Bonduelle, ...). Continuons à revendiquer pour que les salariés des TPE puissent avoir des lieux de dialogue social comme pour la production agricole. La crise nous a aussi touchés, avec des destructions d'emplois : CDD, intérim, saisonniers..., majoritairement des jeunes ! La problématique de l'emploi des seniors est également prégnante dans notre secteur. Nous avons multiplié les initiatives pour accompagner, développer et sécuriser les parcours professionnels par des accords, la Charte de l'agroalimentaire et les cellules

de veille régionale. La FGA soutient le bilan et les orientations.

Alain GUYOT
Chimie-Énergie Ain Deux-Savoie

Nous sommes en phase sur le fond avec la Confédération. Les désaccords portent sur la forme, par exemple en ce qui concerne la loi sur la représentativité. Les IRP accaparent les militants au détriment des sections d'entreprise. Notre travail est d'aller au cœur des équipes pour les appuyer en terme d'animation. La volonté d'innovation passe par la prise de risques. Nous voulons attirer les jeunes, mais il faut moderniser les moyens de communication et les rencontrer en dehors de l'entreprise. Nous irons davantage vers les salariés non syndiqués en innovant. Par exemple, le développement d'un module de formation « dialogue social » conventionné Dif nous a permis d'augmenter les adhésions. Les effets pervers du RSA sont le blocage des bas salaires, le développement du temps partiel et l'absence de validation de droits pour la retraite. Renforcer le lien avec les salariés reste nécessaire.

Daniel FIRHOLTZ
Cheminots Strasbourg et alentours

L'arrivée du TGV à Strasbourg a perturbé l'activité de l'aéroport international et l'emploi de 1500 salariés. Tous étaient représentés dans un groupe de travail interpro mêlant différents échelons de l'organisation. Un travail d'information a été réalisé alors que la chambre d'industrie et de commerce et les autres acteurs

syndicaux ne reconnaissaient pas la difficulté. Dès l'arrivée du TGV Est européen, 600 000 passagers délaissent l'aéroport, pourtant, à la SNCF 300 postes disparaissent. La CFDT devient l'interlocuteur de référence sur cette question. Nos actions ont constamment associé l'Uri Alsace et les différents champs fédéraux, tandis que les autres organisations syndicales étaient présentes seulement pendant les élections prud'homales. En 2009, nous avons signé un engagement pour maintenir 150 emplois. Nous continuerons à défendre les intérêts des salariés de la plateforme, même privatisée.

Nathalie BELLIER
Chimie-Énergie
Rhône-Alpes Ouest (Scerao)

À propos de la communication, la CFDT a peu de place dans les médias. Pour y remédier, il faut des identifiants, logo et couleurs uniques.

Quant aux lieux d'accueil, ils sont trop nombreux, mal situés, vétustes et inadaptés. Nous devons avoir une politique immobilière pour disposer de locaux regroupés et attractifs.

Au sein de la Cnas, il y a trop peu de défenseurs et les frais d'avocat sont peu couverts. Cela pèse sur les comptes, surtout en période de crise... Par ailleurs, les conflits collectifs sont parfois mal pris en charge (un dossier soutenu jusqu'en appel, mais pas en cassation). Or, quand un dossier est pris en charge, il devrait l'être jusqu'au bout.

Le TEQ souffre d'un manque de coopération fédération/Confédération, qui est à déplorer, car il aboutit à un abandon à mi-par-



cours. Avec les retraites, nous assistons à un matraquage médiatique avec la tentation d'un nivellement par le bas. Nous devons résister et refuser toute régression sociale.

Catherine DUBOSQ

Uri Aquitaine

Depuis 2008, un système fou s'est mis en place dans tous les secteurs privés et publics. La RGPP a engendré une perte d'identité. Nos accords nationaux posent les bases des parcours professionnels individuels. Nous constatons un management inadapté à la mobilité professionnelle. Nous assistons à un changement de modèle social, il nous faut donc poser un cadre de protection sociale individuelle plus souple. L'affaiblissement du paritarisme, le fonctionnement opaque des institutions, le cumul des mandats rendent nécessaires la modernisation des institutions et la rénovation de nos pratiques. Nous devons offrir aux salariés un service visible et quantifiable en étant présents sur le lieu de travail. Un syndicalisme réformiste implique que l'adhésion soit synonyme de contribution à une intelligence collective au service d'un projet d'organisation portable et porté par les militants.

Édith BISIAUX

Sgen Nord-Pas-de-Calais

Depuis quatre ans, les conditions de travail dans l'Education nationale se sont considérablement dégradées, particulièrement dans le Nord-Pas-de-Calais avec un déficit de 7 % par rapport à la moyenne nationale. Des suppressions de postes de plus en plus régulières, une lo-

gique purement comptable traduite par la RGPP et une réforme de la formation des enseignants aggravent l'échec scolaire auprès des publics les plus fragilisés. Le dialogue social est inexistant. L'émiettement syndical empêche les convergences sur les dossiers majeurs. Des dizaines de milliers de personnels se trouvent en précarité avec des contrats aidés, désormais contrats uniques d'insertion, dont certains représentent 20 heures pour 600 € avec modulation des horaires.

Dans ce contexte, nous remercions l'Uri Nord-Pas-de-Calais pour son soutien dans nos actions. Sur le dossier «Retraites», l'expression de la Confédération nous rassure.

Jean-Paul BOUCHET

CFDT Cadres

«Des cadres, on n'en a pas dans notre section». Le témoignage des équipes CFDT révèle les difficultés pour capter ces salariés à part entière. Nos pratiques conduisent à donner la priorité aux plus fragiles et précaires, mais nous ne pouvons ignorer le poids des cadres (un salarié sur six). Il est important de ne pas les opposer aux autres salariés, eux aussi savent jouer la carte de la solidarité ; de ne pas faire de distinction au moment des négociations ; d'adopter la proximité et de faire de la diversité du salariat une ressource. Au moment des élections, il faut aller chercher les voix et les

candidats dans tous les collèges, ce qui peut être périlleux si l'on n'est pas préparé. Le travail de la CFDT Cadres est de combler ce déficit de proximité pour gagner la bataille de la représentativité, en lien avec les fédérations. Les jeunes professionnels apprécient le discours de la CFDT, ne les décevez pas, et ne les envoyez pas à la CGC.

Didier LESTANG

Santé-Sociaux Morbihan

Comme le souligne François Chérèque et le rappelle le titre 7 de la résolution de Grenoble, la section syndicale constitue la CFDT de première ligne. Il y a urgence à engager une réflexion sur le fonctionnement des syndicats et leur capacité à animer les sections. Malheureusement, aujourd'hui, la rénovation des IRP est à la traîne, et les moyens pour les sections très insuffisants. Faute de temps alloué, surtout dans le privé, le renouvellement militant pose problème, les militants actuels s'épuisent. Pour ne pas être un colosse aux pieds d'argile, dont aujourd'hui les talons se fendent, des moyens sont nécessaires. Notre syndicat propose de mutualiser à hauteur de 20 % le temps syndical dans le privé. Les moyens ainsi dégagés nous donneront les moyens de notre ambition. Revendiquons la mutualisation, osons le changement !

Maurice TRITSCH

Chimie-Énergie Alsace

Le syndicat donne quitus sur le rapport d'activité. Depuis Grenoble, la CFDT s'est renforcée. Les décisions du BN donnent maintenant lieu à débat avant

signature, et la communication vers les adhérents s'est améliorée. La CFDT est plus forte et plus fiable que nombre de partis politiques qui ne nous facilitent pas la tâche. En Alsace, la désindustrialisation a détruit des sections, mais nous en créons de nouvelles, notamment dans les TPE et les PME. Les nouvelles règles de représentativité nécessitent d'accompagner les sections, nos militants retraités nous y aident. Elles nous imposent de réorienter les moyens vers le terrain. Pour cela, nous avons demandé une augmentation de la part dessyndicats, des Uri et une refonte de la Cnas. Notre amendement a malheureusement été refusé. Il faut revenir aux fondamentaux CFDT : emploi, conditions de travail, salaires, intérêt général et solidarité contre les inégalités.

Michel FOURGEAUD
Métallurgie
Île-de-France Sud

Le rapport « Oser le changement », présenté comme devant conduire à des révisions déchirantes, voire des ruptures, nous inquiète alors même que les syndicats n'ont pas eu le droit d'en débattre. Nous faisons tous le constat de nos faiblesses en termes de renouvellement des adhérents ou de fonctionnement démocratique. Mais cela ne justifie pas tout. Soi-disant par souci de transparence, la Confédération souhaite en fait expliquer directement à l'adhérent ce qu'il doit penser pour éviter le parasitage militant de structures intermédiaires. Ce n'est plus de la démocratie, c'est de la communication. Nous avons, au contraire, besoin



cours CFDT. Nous pensons que c'est insuffisant. Il faut conduire la démarche à son terme et créer au niveau national une fédération « État ».

Henri CHEVOLLEAU
UTR Loire-Atlantique

Notre UTR se trouve bien dans la CFDT qui est la seule organisation de retraités qui œuvre pour le financement de la dépendance. Cependant, nous sommes déçus de voir minimisées certaines actions comme les manifestations et la grève. Donner une image offensive de nos initiatives aurait peut-être permis de meilleurs résultats aux prud'hommes. La preuve en est que là où l'action CFDT reste visible, les résultats sont bons et notamment aux élections professionnelles. Face aux difficultés diverses – problèmes de mobilisation, situation économique et sociale déboussolante – il nous faut affirmer notre volonté de mobiliser les salariés pour défendre des droits et en acquérir de nouveaux, sans accepter des reculs. Quant aux retraités, ils trouvent leur place dans des tâches transversales sans rechercher expressément le pouvoir.

Christophe THOMAS
Services Vosges Moselle

Nos équipes font un travail important pour accompagner les salariés, mais elles manquent souvent de temps pour traiter des dossiers importants comme les ouvertures sauvages le dimanche. Nous mettons tout en œuvre pour gagner notre représentativité, y compris dans les PME. Pour sécuriser les parcours pro-

de confronter, de nous remettre en cause, de cesser de nous en remettre aux experts, d'être à l'écoute des voix divergentes. C'est cela qui fait la richesse de la CFDT. Nous ne devons pas avoir peur du débat interne ni du renforcement des structures de base que sont les syndicats.

Catherine LACHIVER
Interco Loiret

Notre syndicat remet en cause le mode d'organisation de la fonction publique de l'État au sein de la CFDT. Nous partageons ce constat du rapport d'activité : notre structuration en syndicats multi-professionnels, rempart solide contre le corporatisme, atteint parfois ses limites. Selon ce principe, les agents de l'État sont répartis dans au moins huit fédérations. Cet émiettement rend difficile toute démarche globale. Il en résulte des disparités importantes en matière d'acquis, pourtant négociés par des syndicats CFDT. La démarche serait simplifiée s'il y avait déconnexion entre les militants et leur appartenance ministérielle. La Confédération a pris conscience de ces décalages ; les Uri coordonnent les différents syndicats afin d'harmoniser le dis-

fessionnels, nous avons aidé les salariés d'une usine délocalisée à faire reconnaître leurs compétences. Cette reconnaissance doit aussi se traduire par une valorisation salariale, car rester toute sa vie au Smic est inacceptable, alors que les employeurs bénéficient d'allègements fiscaux. Il faut une vraie politique de l'emploi, notamment pour les jeunes et les seniors. De même, nous devons faire avancer la reconnaissance de la pénibilité. Avant de faire travailler plus longtemps les actifs, tout le monde doit cotiser. Au Medef et au président de la République qui nous ont beaucoup dit, nous disons rendez-vous le 24 juin !

Nicole RAFFALLI
Agents de Sécurité sociale
Île-de-France (Sfass)

Dans un contexte de crise bien ancrée, force est de constater que la situation des demandeurs d'emploi et des salariés ne cesse de se dégrader. Les Caf et CPAM sont en première ligne dans la gestion de l'accueil des personnes les plus précaires, de plus en plus nombreuses. Les conditions de tra-

vail des personnels des différentes caisses ne cessent paradoxalement de se dégrader (augmentation des charges de travail, heures supplémentaires, recours aux CDD, ...). Dans le même temps, pour faire face aux déficits publics, à cet accroissement de la charge de travail, une diminution des effectifs est annoncée. Cette situation aberrante est à l'origine de plusieurs conflits sociaux. La question de l'emploi doit être au centre des revendications. De l'évolution de la situation de l'emploi dépendra en grande partie le maintien de notre système de retraite par répartition et du niveau des pensions.

Antonio RAMIREZ
Santé-Sociaux Rhône

Les secteurs santé et sociaux connaissent des évolutions qui interrogent. Le transfert de nouvelles compétences aux conseils généraux a des conséquences dramatiques. En terme d'emplois, il génère une réduction drastique des effectifs qui s'accompagne bien souvent de l'écèlement des structures et de la hausse de l'emploi précaire ainsi que d'une déqualification des métiers. En outre, les objectifs quantitatifs restreignent l'autonomie des salariés (travail morcelé, sectorisé). Dans ce contexte, les militants doivent travailler en réseau. Aussi, la rénovation des IRP doit prendre en compte ces nouvelles organisations, par la mutualisation des heures de délégation par exemple qui pourrait répondre en partie à ce besoin. Enfin, la communication est primordiale et, à ce titre, le service à l'adhérent est une piste dont il reste à dé-

terminer le niveau auquel celui-ci doit s'organiser.

Françoise RIOU
Services publics parisiens

Nous avons une progression annuelle comprise entre 7 et 10 % depuis notre reconstruction et celle des syndicats Interco d'Île-de-France en 2003. Grâce au dynamisme et à la solidarité de l'équipe, la volonté d'innover nous a permis ces résultats importants, non sans découragement. Nous avons signé un deuxième contrat de développement avec la fédération : nouvelle stratégie pour les élections, objectifs de syndicalisation, échanges sur différentes pratiques syndicales avec les Uri... Ainsi un cap ambitieux pour les élections professionnelles de 2008 et 2009 a été fixé, dans le respect du mot d'ordre du congrès de 2007 : « L'audace de nos ambitions ! ». Même si les objectifs n'ont pas été atteints, cela a permis des échanges entre syndicats, une mise en synergie. Nous devons organiser la mutualisation des militants et du droit syndical. Les marges de développement sont importantes, de nouveaux secteurs restent à explorer.

Michel ALBENGA
Communication-Conseil-Culture
Provence Alpes

Quatre ans et demi après la création du syndicat (2005), le développement est réussi grâce au fort investissement des militants. La Poste est le sujet sensible et central de la mandature : actions et mobilisation importantes de la CFDT en Paca, avec signature d'un accord sur la « dé-



précarisation». Les résultats obtenus sont positifs : la CFDT de vance pour la première fois la CGT dans le Var. L'action a porté sur l'amélioration des conditions de travail et l'emploi en zones urbaines et rurales. A France Télécom, la CFDT a fait preuve d'une meilleure maîtrise de ses mandats, en lien avec les attentes des salariés. Pour sortir plus forts de la crise, nous revendiquons une plus grande justice sociale. Nous recommandons une grande vigilance politique dans la région (montée du Front national). Une forte mobilisation est nécessaire le 24 juin sur les retraites, l'emploi, les conditions de travail et les salaires.

Laurence FAUCHER
Métallurgie Haute-Savoie

La Haute-Savoie bénéficie encore d'une industrie forte, centrée principalement sur le décolletage, même si l'arrivée de fonds de pension a vidé nos entreprises de leur R&D et a accentué les délocalisations. Forts de ce constat, la territorialité et la sécurisation des parcours sont devenues nos priorités. Nous avons inventé une mutualisation des moyens de formation pendant le chômage partiel, investi dans la promotion des métiers de la métallurgie et dans une gestion territoriale des emplois et des compétences. Nous avons participé à une action de reclassement pour les femmes de plus de 45 ans et sommes intégrés dans un projet de prêt de personnel, sécurisé pour les salariés. Luttons contre la désindustrialisation de la Vallée de l'Arve et étudions la notion d'« intra-entreprenariat ». Se pose fortement la question des moyens dont nous dispo-

sons pour concrétiser nos ambitions. Ne devons-nous pas donner plus de place à la recherche de nouveaux moyens ?

Françoise GALLOO
UTR Deux-Flandres

L'UTR est satisfaite de l'action commune menée avec l'Uri, les quatre UTR régionales et le syndicat Santé-Sociaux sur la question de l'aide à domicile. Cependant, nous nous interrogeons sur la centralisation de l'interprofessionnel. De même, le recentrage sur l'entreprise, au détriment des UL qui deviennent des antennes administratives sans contact avec les salariés, sans lieu de débats sur toutes les questions qui concernent les citoyens dont font partie intégrante les retraités CFDT, nous interpelle. Notre syndicat veut évoluer pour trouver ensemble des lieux de proximité pour débattre et agir localement sur un projet de société qui se construit à tous les niveaux. Les retraités ne sont pas que des dépendants. L'UTR est pour une unification progressive des régimes de retraite public et privé. Malgré l'absence de propos sur les retraités CFDT dans le rapport d'activité, nous voterons le quitus.

Patrick PEGE
Interco Loire-Atlantique

Alors que la RGPP pouvait répondre à certaines revendications CFDT pour l'amélioration du service public, elle a été supplantée par le dogme de la suppression d'un fonctionnaire sur deux. Elle nous a permis de faire du développement. Le dialogue social au niveau territorial n'a pu être modernisé, c'est une occasion gâchée. La réforme des collectivités territoriales inquiète les agents. Le gouvernement stigmatise les dépenses de personnel. Un débat sur le service public a été manqué. Les départements sont des acteurs importants de la solidarité avec des agents formés. Or, l'expression confédérale n'a pas rassuré sur leur sort. La place des départements doit être à nouveau débattue dans l'organisation. Nous voulons des services publics de qualité, accessibles à tous selon leurs moyens, les plus à même de garantir la continuité, l'impartialité, l'égalité d'accès et de traitement. La CFDT doit défendre l'emploi public comme l'emploi privé.



RÉPONSE DE FRANÇOIS CHÉRÈQUE

Vous avez été nombreux à vous exprimer à cette tribune sur le bilan de ces quatre années depuis notre congrès de Grenoble. Vous avez manifesté avec chaleur et fierté votre attachement à la CFDT. Vos interventions ont témoigné avec force et émotion de la détermination avec laquelle les équipes CFDT font face aux difficultés auxquelles les salariés ont été confrontés durant cette dernière période. Vous l'avez fait avec l'humilité et la lucidité qu'impose la gravité des situations, avec la franchise et le respect qui caractérisent et enrichissent nos débats. Vos apports ont été nombreux, je ne pourrai parler de tout, mais sachez qu'ils vont nourrir nos travaux à venir.

Un congrès est toujours un point culminant dans nos échanges, un temps fort de débat et d'engagement. Mais cette dynamique démocratique ne commence ni ne s'arrête au congrès. Depuis le rapport «Débattre pour se renforcer» en 2004, nous avons multiplié les occasions d'échanger, de construire ensemble et en particulier dans la préparation de ce congrès qui permis à plus de 6 000 militants et adhérents de s'exprimer.

▪ Lutter contre les inégalités

Vos interventions durant ces deux derniers jours ont manifesté vos inquiétudes sur la situation politique, économique et sociale, sur la situation nationale bien sûr, mais aussi européenne et internationale.

De multiples foyers de tension persistent dans le monde. Le plus proche de nous, celui de Gaza au Moyen-Orient soulève l'indignation générale. Mais il ne doit pas entamer notre détermination à vouloir rapprocher, par la voie syndicale, les points de vue. La présence à notre congrès des deux syndicats des pays concernés est la marque d'une confiance et d'un espoir dans le rôle que peut et que doit jouer le syndicalisme.

Vous l'avez dit, nous vivons une situation de

crise, de crise profonde, exceptionnelle que personne n'a jamais vécue. Depuis deux ans, nous sommes dans la plus grave crise économique survenue depuis 1929. Nous traversons la première crise de la mondialisation. Cette situation économique internationale est inédite, elle engendre de nombreuses incertitudes. C'est du jamais vu, il n'est donc pas surprenant que les inquiétudes soient fortes et les angoisses sont légitimes. Face à cette crise, quand nous voyons que les économistes divergent dans leurs analyses, qu'ils tâtonnent sur les évolutions possibles, quand nous voyons que les politiques se cherchent, se contredisent d'un jour à l'autre, quand nous voyons que les entreprises ne savent de quoi demain sera fait et ont du mal à construire leur stratégie, alors il n'y a pas de faiblesse à reconnaître que le syndicalisme a lui aussi du mal à trouver les réponses. En France, cette crise vient après 30 ans de chômage important. Beaucoup de ceux qui ont mon âge ont rarement connu autre chose qu'une situation économique difficile et un chômage massif, même si heureusement ce n'est pas pour tous une réalité individuelle. Durant cette crise, nos systèmes de protection sociale ont joué leur rôle et empêcher le pire. Osons rappeler, ici aussi, que tous nos concitoyens, tous les salariés ne subissent pas la crise de la même façon.

Il ne s'agit pas de noircir le tableau, de culpabiliser ou d'accroître l'angoisse et de se faire peur, mais d'être conscient que les réponses que nous essayons de construire au niveau syndical depuis deux ans ne sont pas simples à trouver.

Nous avons cependant réussi à tracer des pistes, à avancer des solutions qui étaient attendues par les salariés. Dans cette tourmente du paysage français, nous sommes apparus comme un des rares repères stables et rassurants pour les salariés.

Si la CFDT a contribué à répondre aux at-

tentes, c'est parce que ses analyses de l'économie et de sa financiarisation, bien qu'imparfaites, sa capacité collective de réflexion et de débat ne l'ont pas complètement prise au dépourvu. C'est parce qu'elle s'est donné un cap, un fil rouge : lutter contre les inégalités. C'est parce qu'elle croit aux valeurs de justice et de solidarité. C'est parce qu'elle a la conviction qu'il n'y a pas de fatalité à subir. C'est enfin parce qu'elle a une exigence face au déferlement de cette crise : il est hors de question que les salariés soient seuls à trinquer, seuls à supporter les conséquences de décisions qui leur échappent.

Sur ces bases et ces objectifs, fondement de notre rassemblement syndical, la CFDT a agi et continuera de le faire avec ambition et lucidité. Devant l'ampleur des problèmes et leur complexité, nous le ferons sans certitude. Les seuls qui ont des certitudes aujourd'hui sont d'un côté, ceux qui ont un discours de la radicalité prêt à l'emploi, un modèle de fonctionnement qui n'a prospéré que dans des dérives totalitaires, nous connaissons leur rhétorique. De l'autre côté, il y a les ultralibéraux. Ils s'en remettent toujours au marché, lui seul pouvant commander la marche du monde. Ils prônent des solutions simples : il y a des déficits publics, supprimons les dépenses publiques ; il y a un problème de compétitivité, baissions le coût du travail ; il y a de la concurrence internationale, supprimons les régulations. Ceux-là sont pétris d'une certitude : moins de contraintes collectives, moins de réglementation, voilà pour eux où se situe la voie à suivre.

La crise financière a pourtant signé l'échec des théories économiques les plus libérales. Elle a montré les limites de la mondialisation sans gouvernance multipolaire. Une crise qui a entraîné dans son sillage plus de trente millions de chômeurs et des centaines de millions de pauvres de plus dans le monde. Chez nous, elle a provoqué une hausse brutale du chômage et des déficits publics.

Mais la crise a aussi permis de mettre enfin en place l'embryon d'une nouvelle gouvernance mondiale. Le G20 a ainsi vu le jour et il consacre l'avènement des économies



émergentes jusque-là absentes du G8. Pour les syndicats, la principale préoccupation a été d'y faire entendre la voix des travailleurs. C'est une victoire, certes limitée, mais importante pour le syndicalisme : à l'international, chaque petit pas compte.

Aujourd'hui, beaucoup reste à faire, notamment pour arriver à :

- encadrer la finance mondiale, mieux réguler les activités qui peuvent balayer l'économie ou des États ;
- mieux coordonner les plans de relance et les mettre au service de l'emploi, comme le demande l'OIT et les organisations syndicales ;
- préparer l'économie mondiale à la transition vers un développement durable et dépasser l'échec de Copenhague ;
- donner aux syndicats un rôle dans la gouvernance mondiale et renforcer les différentes institutions internationales.

Dans cette crise mondiale, aucun pays ne peut espérer s'en sortir seul, la France pas plus que les autres. L'Europe doit être notre niveau d'action. Rappelons-nous que l'Europe s'est construite après la guerre pour créer un espace de paix. Car si nous avons eu la guerre, c'est parce qu'après la crise de 29, les vieilles rancunes, les concurrences, les replis nationaux ont fait le lit du nationalisme, puis celui du fascisme. Aujourd'hui, la démocratie est présente dans tous les pays

"Sans Europe, nos pays n'ont pas d'avenir"

européens, mais nous assistons à l'exacerbation de la concurrence entre pays, à de nouveaux replis, à une montée des nationalismes. Depuis plusieurs années, l'Europe éprouve beaucoup de difficultés à répondre aux attentes de ses concitoyens. Elle ne parvient pas non plus à rassembler les États membres dans des politiques communes au nom de leurs intérêts communs.

Il est de notre responsabilité, nous CFDT, qui avec tant d'autres avons agi pour la construction européenne, de mettre en évidence les limites actuelles de cette Europe, parce que sans Europe, nos pays n'ont pas d'avenir. Ils pèsent chacun trop peu et de moins en moins sur la scène internationale. Nous sommes convaincus que les difficultés actuelles de l'Europe sont aussi une occasion unique de progresser. Mais pour cela, il faut que le syndicalisme européen assume sa tâche. Il est à l'image de l'Europe, il a de plus en plus de difficultés à être porteur de perspectives crédibles, mobilisatrices et débouchant sur des résultats visibles pour les travailleurs européens. Trop souvent, la CES développe des positions de principe trop générales et trop déconnectées des situations réelles pour mobiliser et influencer vraiment. Cette situation est une responsabilité collective de la CES et de ses organisations. Il faut en analyser lucidement les causes afin d'y remédier.

Ce sursaut peut venir. En effet, lors de sa dernière réunion, la CES a fait ce constat partagé que chacun ne s'en sortira pas seul dans son coin, pire chacun s'affaiblira au détriment de la cohésion sociale et en favorisant malheureusement la tentation du repli et la montée des extrémismes. Convaincus que nous devons agir, nous avons décidé ensemble d'organiser une grande journée d'action européenne le 29 septembre prochain pour une réponse collective à la crise, pour une coordination des politiques économiques et fiscales européennes, pour un engagement à lutter contre les inégalités, pour une meilleure redistribution des richesses au niveau européen.

La CFDT, fidèle à ses engagements européens, se donne l'objectif d'une forte mobilisation pour réussir cette journée.

L'Europe a de l'avenir si elle fait du développement durable le levier de nouvelles politiques économiques et industrielles. Notre pays peut y trouver toute sa place dans un effort partagé en mettant de plus en plus en commun la recherche, en créant de nouveaux débouchés pour les filières de la microélectronique, de la chimie, de l'énergie, des transports, etc. En synergie avec des services de qualité... Nous nous sommes tous investis dans les États généraux de l'industrie, les fédérations CFDT travaillent beaucoup dans les fédérations européennes. C'est un enjeu collectif de toute la CFDT et la Confédération renforcera son travail d'animation.

• Préserver la cohésion sociale

La maîtrise des dépenses publiques, à laquelle sont confrontés tous les pays européens, qui fait du désendettement une nouvelle forme de concurrence entre pays, est aussi au centre du débat politique en France. Cessons d'avoir peur des mots : rigueur, maîtrise des dépenses... Ce ne sont pas eux qu'il faut craindre, c'est la question qu'ils posent. Est-ce qu'un pays qui s'endette lourdement et en transmet le poids aux générations futures est un pays qui investit dans l'avenir ? Non, nous l'avons dit à Grenoble, nous avons même eu un débat à ce sujet. La question n'est pas, n'est plus, de savoir s'il faut réduire la dette publique, mais comment ? Cette question nous renvoie aux inégalités et à la justice sociale. Pourquoi faut-il lutter contre les dettes excessives ? D'abord, pour ne pas hypothéquer l'avenir. Ensuite, pour préserver la cohésion sociale. Les pays les plus endettés sont aussi ceux où une plus grande partie de la population vit dans la misère. Enfin, parce que le surendettement public, en fragilisant les États, fait courir des risques lourds à la démocratie.

Ce devoir d'avenir dessine pour nous des priorités. La première est l'investissement soutenu dans tout ce qui prépare demain.

C'est notamment l'enjeu de la formation professionnelle et des politiques industrielles, fortement souligné par les fédérations les plus concernées. La seconde priorité est le renforcement de la cohésion sociale par des mesures de justice. C'est l'enjeu d'une fiscalité plus redistributive et d'un nouveau partage des richesses qui concerne aussi les entreprises. Notre position est claire. En plus de la réforme fiscale souhaitée par la CFDT, il y a 500 niches fiscales. Elles représentent aujourd'hui 75 milliards d'euros par an de manque à gagner pour les recettes publiques. Toutes ces niches doivent être réexaminées. Celles qui ont prouvé leur utilité économique, sociale et environnementale doivent être maintenues. Celles qui accroissent les injustices, notamment en permettant aux plus hauts revenus de se soustraire à l'impôt, ne peuvent demeurer sous couvert d'un inoffensif coup de rabot. Elles doivent être purement et simplement supprimées !

• Exiger un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi

La crise, qui a tant détruit, nous a beaucoup appris sur la situation globale, mais aussi sur nous-mêmes. La crise est venue confirmer ce que nous disions sur les faiblesses de notre économie et de nos entreprises, sur la poussée des inégalités et de la précarité, sur le délitement du travail, sur l'urgence d'une autre répartition des richesses, sur la nécessité d'une nouvelle gouvernance mondiale porteuse d'un développement durable au bénéfice de tous.

Nous connaissons les obstacles, ils sont lourds. L'absence de véritables politiques industrielles a fait prendre un énorme retard à notre économie, vous avez été plusieurs à le rappeler. Les responsables politiques, les décideurs économiques font depuis des décennies le choix du chômage, et le recours aux heures supplémentaires défiscalisées aggrave cette dérive. L'emploi et le travail, dont sont exclus trop de jeunes et de seniors, font peser sur l'ensemble des salariés une course à la productivité sans limite. La

France est en tête de la productivité horaire, mais à quel prix.

Nous voyons les dégâts, ils sont importants. Exclusion, pauvreté et décrochage. Travail qui détruit plus qu'il ne construit, travail qu'on valorise et pourtant qu'on veut fuir. Renoncement et fatalisme ne sont pas dans nos gènes. La culpabilité et la passivité ne sont pas nos ressorts. Notre énergie, nous la puisons dans l'immense attente des salariés, dans leur demande de ne pas être seuls face aux difficultés, seuls sous le poids des inégalités, seuls face à l'avenir.

C'est le sens de notre démarche contractuelle, dans le privé comme dans le public, sur l'emploi, sur le contrat de travail, sur la formation professionnelle, sur l'assurance chômage... Une démarche que vous avez largement approuvée. Mais un chômeur, même indemnisé, ne peut pas rester longtemps sans solution. C'est pour cela que nous avons été très exigeants vis-à-vis de Pôle Emploi, dans la convention tripartite État-Unedic-Pôle Emploi, en matière d'accompagnement personnalisé, avec notamment un agent pour 60 demandeurs d'emploi maximum, et un développement de la formation. Aujourd'hui, force est de constater que Pôle Emploi ne répond pas à ces exigences. Certes, les guichets uniques se sont largement mis en place. Mais c'est bien la seule chose qui ait avancé, et encore. Les agents suivent chacun plus de 150 à 200 demandeurs d'emploi, loin de l'exigence d'un accompagnement personnalisé. Cette situation est intolérable, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés, qui subissent des conditions et des charges de travail inacceptables.

Face à ces problèmes, le gouvernement a fini par autoriser des embauches de conseillers. Mais sous contrats précaires ! Alors que leur fonction doit précisément être de combattre la précarité par l'accompagnement vers l'emploi : cherchez l'erreur ! Cherchez l'autre erreur : alors que la crise appelle à multiplier les formations pour faciliter les reclassements et préparer la reprise, Pôle Emploi a prescrit moins de formations aux

demandeurs d'emploi en 2009 qu'en 2008 ! Notre exigence est d'autant plus légitime et forte que ce sont bien les partenaires sociaux de l'Unedic qui financent aux deux tiers le budget de Pôle Emploi. Le raisonnement est pourtant simple : qui paye, décide ! Comptez sur la présidence CFDT de l'Unedic et sur notre représentant au CA de Pôle Emploi pour dénoncer haut et fort ces aberrations. Nous allons hausser le ton, d'autant que la crise n'est pas terminée, que le chômage va se maintenir à haut niveau pendant plusieurs années. Nous avons pris nos responsabilités en signant la dernière convention d'assurance chômage, que l'État prenne les siennes !

• Redonner du sens à la "valeur travail"

Vous avez été nombreux à témoigner du mal-être au travail qu'il ne faut pourtant pas généraliser. Heureusement, encore aujourd'hui, de nombreux salariés travaillent dans des conditions satisfaisantes, dans une bonne ambiance de travail et y trouvent de grandes satisfactions. Les salariés français plébiscitent le travail. C'est même une spécificité française. 70 % des Français estiment qu'il occupe une place importante dans leur vie, alors qu'ils ne sont que 40 % en Grande-Bretagne et 50 % en Allemagne.

Mais le mal-être au travail existe peut-être aussi parce qu'ils en attendent beaucoup. Il est devenu plus important et touche des franges nouvelles de la population. Les tensions, les difficultés sont insupportables par endroits. Vous les avez exprimées avec force dans vos interventions. Pourtant, ce mal-être n'est pas une fatalité. La souffrance que certains salariés rencontrent dans le travail est inacceptable. Inacceptable chez les salariés de France Télécom qui disent combien la transformation de leur entreprise et de leurs métiers, avec des méthodes et des organisations du travail issues d'une autre culture que celle du service public, les choque, les déstabilise. Ils ont le sentiment qu'ils ne remplissent plus leurs tâches correctement, qu'ils n'assurent plus le service au public auquel ils sont

profondément attachés. Inacceptable chez les salariés des entreprises industrielles, sous-traitantes pour la plupart, qui subissent la segmentation de la production, une flexibilité et une intensification du travail à outrance. Inacceptable chez trop de salariés seniors obligés de quitter leur travail parce qu'ils sont cassés par des conditions de travail trop dures, ou simplement éjectés de l'entreprise considérés comme trop vieux. Que dire aussi des salariés du commerce qui voient leurs métiers se transformer, voire disparaître, avec des horaires de plus en plus flexibles, du temps partiel imposé, et le travail du dimanche ? Quel gâchis pour la société, pour les entreprises, pour les équilibres sociaux !

Comme je l'ai dit, les salariés attendent énormément de leur travail. Cela nous donne une responsabilité supplémentaire. Le travail doit être facteur d'émancipation, d'accomplissement de soi. Chacun, quel que soit son âge, son sexe, son statut doit pouvoir s'y retrouver, être reconnu pour ses compétences, son investissement. Nous en sommes convaincus, redonner du sens à la « valeur travail », c'est redonner la possibilité aux salariés de pouvoir « bien le faire ». Cela implique d'agir sur la durée et l'organisation du travail, les modes de management, les relations de travail, les conditions de travail et le dialogue social.

La question du travail est donc centrale et doit être un axe fort de notre action syndicale. Elle est au cœur de notre résolution. Cette question est également centrale dans les fonctions publiques. Vous avez été nombreux à nous faire part du malaise que connaissent les agents des fonctions publiques. Oui, n'ayons pas peur de le dire, des situations similaires à celles de France Télécom peuvent survenir dans les fonctions publiques. Pour la CFDT, la souffrance au travail est aussi inacceptable dans les fonctions publiques qu'ailleurs. Pour la CFDT, la situation que connaissent les agents des services publics est devenue intolérable. Avec la RGPP et le dogme du non-remplacement d'un départ en retraite sur deux, nous assistons à une « dés-organisation organisée » des services de l'État

comme vous l'avez dit. La perte de sens de leur mission, l'addition de tâches contradictoires, l'absence de réponse sur leur avenir ont fait naître chez de nombreux agents un sentiment de désarroi. L'absence totale de concertation et de dialogue social dans la mise en œuvre de la RGPP a été interprétée comme une marque de mépris des pouvoirs publics à l'égard de ces agents.

Mais ce malaise ne se limite pas aux conséquences directes de la RGPP. La question se pose du sens politique et stratégique voulu par le gouvernement quant au rôle de l'État employeur. Alors qu'en 2008 et 2009, le gouvernement a été en capacité d'obtenir deux accords très majoritaires, l'un sur le dialogue social et l'autre sur la santé et la sécurité au travail, il a en même temps, et à juste titre, vous l'avez dit, cristallisé de fortes oppositions sur la réforme de l'État, sur la mobilité des fonctionnaires, sur la rémunération en raison de l'absence totale de dialogue sur ces questions.

Arrêtons-nous quelques instants sur la réforme de l'État mise en œuvre par le gouvernement. À la CFDT, le débat sur la place et le rôle de l'État n'est pas nouveau. Dans nos précédents congrès, nous affirmions que l'État devait se recentrer sur son cœur de métier, c'est-à-dire rester garant de la cohésion sociale et territoriale, repenser sa fonction de régulation et sa mission de service public. Alors, oui, les objectifs du chantier de la Réforme de l'État lancé en juillet 2007 auraient pu être séduisants : offrir un meilleur service public aux usagers, faire bénéficier les agents de meilleures conditions de travail et de carrière, et diminuer le niveau des dépenses publiques. Mais très vite, peut-être pas assez vite ont dit certains, nous avons dénoncé le choix fait d'une réforme en catimini et dans l'opacité la plus totale. La CFDT, les agents et les usagers font le constat amer que cette réforme de l'État n'avait qu'un seul objectif : supprimer des emplois au prétexte d'économies budgétaires. Oui, le bilan de la RGPP est sans appel : manque de visibilité sur les orientations, désorganisation de services avec pour conséquences la baisse de la

qualité du service public, l'aggravation des conditions de travail, des fonctionnaires sans repère et surtout, l'absence totale de dialogue social à tous les niveaux. Lors de mes déplacements en régions, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreux militants et adhérents des fonctions publiques et des services publics. À chaque fois, j'ai vu des agents convaincus de leur rôle dans l'exécution des missions qui leur sont confiées. Mais également des agents déboussolés, fatigués alors qu'ils ont été souvent en première ligne pour répondre aux usagers les plus fragilisés, victimes de la crise.

Alors, ne baissons pas les bras, soyons aux côtés des fonctionnaires. Rappelons à chaque fois que nécessaire : on ne peut réformer sans eux, il n'y a pas de changement possible sans dialogue social. N'ayons pas peur de le dire entre nous et sans remettre en cause le statut de la fonction publique : il faut plus de diversité dans les fonctions publiques, notamment soit par le biais du 3^e concours, soit par l'entrée sans concours pour les jeunes sans diplôme. Quand nous revendiquons à Grenoble le droit à la formation tout au long de la vie pour faciliter la mobilité dans les fonctions publiques, c'est cohérent avec notre volonté de prendre en charge toutes les composantes du salariat, donc les fonctions publiques, et ce n'est pas remettre en cause le statut de la fonction publique. Revendiquons aussi des garanties collectives pour les non-titulaires, en cohérence avec notre combat contre les inégalités sans préjudice pour les titulaires. Alors, comme l'a dit le Syndicat Finances de la Lorraine, laissons les vieilles lunes à ceux qui se prétendent les meilleurs défenseurs des fonctions publiques et soyons également réformistes dans les fonctions publiques.

Vous le savez, dans les fonctions publiques et notamment dans la fonction publique d'État, les élections prévues à l'horizon 2011 dans le cadre des nouvelles règles, seront déterminantes pour la représentativité de la CFDT. Comme pour les élections à Pôle Emploi ou à la SNCF, il faut une mobilisation de toute la CFDT, Confédération, fédérations, unions régionales, syndicats, pour être présents aux

côtés des militants, des adhérents, des candidats pour relever le défi de la représentativité et conforter la place de la CFDT et de notre syndicalisme. Aussi, comme nous l'avons fait fin septembre 2009 lors de notre mobilisation des «Trois jours avec les salariés face à la crise», la Commission exécutive proposera au Bureau national une démarche identique dans les fonctions publiques d'ici à la fin de l'année. Toute la CFDT, du secrétaire général aux responsables des fédérations et des régions, sera sur le pont pour trois jours de mobilisation et de débats avec les fonctionnaires sur leurs lieux de travail.

• Décider d'une réforme des retraites globale et juste

Vous avez été très nombreux à aborder la réforme des retraites. L'engagement de la CFDT pour une réforme des retraites en 2003 était motivé par les évolutions démographiques et les inégalités générées par la diversité des parcours professionnels. D'où le choix d'agir sur la durée de cotisation, les carrières longues et d'ouvrir le débat sur la pénibilité au regard de l'inégalité de l'espérance de vie. La mise en œuvre de ce choix devant s'étaler dans le temps en fonction des évolutions démographiques, des clauses de révision ont été prévues en 2008, en 2013 et ainsi de suite. Depuis 2003, les données démographiques n'ont pas varié d'un iota. C'est donc pour d'autres motifs que le gouvernement a décidé d'avancer en 2010 la date d'une réforme, pour deux raisons essentiellement. La première, c'est la crise. Son impact est indéniable sur l'emploi et les cotisations retraites et donc sur le déficit : 60 % du déficit de 2015 est dû à la crise. Cette crise est d'abord une crise financière, elle doit être réglée par des mesures financières, c'est-à-dire une réforme fiscale. Les salariés ne doivent pas être les seuls à payer la note des conséquences des dérives de la finance mondiale. La solidarité nationale doit être mobilisée : il faut mettre à contribution les hauts revenus, appliquer une taxation supplémentaire des revenus du capital et supprimer le bouclier fiscal. La seconde raison



de cette accélération de la réforme est politique, ou plus exactement et de façon moins vertueuse, politicienne. Car de fait, l'élection présidentielle de 2012 est déjà en marche. Nous dénonçons le procédé et nous combattons cette remise en cause dangereuse de notre pacte social à des fins électoralistes. Ce sont ces raisons qui conduisent à la position de la CFDT aujourd'hui.

La proposition du gouvernement du recul uniforme de l'âge de départ après 60 ans rompt avec les objectifs de justice sociale de la loi de 2003, puisqu'il sanctionnera ceux qui ont commencé à travailler tôt, ceux qui ont un travail pénible, donc une espérance de vie plus courte, ceux qui ont des interruptions de carrière dues à la précarité, ou encore ceux qui se sont arrêtés pour élever leurs enfants, plus exactement des femmes qui ont des petits salaires. Cette décision s'oppose radicalement à notre souci premier de réduire les inégalités. Tout le monde l'a bien compris, y compris le PS qui aujourd'hui demande l'application de la réforme de 2003 dans son intégralité, sans contrepartie et même plus si affinités. Bienvenue enfin au club des défenseurs de l'esprit et de la lettre de la réforme de 2003 !

Plusieurs d'entre vous ont exprimé leur inquiétude sur la démarche de la CFDT sur la réforme des retraites. Je comprends évidemment les inquiétudes qui se sont exprimées à la tribune. Vous craignez, qu'en s'engageant à ce congrès, on puisse tomber dans un piège. C'est-à-dire laisser croire que la CFDT pourrait négocier des contreparties avec le gouvernement sur son projet de réforme. Ce même gouvernement a d'ailleurs laissé largement croire que cela pourrait être le cas après ce congrès. Je vous le dis claire-

ment, nous ne sommes pas dans cette posture de négociation de contreparties à une réforme que nous combattons. Comme l'a dit le représentant des Pays de la Loire, nous voulons à notre congrès construire notre propre réforme dans une perspective de long terme à 30 ans ou 40 ans, dans notre conception CFDT de la solidarité et de la réduction des inégalités, c'est-à-dire nous voulons construire une réforme globale, donc une véritable réforme de société. En deux mots, et pour être clair, ce que nous voulons décider aujourd'hui est un projet alternatif et non pas un complément ou une adaptation du projet du gouvernement. Les principes, les contours, les objectifs de ce que nous déciderons à notre congrès ne seront pas discutables. C'est le sens de notre appel à la mobilisation le 24 juin.

Pour nous, les objectifs de cette réforme restent les mêmes. Sauver notre système de retraite par répartition, donc faire une réforme globale et juste. Ne nous cachons pas derrière notre petit doigt, nous ne pouvons nier qu'il faut faire évoluer notre système. Sauf à repasser la patate chaude aux générations qui arrivent sur le marché du travail. Les nouvelles générations ont trop d'incertitudes nouvelles qui pèsent sur elles (entrée plus tardive sur le marché du travail, précarité, flexibilité, parcours multiples) pour leur transmettre une charge supplémentaire, c'est-à-dire financer les déficits d'aujourd'hui. C'est pourquoi nous souhaitons une réforme qui s'inscrive dans la durée, qui pense l'avenir et qui réduise les inégalités : carrières longues, pénibilité, période de recherche d'emploi y compris d'un premier emploi, inégalités entre les hommes et les femmes, polypensionnés... Ce sont les conditions que nous posons au partage de l'espérance de vie entre travail et retraite, elles forment un tout indissociable. En aucun cas, cela ne peut se faire par un déplacement de l'âge légal de départ.

Cette réforme globale, de l'aveu même du Premier ministre, ne devait se faire qu'après une campagne présidentielle et dans le cadre d'une préparation sérieuse. L'engagement était de faire cette réforme en 2013, ce qui n'empêche pas le gouvernement de

prendre des mesures de sauvegarde par des choix fiscaux que j'ai déjà proposés. Il s'est affranchi de cet engagement, nous le déplorons et nous nous mobiliserons contre tout ce que nous estimerons injuste. Mais nous n'attendrons pas la copie définitive du gouvernement pour savoir ce que nous voulons ensemble, pour décider du contenu que nous donnons à une réforme juste des retraites, que ce soit pour maintenant ou pour après. Plusieurs sujets font déjà consensus entre nous, d'autres sont à trancher. Dans le cadre de choix personnels possibles à 60 ans, le Bureau national a retenu trois débats. Dans ce cadre-là, montrons que la CFDT est fidèle à son histoire, ouvrons la voie, montrons qu'attachés à nos valeurs nous voulons voir plus loin que nos intérêts personnels immédiats. Décidons ensemble avec lucidité et courage pour être plus forts demain.

Les salariés ne s'y trompent pas, particulièrement sur ce sujet, il ne suffit pas de s'opposer. Tout le monde attend de la CFDT qu'elle fasse des propositions, sans cela ce ne serait plus la CFDT. Soyons ensemble garants de notre esprit de conquête !

C'est dans ce contexte que l'intersyndicale trouve aujourd'hui sa pertinence après l'épisode de 2009 qui a apporté des résultats face à la crise. Personne ne l'a remise en cause, je retiens donc que nous devons la poursuivre tant qu'elle sera utile aux salariés et utile à notre stratégie, comme je l'ai affirmé lundi. Bien sûr, on peut regretter l'absence de FO. Mais est-ce surprenant après 95 et 2003 ? FO s'enferme dans sa logique d'isolement. Mais un peu de tolérance avec cette organisation, je l'ai dit à Jean-Claude Mailly : « *Heureusement que les cheminots de la Fgaac-CFDT conduiront les trains, sinon comment ferez-vous pour aller à la manif à Paris le 15 juin pendant ta grève générale ?* » !

Beaucoup d'entre vous, soit syndicats de professionnels, soit représentants des UTR, ont abordé le problème du risque dépendance, mais aussi celui des professionnels de ce secteur. La CFDT a toujours été en pointe sur ce sujet. Elle est à l'origine de la création de l'Apa et milite pour la consolidation de ce

“ Réformer ne consiste pas à s'adapter à l'injustice du monde, mais à se donner les moyens de la faire reculer ”

dispositif. Les retraités ont proposé l'alignement de leur CSG sur celle des actifs pour financer ce risque. Nous avons un débat à ce congrès sur la contribution du patrimoine pour compléter son financement. Mais au préalable nous voulons rappeler avec la Fédération Santé-Sociaux, la responsabilité de l'État dans le financement qu'elle doit apporter aux départements pour en assurer sa mise en œuvre. Dans ce secteur, comme dans tous les secteurs professionnels, l'emploi et les conditions de travail de ces personnels doivent être défendus au même titre que pour tous les autres salariés.

• Assumer de changer de ton

J'entends et je lis surtout, ici où là, des interrogations sur la CFDT. La CFDT aurait-elle changé ? Ne serait-elle pas en train de se durcir ? N'est-elle pas sur le point de basculer dans le syndicalisme de contestation ? Certains s'en réjouissent, d'autres s'en inquiètent. Tous se trompent et manifestement nous n'en avons pas fini avec la grille de lecture qui voudrait imposer le partage des rôles au sein du syndicalisme. C'est à l'aune des choix opérés, des actes posés, des résultats engrangés et d'eux seuls, que notre syndicalisme doit être apprécié ! Alors, quel syndicalisme défendons-nous, est-ce celui de l'immobilisme et du refus ? Quand la CFDT pousse à la négociation sur la modernisation du marché du travail pour réduire la précarité, quand elle signe les accords sur la formation professionnelle et la GPEC pour sécuriser les parcours professionnels, quand elle s'engage seule pour que 165 000 chômeurs supplémentaires accèdent à une indemnisation, quand elle invente le Fiso pour faire face à la crise et imprime dans le débat public la nécessité de former plutôt que licencier, quand elle obtient du patronat l'amélioration de l'indemnisation du chômage partiel, quand elle arrache au gouvernement une indemnisation pour les chômeurs en fin de droits, quand elle propose une réforme globale des temps de la vie qui permette grâce à la solidarité de tous à chaque salarié la possibilité

de choisir, ... si c'est cela être dur, alors oui, trois fois oui, nous assumons et nous revendiquons de hausser le ton ! Rien de ce que nous avons obtenu ne nous a été concédé. Mais n'est-ce pas la société qui se durcit quand les inégalités se creusent, les injustices s'enracinent et qu'elles s'accroissent ? Quand je vois à la préfecture de Bobigny la file d'attente de 600 personnes parmi lesquelles des femmes, des enfants, dont une partie a passé la nuit sur place pour obtenir le renouvellement de leurs papiers... Quand les quatre fonctionnaires chargés de les recevoir savent qu'elles ne le pourront pas, qu'elles cachent leur désarroi et leurs pleurs dans les toilettes et savent aussi que la situation peut exploser à tout moment... Quand je vois avec quelle arrogance le Medef revendique l'évidence d'une retraite à 65 ans pour les salariés et que, dans le même temps, avec une parfaite désinvolture, le dirigeant de Carrefour s'accorde une retraite chapeau, ... que peuvent en penser les caissières de cette enseigne ? Quand je vois un équipementier automobile en Bretagne supprimer 140 emplois en avril 2009 et imposer un an plus tard des heures supplémentaires à gogo aux équipes restantes entraînant explosion des arrêts maladie et pas moins de 16 avis d'aptitude pour TMS en 4 mois... Comment ne pas voir cette dureté qui ronge la société ? Comment ne pas vouloir taper du poing sur la table devant ces arbitraires et ces inégalités ? Comment ne pas vouloir agir ? Réformer ne consiste pas à s'adapter à l'injustice du monde, mais à se donner les moyens de la faire reculer.

• Affirmer nos exigences de démocratie sociale

Face à cette situation, qu'attendons-nous des politiques et du gouvernement ? De tout temps, mais plus encore dans une période de crise, de mutations fortes, d'incertitudes,

nous attendons du politique qu'il assume pleinement sa fonction. Qu'il nous donne sa lecture des situations, qu'il propose des perspectives atteignables, qu'il nous dise comment on va y aller. S'il fait ça, il donne au pays et aux citoyens une ambition collective donnant un peu d'espoir à chacun. À contrario, quand la réponse n'est qu'émotionnelle, quand les promesses sont inconsidérées, quand la cohésion sociale passe après les intérêts des lobbys, quand les enjeux du pouvoir l'emportent sur la cohérence... les citoyens sont encore plus démunis, la difficulté s'accroît pour ceux qui sont le plus en difficulté, l'espérance ou un avenir meilleur s'étiole, la démocratie recule.

Vous n'avez pas remis en cause notre démarche sur la représentativité, vous avez soulevé l'importance de l'enjeu et les difficultés à surmonter. Je ne reviendrai donc pas sur le fond de cette réforme. Par contre, je voudrais préciser deux choses. Comme vous, je suis scandalisé par les positions parlementaires et patronales sur la question des TPE. Je vous ai dit notre détermination à agir vis-à-vis du Parlement. Je voudrais affirmer aussi à l'égard du patronat nos exigences. Dès lors que deux organisations syndicales patronales, le Medef et la CGPME, sans faire la preuve de leur représentativité dans les TPE et au mépris de leurs engagements, font un blocage acharné pour empêcher le droit à la représentation dans ces entreprises, la CFDT exige une loi sur la représentativité patronale ! La démocratie sociale doit être la même pour tous !

Second point, nous avons dit que la réussite de la CFDT dans la mise en œuvre de cette réforme dépendait de sa capacité d'accueil. Les cheminots CFDT nous ont montré la voie. La Fgaac, lors de son intervention, a témoigné de sa capacité d'ouverture et de remise en cause. C'est pour nous une leçon. C'est aussi une formidable récompense du courage des cheminots qui ont fait le bon choix en 2003 de rester à la CFDT, et aux autres de nous rejoindre. Merci à Arnaud Morvan, secrétaire général Cheminots CFDT et à Bruno Duchemin de la Fgaac-CFDT, les artisans de cette réussite.

• Agir selon notre fonctionnement démocratique

Un mot à Paul du Syndicat maritime Normandie. Message reçu sur la situation que tu dénonces à cette tribune, à juste titre ! Car elle est totalement inacceptable au regard de nos valeurs et parce qu'elle est tout simplement totalement en dehors des clous des règles statutaires qui régissent notre fonctionnement démocratique. Je mesure aussi, bien évidemment, le degré d'urgence qu'il y a à prendre les mesures qui s'imposent pour mettre un terme à cette situation qui n'a que trop duré. Aussi soit assuré que ton intervention ne restera pas lettre morte et dans l'immédiat, j'engage le Bureau national avec sa Commission confédérale d'organisation (la CCO) à faire accélérer la procédure d'enquête qu'elle a engagée et, en lien avec la FGTE, à élargir cette enquête à l'ensemble de l'Union fédérale maritime.

• Se donner les moyens du changement

Vous avez été nombreux à vous exprimer sur le rapport « Osons le changement ». Pourquoi un rapport sur l'avenir du syndicalisme ? Après les résultats décevants des élections prud'hommes, sur lesquelles vous êtes peu revenus ici, après notre signature, seuls, de l'accord assurance chômage, des interrogations sont venues. Certes, nous avons fait l'analyse des causes objectives du désintérêt pour l'élection prud'homale et de la préférence pour les élections d'entreprise. Certes, nous avons vu confirmer la pertinence et la portée positive de notre accord pour les chômeurs. Mais était-ce suffisant ? Quelles leçons en tirons-nous ? Quel a été notre cheminement depuis 30 ans ? Le rapport présenté par Marcel Grignard pose un questionnement qui appelle des décisions de changements importants. Certains d'entre vous s'inquiètent que les changements à conduire ne soient pas explicites ; à l'inverse, d'autres trouvent que nous allons déjà trop loin. Si les réponses ne sont pas apportées, c'est justement parce qu'elles doivent

être décidées collectivement. Ces changements sont lourds, vous l'avez souligné. Nous voulons nous donner deux ans pour les aborder sans perdre de temps. Ce sont les syndicats qui décideront, pas le BN. Cette grande démarche participative vous invite tous à un devoir d'innovation, de proposition, d'expérimentation qui devra se conclure par des décisions collectives en 2012.

Vous avez évoqué le chantier d'évolution de l'organisation que nous voulons lancer à ce congrès. L'enjeu est simple : il s'agit de répondre collectivement au défi de la représentativité et donc de construire ensemble une CFDT encore plus proche des salariés. J'ai dit, un enjeu simple. Mais un chantier qui bouscule, qui questionne, parce qu'un tel défi nous oblige, dans le public comme dans le privé, à tous les niveaux de nos structures, à réinterroger nos modes de fonctionnement, nos pratiques, certaines de nos habitudes et, j'allais dire aussi, certaines certitudes. Dans ce sens, la résolution propose d'ouvrir plusieurs chantiers. Ils vous seront proposés tout à l'heure.

Dans vos interventions, vous avez exprimé deux principales interrogations : sur la place des syndicats, sur les moyens de l'action militante. Sur les syndicats, soyons clairs. Il n'y a aucun plan caché sur l'évolution des syndicats, et encore moins de mesures qui seraient décidées. Imagineriez-vous que le Bureau national puisse avoir un plan de suppression ou d'amoindrissement des prérogatives des syndicats... et qu'il demande à vous, syndicats, de voter ce plan ? Franchement, pas de crainte à avoir sur ce sujet. Pas de sabotage en vue ! La question qui nous est posée, c'est comment on aide les syndicats à mener à bien l'ensemble de leurs missions, et en premier lieu comment on les aide à assurer et développer leur lien avec leurs sections syndicales dans les entreprises. Sur les moyens de l'action militante, la résolution va lancer des expérimentations. Elles permettront d'évaluer les besoins, les moyens nécessaires.

À partir de là, tout est ouvert pour voir les règles qu'il nous faudra bouger. Y compris celles de la Cnas. La Cnas a trois missions :

caisse de grève, défense juridique et assurance professionnelle. Pour les financer, nous avons une réserve de 100 millions d'euros. Faire évoluer la Cnas vers des services aux militants dans leurs parcours professionnels, des services aux adhérents centralisés ou pas, est possible. C'est l'enjeu du débat du congrès et des objectifs de 2012. Soyons heureux d'avoir les moyens financiers de nos ambitions. À nous de faire les bons choix au service des militants et de nos adhérents.

Y compris la définition des champs fédéraux. C'est un problème qui fait partie du débat. Étant bien entendu toutefois, qu'il y a des règles incontournables à respecter dans un tel débat. J'en vois au moins deux. La première est que personne n'est propriétaire de ses frontières fédérales. La deuxième est que personne ne peut s'arroger le droit de préempter tout ou partie du champ fédéral d'un autre. Cela étant précisé pour qu'on se comprenne bien, le débat reste ouvert et tout le monde est en droit de s'interroger.

Y compris la place des retraités et, comme le dit Michel Devacht, pas des retraités de la CFDT, mais des retraités dans la CFDT. Et j'ajoute pour le développement d'un syndicalisme retraités qui ne soit pas calqué sur le syndicalisme des actifs, mais qui doit se donner les moyens de toujours mieux répondre aux défis revendicatifs des retraités. Bref, une CFDT, là aussi, davantage mobilisée et tournée vers l'avenir, y compris en mettant au profit de cet objectif les acquis de l'expérience. Ces défis sont là, devant nous, avec, vous l'avez dit, des échéances sur la représentativité qui ne nous attendront pas. Mais j'ai confiance dans notre capacité collective à relever tous ces challenges ! Des challenges et défis qui touchent aussi au renouvellement générationnel, au parcours militant, au renforcement de la mixité.

Sur le renouvellement générationnel, c'est d'abord développer la syndicalisation auprès des jeunes, mais aussi s'interroger sur la place que nous leur faisons et les possibilités qu'on leur offre pour monter en responsabilités. Ce qui implique de se poser de vraies questions qui touchent au fonctionnement, comme entre



autres le cumul des mandats, ou bien encore la durée des mandats. N'attendons pas que l'âge de la retraite soit atteint pour laisser la place et des responsabilités aux jeunes.

Cela renvoie aussi au parcours militant. Et là, ce sont d'abord les choix politiques des responsables des organisations qui guident. Cela implique une capacité d'anticipation, d'avoir le souci permanent d'assurer la pérennité de l'organisation par une gestion prévisionnelle des équipes militantes et des responsables. Là encore, nous devons réinterroger nos pratiques à tous les niveaux. Comment abordons-nous ces questions collectivement et quels moyens mettons-nous en place pour y répondre sans attendre d'être au pied du mur ?

Et tout cela avec aussi le souci et des objectifs sur la mixité. En 2009, 46,10 % de nos adhérents sont des adhérentes. Ce qui est représentatif du salariat. Si nous pouvons nous en féliciter, il n'en demeure pas moins que nous n'avons pas de quoi être fiers des difficultés que nous rencontrons en ce qui concerne la place des femmes en responsabilité. Et si nous n'y prenons garde, et surtout si nous ne redoublons pas d'efforts, je crains fort que nous prenions du retard, voire même un recul par rapport aux ambitions que nous avons affichées collectivement lors du congrès de Nantes en 2002. En témoigne la hausse des demandes de dérogation pour la composition des délégations à ce congrès qu'il nous a fallu traiter, même dans des secteurs professionnels où les femmes sont majoritaires. En témoignent

aussi les candidatures féminines à l'élection au Bureau national, il n'y en a pas pléthore, et je vous appelle sur cet enjeu à faire les bons choix.

Dans la préparation de l'AG 2012, nous ne partons pas de rien. La CFDT est forte de ses adhérents, dont le nombre est à nouveau en progression. Forte de ses moyens financiers, dont nous venons de faire la transparence, forte de son système organisationnel qui repose sur ses piliers traditionnels solides depuis très longtemps : un nombre resserré de fédérations, des unions régionales politiques et des syndicats territoriaux. C'est sur ces bases solides que nous voulons renforcer notre syndicalisme au service de ses adhérents.

J'en arrive à la conclusion de mon intervention. Vous allez maintenant vous exprimer par votre vote sur notre activité depuis quatre ans. Quatre années peu ordinaires pour notre organisation, pour le syndicalisme en général, et plus largement pour la société tout entière. Quelle que soit la responsabilité que nous assumons dans la CFDT, nous réalisons, dans ce contexte, l'importance de nos décisions et l'immense attente des salariés. Je le vois chaque fois que je vais à la rencontre d'équipes syndicales. Chaque fois, je suis émerveillé par l'engagement et le sens des responsabilités de nos militants. Vous l'avez de nouveau prouvé depuis deux jours au travers de vos interventions. Le vote que vous allez maintenant faire est un jugement sur l'activité du Bureau national. C'est aussi un regard porté sur l'activité de toute la CFDT. Mais au-delà de ce regard, je voudrais souligner que voter ce quitus, c'est poser un pont entre l'activité passée et les engagements de demain. C'est affirmer la nécessaire continuité de notre histoire. Voter oui au quitus, c'est voter oui à la CFDT !

Vote sur le rapport d'activité

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	28 540	
POUR	24 774	86,8%
CONTRE	3 766	13,2%

RÉSOLUTION "RECONSTRUIRE L'AVENIR AVEC LES SALARIÉS"

Présentation du projet de résolution par Laurent Berger	46
Amendements en débat	54
La résolution générale	70

PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉOLUTION PAR LAURENT BERGER

Depuis notre dernier congrès, nous sommes entrés dans une crise grave. Une crise qui interroge le syndicalisme et sa capacité à y répondre. À la crise de l'endettement privé, à la crise économique, à la crise sociale, s'ajoute, aujourd'hui, une crise de l'endettement public qui va peser sur une reprise déjà timide, mais aussi sur l'emploi, les déficits publics, les services publics, la protection sociale.

Réunis ici, à Tours, nous sommes très loin de 2006, très loin de Grenoble, où le chômage était passé sous la barre des 9% et s'orientait encore à la baisse. Loin et pourtant proches. Car à Grenoble, nous avons enrichi notre approche de la responsabilité sociale des entreprises, renouvelé la manière d'appréhender les inégalités et de les combattre. Et si nous n'imaginions pas que la conjoncture allait à ce point se retourner, nous dénoncions déjà les dérives du capitalisme financier : un mode de développement inégalitaire et imprévisible, au service de la finance et de l'enrichissement de quelques-uns, et non au service des hommes, de leur environnement et de leur avenir. Ainsi, depuis Grenoble, nous avons gardé le même cap. Nous le tenons désormais dans la tempête.

Notre société, qui depuis l'après-guerre avait réussi à réduire les inégalités, s'apparente de plus en plus à une étape du Tour de France. Du gros peloton central, une minorité dopée aux allègements fiscaux accomplit de belles échappées, pendant qu'un nombre chaque fois croissant de coureurs est secouru par la voiture-balai. Une voiture-balai qui peine de plus en plus à les récupérer. Ainsi, les inégalités s'accroissent dans une période où l'emploi est devenu la première préoccupation des Français, et le mal-être au travail une question de société.

Crise du travail, crise de l'emploi, pacte so-



cial en déshérence, ce tableau est bien sombre. Il ne doit pas pour autant nous décourager ! Car, après des années de scepticisme dans l'opinion publique, les salariés se tournent à nouveau vers les organisations syndicales pour améliorer leur situation. Nous sommes plus que jamais légitimes à faire, mais nous devons faire vite, et surtout faire avec eux. C'est pourquoi nous présentons à ce congrès une résolution ancrée dans la vie des salariés : leur vécu, leurs attentes, leurs besoins. Une résolution qui prolonge celle de Grenoble et que nous voulons concrète, pour que chaque militant puisse agir, de là où il se trouve, au quotidien, avec les salariés. Des propositions fortes, pour une CFDT qui joue son rôle d'acteur engagé, en affrontant les quatre grands défis de notre temps : l'avenir de la planète et de l'économie mondiale, le recul des inégalités, le bien-être de l'homme et de la femme au travail et leur parcours professionnel et, enfin, le défi de l'avenir du syndicalisme. Ces défis, la résolution propose de les relever.

• Peser pour une régulation du système économique

La crise que nous vivons depuis deux ans atteste de l'immense nocivité d'une économie financière sans règle. Dans un monde où les forces du marché se développent jusqu'à s'organiser pour attaquer des pays ou des régions du monde, jamais un autre modèle de développement n'a été aussi indispensable ! Un développement qui reconnaît pleinement la pluralité des formes d'entreprises dans lesquelles l'économie sociale a toute sa place. Un développement qui doit se mesurer par des indicateurs économiques, mais aussi par des indicateurs de bien-être social et environnemental.

Pour ce faire, la CFDT entend peser pour une régulation du système économique. Elle veut que le syndicalisme ait sa place dans le chantier de la régulation européenne et mondiale. Avec d'autres, nous voulons faire entendre notre voix auprès du G20, contribuer à l'adoption de nouvelles normes bancaires et comptables, lutter pour la suppression des paradis fiscaux. Nous voulons que l'Europe reprenne la marche en avant de sa construction. La crise actuelle montre la nécessité absolue d'une plus forte coordination des politiques au niveau européen faisant de l'Union européenne une pièce essentielle de la régulation mondiale. Pour atteindre tous ces objectifs, la CFDT poursuivra son action au sein de la CSI et renforcera son implication dans la CES.

Réguler l'économie pour un développement durable, c'est aussi agir dans l'entreprise. C'est, d'abord, mettre un terme au scandale des salaires exorbitants de certains dirigeants. Certes, le travail d'un PDG ne peut valoir 100 ou 200 fois plus que celui d'un ingénieur ou d'un ouvrier. Mais, pire encore, le lien pervers entre la rémunération et la valeur actionnariale de court terme conduit notre économie et les entreprises à la destruction. Pour la CFDT, cette rémunération doit être reliée à des critères de développement durable, à des critères économiques comme l'innovation, et aussi à des critères sociaux et environnementaux, de dialogue

social, de qualité de l'emploi, de bien-être au travail, de relations avec les sous-traitants, de formation des salariés, et de réduction de l'empreinte écologique.

La réussite de cet objectif réside dans le renforcement de la négociation collective et du rôle des instances représentatives du personnel. Les représentants des salariés doivent être consultés. Ils doivent être en mesure de participer aux décisions stratégiques de l'entreprise, en mesure d'exiger la transparence sur la répartition de la valeur ajoutée entre capital, investissement et travail, en mesure de recourir à l'expertise, de favoriser la notation sociale sur les objectifs sociaux et environnementaux. Mais aussi de peser pour étendre les négociations au-delà du périmètre juridique de l'entreprise. Car il n'est pas juste de laisser les donneurs d'ordre s'exonérer de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs sous-traitants. Voilà la gouvernance d'entreprise que nous voulons ! Une gouvernance fondée sur le développement durable, une gouvernance où les entreprises prennent leurs responsabilités, où les dirigeants sont directement concernés par la réussite sociale de leur entreprise, et où les représentants des salariés ont leur mot à dire... et même plus que leur mot à dire !

Leur mot à dire, les salariés des TPE veulent aussi l'avoir. Face à une frange rétrograde et archaïque du patronat, nous n'aurons de cesse d'œuvrer pour que le droit au dialogue social soit effectif pour tous. C'est ainsi que nous entendons reconstruire le pacte social, en nous battant pour que les salariés aient voix au chapitre pour un autre mode de production, pour une meilleure répartition des richesses, pour un meilleur équilibre entre rémunération du capital et rémunération du travail.

La répartition des richesses se joue aussi sur un autre terrain, celui de la puissance publique, à travers la fiscalité. Or, depuis deux décennies, s'est opérée une remise en cause systématique de l'impôt progressif, une des conquêtes sociales majeures de la première moitié du XX^e siècle. Baisse du taux des tranches supérieures de l'impôt sur le revenu, multiplication des niches fiscales, ré-

" Il est normal et juste que les plus riches payent plus "

duction de l'imposition sur le capital et sur le patrimoine, bouclier fiscal, toutes ces réformes ne vont que dans un seul sens : réduire la participation des plus hauts revenus au financement des dépenses publiques et des prestations sociales. Pour la CFDT, l'objectif est clair : inverser le mouvement, réduire la fiscalité indirecte, comme la TVA, qui pèse plus sur les bas revenus, augmenter l'imposition des plus hauts revenus, faire contribuer à la même hauteur les revenus du capital et ceux du travail. La CFDT veut rebâtir un impôt sur le revenu qui soit juste : vraiment progressif, réellement redistributif, sans pour autant fusionner l'impôt sur le revenu et la CSG. Il est normal et juste que les plus riches payent plus. Il faut arrêter de voir l'impôt comme une punition. Tout le monde doit participer équitablement au bien public ! Le bien public, ce sont aussi des services publics efficaces et accessibles. Des services qui doivent participer à l'égalité, en offrant à tous un accès à l'éducation, à la culture, au logement, aux transports, à la sécurité, à la justice, à l'insertion, où qu'ils se trouvent sur le territoire. Egalité et cohésion sociale, voilà pourquoi la CFDT défend les services publics. Parce que nous défendons les services publics, nous défendons aussi leur viabilité. C'est pourquoi nous n'abandonnerons pas notre combat pour une autre fiscalité ! C'est pourquoi nous proposons aussi de regarder comment nous pouvons mettre encore plus en adéquation les services publics avec les besoins des citoyens, participer à leur modernisation, contribuer à leur efficacité. La CFDT veut que soient évalués précisément les besoins de chaque mission et que soit décidée seulement ensuite l'affectation des moyens et des effectifs.

En ce sens, la CFDT s'oppose fermement à toute gestion purement comptable des services publics et de l'emploi public. Car une

réforme doit avoir du sens, elle doit être juste et doit respecter les agents concernés. S'opposer à la RGPP, à la logique comptable, c'est les contester bien sûr. C'est aussi réfléchir ensemble aux services publics que nous voulons. Voilà ce que propose la résolution. Rebâtir notre pacte commun, c'est enfin renforcer la protection sociale. Créés il y a plus d'un demi-siècle, nos systèmes de protection sociale sont souvent inadaptés à la réalité, aux nouveaux besoins, aux nouveaux risques que courent aujourd'hui les salariés et les retraités. Ces systèmes vont parfois jusqu'à faire de la redistribution à l'envers : en donnant plus à ceux qui ont déjà plus, en laissant d'autres passer au travers des mailles du filet. Alors, défendre la protection sociale, ce n'est ni revendiquer le *statu quo* ni accepter les politiques qui la remettent en cause. Les deux reviennent au même et conduisent à sa disparition à plus ou moins brève échéance. Au contraire, nous voulons partir des réalités des salariés, de tous les salariés, de leurs besoins, pour pérenniser nos systèmes de protection sociale en adaptant leur organisation et leur financement, et couvrir de nouveaux risques comme la perte d'autonomie.

• Reconquérir le travail

Reconstruire le pacte social, c'est donc peser sur ces grands choix : les régulations, la gouvernance, la redistribution des richesses, la fiscalité, les services publics, la protection sociale. Mais reconstruire le pacte social, nous devons le faire aussi à partir de notre légitimité première : notre action sur le travail et l'emploi.

Le travail d'abord. Les Français sont les premiers parmi les pays développés à placer le travail au premier rang de ce qui les épanouit. Et pourtant, ils sont les premiers déçus du travail ! Le « court-termisme », les objectifs de performance très restrictifs, les soumettent à des pressions qui génèrent des dégâts physiques et psychiques en progression constante. De même, l'émiettement des collectifs de travail, les changements de méthode de management, la définition d'ob-

jectifs individualisés ont entraîné une mise en concurrence très rude entre les salariés, des atteintes à leur santé, des doutes sur eux-mêmes, une perte du sens collectif. On ne parle plus de «force de travail» mais de «compétences personnelles», on ne parle plus de «problèmes sociaux» mais de «souffrances individuelles». Tout ce qui était commun à tous est désormais vécu comme personnel. Quoi de commun aujourd'hui entre deux salariés qui souffrent de ne pas «bien faire leur travail» faute de temps ? Entre deux salariés qui perdent leur dignité, qui manquent de respect ou, tout simplement, de reconnaissance de leurs efforts ? Leur principal point commun, c'est qu'ils pensent qu'ils n'en n'ont pas. Leur point commun, c'est qu'ils pensent qu'ils sont chacun responsables de leur propre sort, qu'ils sont seuls à mal vivre leurs difficultés avec leurs collègues, leurs clients ou leur hiérarchie !

La CFDT veut comprendre les salariés dans ce qu'ils sont, dans leur rapport intime au travail. Mais nous devons aussi leur montrer qu'ils ne sont pas seuls ! Que leurs problèmes s'inscrivent dans une tendance lourde, un système. Que ce malaise, qui fait la Une des médias, n'est pas une constellation aléatoire de souffrances éparpillées. Que la réponse à cette tendance de fond ne peut pas être cherchée seulement, chacun dans son coin, dans des procédures judiciaires isolées. C'est au contraire tout un monde du travail, une vie au travail sur lesquels la CFDT entend peser ! Nous allons reconquérir le travail dans ce qu'il a de plus concret, de plus quotidien. Nous voulons ouvrir des espaces de parole pour rompre l'isolement des salariés, pour qu'ils expriment leurs difficultés, les dénoncent, en comprennent les enjeux et construisent avec nous, mais aussi entre eux, leurs réponses. C'est ça, l'action syndicale : organiser la parole des hommes et des femmes au travail, structurer collectivement le sens et les réponses à leurs problèmes personnels et y répondre dans un esprit de solidarité. Ensemble, nous voulons appréhender le travail dans sa globalité, pas seulement dans ce qu'on appelle traditionnel-

lement les «conditions de travail», car tout fait condition dans le travail : le sens du travail, le temps de travail, les relations, l'évaluation, la reconnaissance et le respect !

Ensemble, nous allons aussi démontrer au patronat, à l'opinion publique, que les temps de respiration, les temps de coopération, de transmission, participent à la création de richesse, à la performance de l'entreprise, à la qualité du service public, à la compétitivité d'un pays. Ensemble, nous allons montrer que penser la compétitivité en termes d'intensification et d'allongement du temps de travail, ce n'est pas seulement grotesque et rétrograde, c'est aussi un grand gâchis collectif. Ce n'est pas ça la valeur travail. La CFDT croit profondément en ce que lui disent les salariés : ils aiment leur travail, ils nous le disent dans leur grande majorité. Ils le voient au mieux comme le moyen principal d'épanouissement, au minimum comme une manière de se sentir autonomes et utiles à la société, rarement de manière purement matérialiste. Alors, nous voulons faire de cet épanouissement une réalité pour chacun d'eux. La résolution formule de nombreuses propositions sur le travail. Le travail est l'axe numéro un du mandat qui s'ouvre, car peser sur le travail c'est aussi peser sur l'emploi, les parcours professionnels et les protections sociales.

Nous voulons, dans ce mandat, mobiliser particulièrement nos forces sur le travail des femmes. Des femmes qui, en France, sont plus diplômées que les hommes et qui, pourtant, sont moins rémunérées. Des femmes qui, paraît-il, manqueraient de disponibilité et qui se cognent à un plafond de verre les empêchant d'évoluer. Mais aussi des femmes trop souvent reléguées dans des emplois non qualifiés, sans perspective de carrière et non sans conséquence sur leur santé. La question du travail des femmes n'est pas une question «en plus» qui doit faire l'objet de négociations isolées. C'est une question cruciale, un enjeu syndical central, qui doit nous animer dans toutes les négociations, dans toutes les mobilisations, des entreprises, des administrations, jusqu'au niveau national ! Nous entendons également

rappeler les pouvoirs publics à leur responsabilité sur des actions fondamentales qui conditionnent la situation des femmes au travail : les filières de formation, les congés parentaux, les structures de garde d'enfants. Nous voulons ouvrir un « deuxième âge de l'émancipation » pour les femmes : en poursuivant le combat pour l'effectivité des droits, mais aussi en ouvrant celui d'une profonde réorganisation économique et sociale. Reconquérir le travail permet aussi de mieux peser sur l'emploi et le parcours des salariés. Face aux effets destructeurs de la crise, il va nous falloir redoubler d'efforts, notamment auprès de ceux qui sont le moins armés. J'ai déjà parlé des femmes, qui constituent 80 % des travailleurs pauvres. Je veux aussi parler des chômeurs, des jeunes, des salariés en contrat précaire, des minorités discriminées, des moins diplômés. Pour tous ces salariés, et pour tous ceux qui sont menacés dans leur emploi, nous devons impérativement maintenir et amplifier notre mobilisation.

Amplifier notre mobilisation envers les chômeurs d'abord. Nous continuerons de revendiquer que le service public de l'emploi ait réellement les moyens de ses objectifs. La situation actuelle de Pôle Emploi est intolérable. Il y a urgence. Nous exigeons que cela change ! Agir pour les chômeurs, c'est aussi peser dans les négociations d'assurance chômage pour qu'ils soient plus nombreux à être indemnisés et que leurs droits soient renforcés.

Amplifier notre mobilisation envers les moins qualifiés ensuite. La CFDT a obtenu des avancées dans la formation professionnelle continue, mais trop d'inégalités perdurent. Près des deux tiers des salariés les plus qualifiés ont accès à la formation professionnelle. C'est le cas d'à peine un peu plus d'un tiers des ouvriers et employés ! Ceux qui avaient plus ont encore plus, ceux qui avaient moins ont toujours moins ! Il reste encore beaucoup à faire pour convertir nos avancées en une arme massive de justice sociale et d'élévation des compétences pour tous ! Là encore, il ne s'agit pas systématiquement d'accumuler de nouveaux droits, mais d'assurer aux

salariés l'effectivité de droits que nous avons déjà obtenus. Nous revendiquons que les outils de la formation professionnelle, la VAE, la GPEC, le bilan d'étape professionnel, soient utilisés au maximum. Nous voulons aussi que tout salarié qui ne possède pas le socle de base de connaissances et de compétences ait accès à un crédit d'heures de formation pour l'acquérir.

La CFDT veut participer à l'édification d'une société moins figée, plus créative, qui donne de la place aux jeunes. On est bien loin du compte ! En France, les jeunes actifs vivent un véritable parcours du combattant. Les plus diplômés mettent des mois, voire des années, avant de signer un contrat stable, les moins qualifiés restent longtemps enfermés dans la précarité. Le taux de chômage des jeunes est deux fois supérieur à celui de leurs aînés. C'est pour cela que nous avons négocié une indemnisation chômage plus avantageuse, qui couvre les demandeurs d'emploi au bout de 4 mois de travail au lieu de 6. Nombre de jeunes ont pu en bénéficier. Mais, malgré tout, ce sont quand même eux qui ont le plus pâti de la crise et c'est souvent sur leur dos, en mettant fin à leurs contrats, que certaines entreprises n'ont pas licencié. Alors, quand on apprend dans une enquête d'opinion que la moitié des Français a une image « très négative » des jeunes, qu'ils seraient « individualistes » et « fainéants », on croit à une blague ! Une bien mauvaise blague ! Combien d'années, encore, allons-nous leur faire vivre ce bizutage social ? La CFDT n'accepte pas cette situation. Nous entendons le leur montrer par les revendications et les actions de proximité que nous déclinons dans la résolution. Car il est grand temps de dépasser les discours incantatoires, temps de lancer une véritable politique volontariste pour les jeunes. Que cela soit dit entre nous : un syndicalisme qui traite la question des jeunes comme un supplément d'âme est un syndicalisme qui se meurt !

Quel que soit leur âge, la CFDT veut être aux côtés de tous les salariés précaires, ces salariés aux contrats courts qui travaillent sou-

"Un syndicalisme qui traite la question des jeunes comme un supplément d'âme est un syndicalisme qui se meurt"

**47^e Congrès
Tours**
7-11 juin 2010

vent au sein d'une même équipe, effectuent le même travail que leurs collègues en CDI et qui pourtant, n'ont pas les mêmes contrats, pas les mêmes droits. Pour eux, y compris pour les contractuels de la fonction publique, la CFDT veut continuer de créer de nouveaux droits et de nouvelles protections à travers les négociations nationales que nous avons initiées lors de la mandature précédente et celles que nous entendons mener. Mais nous voulons peser aussi dans les entreprises, au sein des instances de représentation du personnel, pour qu'à chaque embauche, le recours à un contrat autre qu'un CDI soit véritablement justifié. La CFDT veut ainsi agir auprès d'eux, les soutenir et les défendre plus systématiquement que par le passé. À la CFDT, on ne défend pas d'abord des statuts, mais avant tout des individus, hommes et femmes, quelle que soit leur situation !

Les individus, tous les individus, y compris les travailleurs sans-papiers dont nous revendiquons la régularisation. Les individus, quels que soient leurs croyances, leurs origines, leur orientation sexuelle, leur handicap. C'est cela le sens d'une CFDT engagée dans le travail et dans la société. Nous voulons être présents dans tout ce qui fait la vie des salariés et consolider nos partenariats avec les ONG et les associations sur de nombreux sujets sociaux, sociétaux et environnementaux.

Car la CFDT a toujours vu loin, et elle continue. La résolution propose d'engager une réflexion sur l'articulation entre temps de travail et temps personnel tout au long de la vie. Une sorte de grand compte épargne-temps qui donnerait à chacun la possibilité d'organiser sa vie professionnelle de manière personnalisée : travailler moins pendant une période de sa vie, travailler plus à une autre période... Cette réflexion articule et doit offrir de nouveaux débouchés à deux dimensions fortes pour la CFDT : le temps de travail et les parcours professionnels. Les quatre ans à venir seront l'occasion d'une grande réflexion pour inventer les déclina-

sons concrètes de cette idée. C'est d'ailleurs dans cette idée renouvelée des temps de la vie que s'inscrit notre approche des retraites. Nous voulons une réforme créant un système juste, un système par répartition dans lequel toutes les générations ont confiance. Nous devons faire face à trois défis majeurs. Le défi démographique, qui fait qu'il y a moins d'actifs pour plus de retraités. Le défi des inégalités que génère le système actuel. Des inégalités qui pénalisent ceux qui n'ont pas eu un parcours professionnel linéaire, ceux qui ont commencé tôt et ceux qui souffrent des pénibilités. Des inégalités qui pèsent en défaveur des jeunes qui connaissent trop souvent des carrières morcelées, en défaveur des femmes qui subissent le temps partiel et des rémunérations moindres tout au long de leur vie. Et enfin le défi de l'emploi qui, s'il n'est pas réglé, mettra durablement le système en difficulté.

Face à ces trois défis, la résolution plaide en faveur d'un large débat pour que chaque citoyen en mesure les enjeux, exprime ses attentes et garde confiance dans un système solidaire. C'est pourquoi nous voulons une réforme générale du système des retraites. Une réforme qui règle à la fois la question des inégalités et celle du financement. Une stricte logique comptable, là encore, ne changerait rien devant des mutations aussi profondes. La réforme que nous jugeons nécessaire ne sera acceptable que si l'on reconnaît la pénibilité. Elle ne sera admissible que si les mobilités deviennent positives, ce qui implique que les polypensionnés ne soient pas pénalisés. Elle ne sera soutenable que si l'on assure la lisibilité et la transparence du système, et que l'on améliore les basses pensions. Elle ne sera recevable que si la solidarité nationale, via une participation accrue des revenus des capitaux, participe au financement des retraites pour les aspects non contributifs. Elle ne sera juste que si les efforts sont partagés. La question des retraites est certes une question d'actualité, mais c'est surtout un défi d'avenir. La durée de cotisation, le rapprochement des régimes, le financement sont au cœur

de nos débats : tranchons-les sans facilité, dans un esprit de responsabilité et de justice sociale si cher à la CFDT.

• Être proche des salariés

Pour faire vivre l'ensemble des objectifs contenus dans la résolution, la CFDT doit être présente partout où les salariés ont besoin d'elle. Elle veut les inviter à s'organiser et les rendre acteurs de la transformation de leurs situations. C'est en ce sens que cette résolution se veut la mise en route opérationnelle du rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ». Son ambition est de faire vivre un syndicalisme de proximité, de participation et de résultats effectifs. En somme, un syndicalisme qui gagne sa représentativité sur le terrain avec les salariés. La tâche n'est pas aisée, les collectifs de travail sont de plus en plus réduits, l'individualisation de la relation d'emploi et les horaires atypiques rendent difficile la perception de conditions communes. Mais c'est tout l'enjeu du syndicalisme que de réunir la multitude de ces réalités. Là où nous sommes implantés, nous voulons systématiser les contacts, les rencontres, les réunions d'information, favoriser les dialogues informels. La proximité avec les salariés doit être au cœur des projets des sections syndicales. Pour les y aider, nous proposons d'organiser une grande enquête nationale et de généraliser les enquêtes Flash. Ces enquêtes ont fait leurs preuves en terme d'appui aux militants pour renforcer le lien avec les salariés et connaître leurs attentes.

La proximité, c'est aussi agir là où nous ne sommes pas encore : c'est convaincre les élus sans étiquette, qui devront négocier demain dans leurs entreprises, de l'utilité du syndicalisme CFDT. C'est investir les petites et moyennes entreprises à travers des campagnes dans les territoires.

Être efficace et proche des salariés, c'est également mieux faire avec eux et faire savoir ce que l'on fait. C'est faire connaître l'activité quotidienne des militants dans les entreprises et les administrations, notam-

ment en utilisant les technologies de l'information et de la communication plus et mieux que nous ne le faisons aujourd'hui. Mais c'est surtout, comme je l'ai dit tout à l'heure, faire vivre un syndicalisme de dialogue. Un syndicalisme qui donne la parole aux salariés, leur ouvre des espaces d'expression. Un syndicalisme qui implique les salariés dans la construction de solutions. Un syndicalisme qui tire de cette dynamique des enseignements pour affiner son analyse, sa critique et ses propositions.

Un tel projet nécessite des militants à l'aise dans leur rôle et dans leurs responsabilités. Pour y contribuer, l'organisation développera des outils : formation, communication, information, mutualisation de nos pratiques, de nos compétences. Au-delà, nous proposons aussi que chaque collectif syndical ait un référent, un interlocuteur identifié auquel il fera appel autant que de besoin. Et puis, face au défi du renouvellement générationnel et de la mixité, nous nous engageons dans une démarche très volontariste pour la prise de responsabilité des jeunes et des femmes, afin que les responsabilités syndicales leur soient, dès aujourd'hui, plus accessibles et plus attractives.

L'attractivité, nous l'atteindrons aussi par une reconnaissance positive du parcours des militants. Notre force militante, son renouvellement, nous les puiserons chez nos adhérents. Des adhérents que nous voulons toujours plus nombreux. Pour cela, nous voulons donner plus de sens à l'adhésion. Plus de légitimité d'abord : en faisant reconnaître le fait syndical par une contribution de l'entreprise à l'adhésion syndicale. Mais nous voulons aussi relier les adhérents entre eux, mettre en commun leur expérience souvent trop solitaire, à travers des rencontres, des réunions ou notre réseau Internet que nous entendons encore développer. Apporter du collectif, c'est peut-être ça le « plus » que l'on peut trouver à l'adhésion.

Mais il faut aller plus loin et proposer de véritables services aux adhérents, en leur offrant un soutien dans la construction de leur parcours professionnel, par un service centralisé

**" Nous voulons tracer
des perspectives qui tournent
le dos à toutes les injustices
et forgent de nouvelles espérances "**

**47^e Congrès
Tours**
7-11 juin 2010

qui favorise la proximité des syndicats avec les adhérents. C'est un chantier que nous voulons lancer dès la fin du congrès à travers un certain nombre d'expérimentations.

Pour réussir tous ces chantiers, les syndicats ont une place centrale, ils sont et resteront le socle de la CFDT. C'est dit clairement et fortement, à plusieurs reprises, dans la résolution. Mais les syndicats ne peuvent être seuls à relever le défi de notre développement et de notre représentativité. Il va falloir travailler en réseau et, comme on le dit chez moi, « bouger notre paquebot » ! Évidemment, nous ne vous proposons pas ici de chambouler nos structures. Mais nous allons devoir imaginer, expérimenter davantage de coopérations, de mutualisations, de souplesse, pour mieux nous adapter aux besoins des salariés, des adhérents et des militants. Et, au final, pour gagner en efficacité. Ces objectifs concernent toute la CFDT, toutes les structures, tous les niveaux de l'organisation. Chacun aura sa place et il y aura de la place pour chacun. Oser le changement, ça ne se décrète pas, ça se construit. Mais il va falloir aller vite. C'est pourquoi nous vous proposons un rendez-vous en 2012 pour mesurer l'efficacité des nombreux chantiers et expérimentations que nous aurons ouverts. Et voir comment on peut faire encore mieux, y compris en posant sans tabou la question des moyens et de leur évolution. Bien sûr, rien n'est facile, rien n'est évident. Certains peuvent même trouver cette ambition bien optimiste. Mais l'optimisme, c'est voir dans chaque difficulté une occasion d'agir. Des difficultés, ce n'est pas ce qui manque, mais nous sommes capables de les transformer en opportunités. Nous ne partons pas de rien. Beaucoup de choses sont faites par les syndicats, les sections syndicales et les militants. Appuyons-nous sur ces réussites pour faire plus. C'est l'implication de tous qui nous fera avancer. C'est un très beau défi que nous nous lançons à nous-mêmes. Relevons-le avec confiance et détermination.

• Réinventer du progrès social

Car, dans ce contexte de crise économique qui augure des années difficiles, dans cette société où le pacte social tend peu à peu à se déliter, dans ce monde du travail éclaté où trop de salariés passent entre les mailles des filets de protection, face au scepticisme croissant des salariés devant l'avenir, jamais le besoin de réponse collective n'a été aussi fort, jamais le syndicalisme n'a été aussi attendu. Cette attente, la résolution y répond par des propositions concrètes et précises. Elle y répond aussi en dessinant un avenir. La CFDT a toujours comme horizon la transformation sociale. Sans promettre des lendemains qui chantent, nous voulons tracer des perspectives qui tournent le dos à toutes les injustices et forgent de nouvelles espérances. Nous voulons un autre mode de croissance, dans lequel nous allons réinventer du progrès social. Voilà une belle ambition mobilisatrice. Voilà un beau challenge collectif. En cela, nous sommes bien la CFDT. Une CFDT qui se veut autant porteuse de résultats que de vision et de sens.

Nous allons maintenant échanger, arbitrer, décider. C'est bien le rôle d'un congrès que de débattre et de faire des choix. Notre cohésion nous permet de mener sereinement ces débats. Nous en sortirons plus forts encore pour transformer nos choix en actes et affronter l'avenir. Tâchons de rester cette CFDT soudée et innovante. Une CFDT solide sur ses fondamentaux, efficace et attentive aux salariés, à travers une organisation performante et plus fluide. Voilà ce que nous devons faire pour mériter cette confiance que les salariés nous témoignent de nouveau. À nous de montrer que nous pouvons leur apporter le changement, les faire participer, eux-aussi, à l'élaboration de ce changement. Rester cette CFDT, qui se nourrit de la vie pour construire et transformer la société. C'est bien tout cela « Reconstruire l'avenir avec les salariés ».

AMENDEMENTS EN DÉBAT

Débat n°1

Mise en place d'une fiscalité écologique

Le projet de résolution propose la mise en place d'une fiscalité écologique participant à la régulation environnementale. Un syndicat s'y oppose.

Pour l'amendement
Chimie-Énergie Auvergne
Limousin

Cet amendement ne vise pas à remettre en cause la politique écologique et fiscale de la CFDT. Mais l'objet même d'une taxe est en décalage avec ce que doit porter une organisation syndicale. Une taxe, par nature, impacte le pouvoir d'achat des ménages. Même si elle se veut socialement juste, elle ne pourra l'être car elle sera détournée de son objet dans le temps (exemple : la vignette automobile). De plus, les actions permettant de trouver un meilleur équilibre dans l'utilisation des ressources de la planète doivent être co-construites. La solidarité internationale doit jouer à plein pour éviter les inégalités entre les pays, les peuples ou les différents acteurs économiques. C'est pourquoi le syndicat propose de supprimer le paragraphe traitant de cette question au sein de l'article 1.2.1.2.4.

Contre l'amendement

Transports
Loire-Atlantique Vendée

Le Grenelle de l'environnement a été un moment fort de ces dernières années, car des mesures concrètes y ont été actées. La CFDT y a joué un rôle actif pour que le développement durable soit pris en compte. Même si la taxe carbone ne correspondait ni à l'esprit de justice nécessaire ni au besoin de financement, il ne faut pas pour autant renoncer à la fiscalité écologique. Elle est un outil indispensable pour réguler les émissions de gaz à effet de serre et inciter les citoyens et les entreprises à modifier leurs comportements. Pour ce faire, elle doit sanctionner sévèrement ceux qui polluent et aider ceux qui réduisent leur impact environnemental. En ce sens, nous soutenons la contribution « Climat-Énergie » au niveau européen. Cependant, il convient d'aller au-delà en privilégiant le transport ferroviaire et fluvial et en étant contraignant. Le syndicat demande donc le rejet massif de l'amendement.

Rapporteur
Marcel Grignard

Dire que toute taxe est injuste, cela amène à renoncer à toute taxe. La CFDT est engagée pour une croissance durable et a la responsabilité d'énoncer les moyens de mise en œuvre et de contrainte, y compris s'ils coûtent chers. La marée

noire du Golfe du Mexique démontre la nécessité d'un tel mécanisme. Les États doivent agir pour réguler le marché et promouvoir une économie durable. Il faut donner un prix à la pollution, car elle a un coût, et encourager les comportements appropriés. C'est comme cela que nous inciterons les entreprises à investir autrement et les ménages à s'équiper. Pour que la fiscalité écologique soit efficace, elle doit être socialement équitable, s'inscrire dans une refonte globale de la fiscalité, et avoir une dimension européenne afin d'éviter la concurrence entre États. La France, précédemment pionnière sur ce champ, accuse aujourd'hui du retard notamment par rapport à l'Allemagne.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 299	
POUR	8 266	30,3 %
CONTRE	19 033	69,7 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°2

Définition des critères de rémunération des dirigeants et du management

Le projet de résolution propose que les comités d'entreprise ou de groupe soient consultés sur la définition des critères de la rémunération des dirigeants et du management. Un syndicat souhaite réduire cette consulta-

tion à la rémunération des seuls dirigeants.

Pour l'amendement RATP

Nous sommes pour la consultation du comité d'entreprise et du comité de groupe sur la seule rémunération des dirigeants, en intégrant les dimensions sociale, environnementale, économique et sociétale. Il est nécessaire d'évaluer les dirigeants de l'entreprise et leurs choix stratégiques. Sur les questions de responsabilité sociale, l'exemple doit venir du haut. Le terme de « management » est pour nous flou et dangereux, car il recouvre notamment les agents de maîtrise, les cadres, les cadres supérieurs et les cadres de direction. Il mérite donc d'être précisé. Pour notre syndicat, il vaut mieux parler de « top management » et de « top dirigeant ». Nous refusons l'amalgame entre cadres dirigeants et managers. N'envoyons pas les cadres à la CGC.

Contre l'amendement Chimie-Énergie Haute-Normandie

Clarifions les enjeux de ce texte. On ne peut se satisfaire de la gouvernance tournée vers la satisfaction immédiate des intérêts des actionnaires. Il s'agit d'imposer des indicateurs fondés sur la performance économique et sociale de l'entreprise et non liés au cours de l'action. Nous souhaitons mesurer l'impact sur l'emploi des choix stratégiques par un bilan systématique et un suivi en imposant une culture de l'évaluation. Le comité d'entreprise doit donc être consulté sur la rémunération des dirigeants

et du management. Le management a un impact sur les conditions de travail et la santé au travail. Le syndicat de la RATP, veut-il, en fait, par cet amendement exprimer un refus d'avoir un regard sur les actes du management de nos entreprises ? Ne pas intégrer le management, c'est pour nous inacceptable.

Rapporteur Marcel Grignard

Nous ne partons pas de rien, le débat du CNC a dégagé deux objectifs : obtenir des mesures sociales pour les salariés impactés par la crise et opérer un changement structurel en conquérant une autre gouvernance d'entreprise. Mettre l'humain au cœur des organisations. La nécessité de réparer les dégâts de la financiarisation de l'économie impose des modifications profondes dans la consultation et la concertation pour interpellier sur les choix stratégiques d'entreprise. Il faut parier sur l'intelligence collective et la performance où la hiérarchie intermédiaire joue un rôle important. La RSE doit être portée par tous les salariés et, à plus forte raison, par le management. Il faut donner plus de corps à la RSE. Il ne s'agit pas de remplacer la négociation collective.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 521	
POUR	5 201	18,9 %
CONTRE	22 320	81,1 %
AMENDEMENT REJETÉ		

Débat n°3

Remplacement du quotient familial par une allocation forfaitaire par enfant

Dans le cadre de la réforme de la fiscalité, un des principes préconisés par le projet de résolution est que le barème de l'impôt soit appliqué aux revenus des personnes et non à ceux des ménages. Cela implique le remplacement du quotient familial par une allocation forfaitaire par enfant. Une UTR s'y oppose.

Pour l'amendement UTR Pyrénées-Atlantique

La résolution veut supprimer le quotient familial et que l'impôt s'applique aux personnes physiques et non aux ménages. C'est déjà le cas, l'impôt sur le revenu s'applique aux personnes physiques, conjoints et enfants compris : trois couples ayant le même revenu et élevant le même nombre d'enfants paient le même impôt. Dans le système proposé par la résolution, si un seul conjoint gagne ce revenu (et l'autre rien) il paierait deux fois plus. Est-ce juste ? De même, la notion de ménage est supprimée et le statut de célibataire est privilégié. Or, la politique familiale doit également soutenir la « famille durable », afin de retrouver une parole publique sur le sens du mariage ou du Pacs, et de soutenir les couples en difficulté. La CFDT renierait-elle une forme de lien social nécessaire à l'enfant ? Parce que la résolution propose une révision de l'impôt sans en avoir souligné tous les aspects et les conséquences financières, nous demandons la suppression du paragraphe.

Contre l'amendement

Finances et Affaires économiques
Lorraine

A travers ce débat, il est question de justice sociale qui passe par plus de justice fiscale. Or, le système actuel du quotient familial atténue la progressivité de l'impôt sur le revenu : plus on gagne d'argent, plus on touche de remise d'impôt. Si l'on compare la situation d'un foyer de deux parents et de trois enfants, avec 3000 € par mois et celle d'un foyer à composition identique, avec 10 000 € de revenus mensuels, l'avantage fiscal sera six fois plus élevé pour le deuxième ménage. Or, il ne coûte pas plus cher d'élever des enfants en étant riche qu'en étant modeste. Le quotient familial contribue donc à accentuer les inégalités. La résolution propose la création d'une allocation forfaitaire : une somme égale par enfant, quel que soit le revenu des parents. Réaménager le quotient familial est donc une nécessité pour aller vers plus de justice sociale.

Rapporteur

Laurent Berger

La fiscalité est complexe quand elle porte sur les revenus en France. Le quotient familial et le quotient conjugal ont disparu partout, en Europe (sauf au Luxembourg). Concrètement, la différence entre l'avantage tiré du quotient familial peut varier de 28 € à 2000 € par enfant en fonction des situations. Le système actuel est injuste et coûteux. L'enjeu est de fournir une aide identique aux ménages (estimée entre 500 € et 600 € par enfant). L'autre enjeu est de

procurer une aide aux familles dès le premier enfant, une vieille revendication CFDT. Pour rassurer ceux qui craignent que la suppression du quotient familial ou conjugal ne vienne réduire le pouvoir d'achat, je précise que cela doit s'inscrire dans une réforme globale de la fiscalité et de l'impôt sur le revenu, et s'accompagner d'une baisse des impôts indirects. C'est à ces conditions qu'il deviendra possible de reconstruire un barème juste et redistributif.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 392	
POUR	2 224	8,1 %
CONTRE	25 168	91,9 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°4

Ajustement des moyens et des effectifs des services publics à leurs missions

Le projet propose d'engager une réflexion sur les missions et les moyens des services publics. Cette réflexion pouvant aboutir à des ajustements des emplois à la hausse ou à la baisse. Un syndicat refuse la mention "d'ajustements à la hausse ou à la baisse".

Pour l'amendement

Sgen Haut-Rhin

Le projet de résolution présente comme envisageable une baisse des effectifs de la fonction publique. En fait, le gouvernement l'a fait et planifié jusqu'en 2013 ! Si nous en sommes d'accord, acceptons, en tant qu'usagers, d'en supporter les conséquences. Acceptons la dégradation des conditions de travail et

l'augmentation de la souffrance au travail contre lesquelles pourtant la CFDT se bat.

Cet amendement n'est pas un amendement de nantis de la fonction publique. Nous adhérons à la conception de l'action publique et à l'organisation des services portés par la CFDT, à l'adéquation indispensable entre les effectifs et les missions.

Cependant, les effectifs de la fonction publique, si l'on souhaite maintenir la qualité de leur action, ont atteint leur seuil. Pour une CFDT responsable sur l'utilisation des fonds publics, mais non co-responsable de destructions d'emplois déjà programmées, votez notre amendement.

Contre l'amendement

S3C Poste-Finances Île-de-France

L'amendement est soit un refus des orientations tracées à Lille, Nantes et Grenoble sur les missions, le financement et la modernisation des services publics, soit le rejet de la politique du gouvernement. Ne nous trompons pas de débat : clairement, la CFDT rejette la politique du gouvernement sur la RGPP, avec le dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite. Mais la question posée est : quelle est la meilleure utilisation des fonds publics pour répondre aux évolutions des missions de service public, aux exigences légitimes des citoyens ? Parce que nous voulons une conception vivante du service public, le défendre suppose que son adaptation se fasse à partir de l'analyse des besoins des citoyens, de ses usagers, de l'amélioration de la qualité de service afin d'adapter

les moyens et les effectifs. Le syndicat appelle donc à rejeter l'amendement.

Rapporteure Laurence Laigo

L'enjeu fondamental de ce débat n'est pas la conception de la CFDT en matière de services publics, débats tranchés à Nantes et Grenoble, mais ce que nos revendications entraînent et obligent à assumer. La question de l'intérêt général ne peut être uniquement débattue entre les syndicats de fonctionnaires et le gouvernement. Elle doit faire l'objet d'un véritable dialogue social, à partir d'outils de mesures et d'évaluation qui manquent actuellement. Sachons porter des propositions alternatives, sachons adapter nos revendications aux objectifs et aux situations : plus de moyens à Pôle Emploi, moins lorsque des évolutions technologiques le permettent. N'esquivons pas le problème de la dette publique ! Face à la caricature du « toujours moins » du gouvernement, qui remet en cause les missions de service public, et du « toujours plus » de certains syndicats, faisons entendre un discours différent, votons contre cet amendement.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 647	
POUR	15 694	56,8 %
CONTRE	11 953	43,2 %
AMENDEMENT ADOPTÉ		

Débat n°5

Échelons territoriaux pertinents

Le projet indique que la réforme de l'architecture territoriale doit s'articuler principalement autour

de deux échelons, la région et l'intercommunalité, qui semblent les plus pertinents. Un syndicat propose de rajouter le département.

Pour l'amendement Santé-Sociaux Finistère

Le syndicat conteste le choix de ne retenir que la région et l'intercommunalité comme échelons pertinents d'une nouvelle architecture territoriale. La réforme des collectivités territoriales a pour objectif de développer les intercommunalités et les métropoles les plus importantes au détriment des plus fragiles, avec le risque d'opposer territoires ruraux et urbains et d'aggraver les inégalités. Seul le département, grâce à sa proximité, peut les corriger avec efficacité. Il est également le garant d'une égalité de traitement dans le domaine social. Abandonner la proximité de décision n'est pas un gage de meilleur service aux usagers. Et à supposer que les compétences du département soient transférées aux régions, rien ne dit que l'État n'en profiterait pas pour réduire leur financement. Le véritable débat est ailleurs : clarifier durablement les compétences des collectivités et garantir leur financement.

Contre l'amendement Sgen Nord-Aquitaine

Ce débat est essentiel : la question est de savoir quelle mission de service public doit être assurée, et surtout par qui. Notre expérience syndicale nous permet d'envisager sereinement une décentralisation responsable et ambitieuse, au bénéfice des usagers et des agents, les Tos peuvent en témoigner. Nous devons

être lucides : l'enchevêtrement des compétences entre un trop grand nombre d'échelons nourrit la dilution des responsabilités et entrave la démocratie. Le *statu quo* n'est pas possible et la région est le niveau à privilégier compte tenu des compétences d'ordre stratégique qui lui sont confiées. Renforcer des échelons pivots, ce n'est pas nier le droit à exister des autres échelons, c'est au contraire le moyen de lutter contre les tentatives de recentralisation. Si tous les échelons deviennent prioritaires, il n'y a plus de priorités.

Rapporteure Anousheh Karvar

La résolution retient la région et l'intercommunalité comme les échelons les plus pertinents pour articuler la réforme des collectivités d'un point de vue stratégique et dans une appréhension à long terme des besoins des citoyens. Cela ne signifie en rien que les échelons historiques que sont la commune et le département ne soient pas pertinents dans leur mission d'intérêt général et dans leur rôle de proximité des citoyens. Ainsi, le département doit être chef de file de l'action sociale. Toutefois, nous souhaitons que son pilotage soit articulé avec le développement économique qui doit relever de la région. Les inquiétudes exprimées par le syndicat Santé-Sociaux sont légitimes. Mais ce n'est pas l'amendement qui les dissipera : c'est une action déterminée pour que soient garantis les moyens des collectivités et en particulier des conseils généraux. Je vous appelle à repousser l'amendement.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 051	
POUR	12 540	46,4 %
CONTRE	14 511	53,6 %
AMENDEMENT REJETÉ		

Débat n°6

Financement de la dépendance

Le projet de résolution propose de faire reposer le financement de la dépendance sur la base d'une solidarité large de tous les revenus, y compris les pensions de retraite. Un syndicat souhaite l'élargir aux successions et aux donations.

Pour l'amendement

Finances Paca Corse

Les générations actuelles voient augmenter leur espérance de vie. En accord avec le texte de la résolution, le syndicat propose d'inclure aussi les donations et les successions dans l'assiette d'une cotisation universelle. La CFDT doit appliquer à la dépendance son slogan : « Chacun selon ses moyens, chacun selon ses besoins ». Les injustices sociales tout au long de la vie et particulièrement en fin de vie reposent aussi sur le patrimoine accumulé. Il n'est pas rare que dans les familles modestes, les enfants soient mis à contribution par application de l'obligation alimentaire. Il nous paraît donc essentiel de mobiliser l'héritage au moment du décès, mais aussi lors des donations pour asseoir un financement consolidé, pérenne, et le plus équitable possible. Nous vous appelons à voter l'amendement.

Contre l'amendement

Pas de contre

Rapporteure

Anousheh Karvar

La prise en charge des personnes en perte d'autonomie est un des enjeux de société des années qui viennent. Si toute la CFDT peut être fière d'avoir participé à l'instauration de l'Apa (Allocation personnalisée d'autonomie), cette loi reste insuffisante. Pour la CFDT, l'allongement de la durée de vie n'est pas un poids pour la société. C'est même une fantastique opportunité pour la croissance économique et l'emploi.

En 2004, nous nous sommes opposés à la reprise d'une journée de travail pour financer ce risque. Nous le sommes toujours. Dans nos congrès de Montpellier, de Lille et celui de Grenoble, nous avons déjà revendiqué que les prestations universelles de protection sociale, dont la « perte d'autonomie » soient financées par l'ensemble des revenus. Nous appliquons tout simplement ces positions aux successions et donations. Nous vous demandons de voter massivement l'amendement du Syndicat Finances Paca-Corse.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	25 351	
POUR	20 105	79,3 %
CONTRE	5 246	20,7 %
AMENDEMENT ADOPTÉ		

Débat n°7

Ouvrir des espaces de parole

Ce chapitre impulse la mise en place d'espaces, de lieux de parole permettant aux salariés de s'exprimer et de débattre sur leurs lieux de travail. Un syndicat s'oppose à cette démarche.

Pour l'amendement

Personnels civils

et établissements de la Défense en Finistère (PCEDF)

Le syndicat n'est pas contre l'ouverture d'espaces de parole pour les salariés : c'est une de nos propres revendications dans les entreprises de notre champ. Nous souhaitons interpeller la Confédération sur les moyens qu'elle entend mettre en place pour rendre effective cette revendication, en particulier pour les TPE/PME. Il serait dommage de favoriser une France à deux vitesses, en laissant de côté les salariés qui ne sont pas représentés syndicalement. Nous faisons confiance à nos fédérations pour développer la syndicalisation de ces salariés des TPE, afin qu'ils soient pris en compte dans l'ouverture de ces espaces de parole. Il faut également ouvrir ces espaces dans les fonctions publiques, pour répondre aux situations de certains fonctionnaires qui travaillent dans le plus grand flou, sont ballottés d'un service à l'autre, etc.

Contre l'amendement

Agroalimentaire Orne

La suppression de l'article pose la question de qui est légitime pour organiser, porter et promouvoir l'expression du salarié. C'est bien les organisations syndicales et les IRP qui non seulement apportent des réponses sur le respect et la reconnaissance du travail, mais aussi sur l'identité professionnelle du salarié. Des espaces de parole organisés dans les entreprises doivent permettre d'associer les salariés dans la construction de nos revendications et ceux-ci doivent pouvoir s'exprimer individuellement et collectivement sur l'organisation,

les objectifs, la finalité, la charge et les moyens de leur travail. Un droit organisé et encadré pour éviter les excès des employeurs sur des pseudo démarches participatives. Enfin, notre syndicat revendique un syndicalisme d'émancipation du salarié qui le place au cœur de l'organisation de son travail et avec nous.

Rapporteur

Jean-Louis Malys

Accepter la suppression de l'article, c'est amputer une partie essentielle de notre résolution sur la question du travail. La revendication de l'ouverture des espaces de parole concerne tous les salariés. Parler du travail, c'est déjà engager le débat sur son contenu, son sens et sa finalité. C'est sortir du chacun pour soi, de l'individualisme entretenu et c'est surtout redonner du sens au collectif de travail. Les attentes et aspirations individuelles des salariés demanderont de toute façon une traduction revendicative que les délégués, avec l'organisation syndicale, sont les seuls à pouvoir construire et mener à bien. Nous pouvons répondre à ce besoin d'être écouté, entendu, et respecté du salarié en ouvrant des espaces de parole. Au temps des réseaux, de Facebook et de Twitter, mais aussi de la démocratie participative, la CFDT n'a rien à redouter à revendiquer la libre parole des salariés.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 616	
POUR	3 596	13 %
CONTRE	24 020	87 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°8

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

Dans l'objectif d'appréhender de façon globale le collectif des salariés, le projet de résolution propose de faire converger les droits des salariés les plus stables et ceux des travailleurs les plus précaires. Un syndicat préconise de modifier cette phrase pour amener les droits des salariés les plus précaires au niveau des droits des salariés les plus stables.

Pour l'amendement

Personnels de l'Énergie atomique Marcoule (Snea)

La convergence introduit une notion de résultat sans préciser les moyens. L'objectif est bien de faire évoluer les droits des salariés précaires, mais le texte laisse place à l'interprétation et comprend des risques. Il faut maintenir les acquis des uns en ayant pour objectif de tirer les autres vers le haut. Or, s'agissant des droits des salariés, le texte n'affirme pas cette volonté et sera facteur de difficultés sur le plan syndical. Déjà, les droits sont attaqués dans les entreprises par les DRH. La solidarité doit donc s'exprimer. Dans la sous-traitance, la diminution des droits dans les entreprises donneuses d'ordre a un impact négatif sur les sous-traitants (conditions de travail, suppression de la formation professionnelle). Il faut clairement définir la convergence pour une prise en compte effective des plus précaires qui sont dans la situation la plus défavorable.

Contre l'amendement

Prévention-Sécurité
Île-de-France (SFPS)

Revendiquer pour les salariés sous-traitants une égalité de droits, directement sans palier, est une intention louable mais naïve. L'amendement qui pose la question des droits et des statuts ne peut être traité indépendamment de l'analyse que nous faisons de l'organisation des entreprises et de la production. Nous ne sommes plus à l'époque où l'uniformisation des statuts dans une même entreprise était réalisable. Agir syndicalement, c'est faire converger des droits avec des réalités professionnelles et non des volontés illusoires. Le SFPS veut être acteur de cette évolution, et non que d'autres décident pour lui au nom de principes. N'avoir qu'une approche d'alignement sur les situations les plus favorables, c'est passer à côté des réalités au risque de pérenniser des situations où la qualité des droits des uns est payée par la faiblesse des droits des autres.

Rapporteur

Marcel Grignard

Cherchons à modifier concrètement la situation des plus précaires. Dans deux situations différentes (CDD pendant cinq ans et CDI pendant cinq ans), le salarié n'aura pas les mêmes droits au final. Il faut donc compenser cette incertitude permanente. Dans la sous-traitance, les écarts demeurent importants, mais quelle convention collective s'applique ? Celle du donneur d'ordre n'est pas toujours la plus avantageuse. Ainsi, il faut accroître les droits indépendamment

des contrats de travail, élargir aux salariés précaires certains avantages comme les activités du CE, le bénéfice d'une part d'intéressement... Il importe de créer de nouveaux lieux de négociation et donc avoir une logique d'action plutôt que d'alignement. Cela réinterroge les pratiques dans les entreprises, de donneurs d'ordre à sous-traitants ; c'est une question de partage des richesses et de la manière dont celles-ci sont produites.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	28 587	
POUR	16 857	59 %
CONTRE	11 730	41 %

AMENDEMENT ADOPTÉ

Débat n°9

Valorisation des compétences

Le projet n'entend pas limiter la valorisation des compétences pour l'obtention d'un diplôme. Un syndicat refuse cette conception.

AMENDEMENT RETIRÉ

Débat n°10

Mobilité professionnelle privé-public

Le projet propose de faire progresser la mobilité et sa sécurisation professionnelle entre le secteur privé et public, et inversement. Un syndicat refuse cette orientation.

Pour l'amendement Établissements de la Défense Aquitaine (Saed)

L'article qui traite de la sécurisation des parcours professionnels entre le privé et le public appuie la démarche engagée par le gouvernement puisqu'il aboutit à confier

des missions de service public au secteur marchand. La conséquence est la dégradation de l'emploi public et la perte de l'indépendance de l'État. Pour le gouvernement, 70 000 postes supprimés ne suffisent pas, il conduit une « chasse aux fonctionnaires », « un combat idéologique » qui génère un démantèlement de l'appareil productif de l'État. La mobilité est déconnectée de la réalité que vivent les agents et précarise leur statut. Le syndicat rejette en bloc cette phrase. Avant de parler mobilité, il convient de définir nos leviers d'actions. Malheureusement une passerelle entre public et privé est utopique à l'heure des suppressions d'emplois et de la RGPP. Il convient avant tout d'en évaluer l'impact sur la qualité du service.

Contre l'amendement Santé-Sociaux Loire

Pour reconstruire l'avenir, il est inconcevable de ne pas s'attaquer à la cassure que représente le passage public-privé. Il convient de débloquent le « carcan verrouillé » du statut. La retraite en est un exemple. Ainsi, dans la fonction publique hospitalière, il faut avoir cotisé au minimum quinze ans à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales). L'étanchéité du système avec le régime général est pénalisante et obsolète. Autre frein : la gestion par corps ou grades d'emplois ignore l'expérience et les qualifications acquises dans le privé. Il faut donc réévaluer la situation pour mieux correspondre aux réalités. Un syndicalisme réformiste peut-il se satisfaire des statuts en l'état ? Il ne faut pas supprimer les garanties collectives et le statut, mais permettre aux salariés d'y ac-

céder plus facilement. Il faut se mobiliser sur les entraves qui jalonnent la mobilité d'un secteur à l'autre. Ignorer les mobilités, c'est accepter plus de précarité.

Rapporteuse Laurence Laigo

La question des mobilités s'inscrit dans notre démarche de sécurisation des parcours professionnels. Les mutations du monde du travail, les NTIC, les réformes de l'État, notamment sur les missions de service public, peuvent être de réelles opportunités d'évolution pour certains salariés. Cependant, pour beaucoup, la conséquence est une précarité accrue de leur situation. Faire face à ces réalités, c'est adopter une démarche de transversalité dans les parcours. C'est d'ailleurs le sens de la démarche de l'accord sur la modernisation du marché du travail. Si la mobilité existe déjà du public au privé et inversement, surtout chez les jeunes, il faut l'encadrer pour que les salariés soient gagnants. Pour cela, il faut être force de proposition, valoriser l'expérience sans favoriser un type de parcours plutôt qu'un autre. Que les mobilités soient choisies ou contraintes, il faut répondre aux besoins réels des salariés.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	28 264	
POUR	6 385	22,6 %
CONTRE	21 879	77,4 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°11

Couverture conventionnelle des contractuels de la fonction publique

Le projet lance la réflexion d'une couverture conventionnelle pour les contractuels de la fonction publique afin de sécuriser leur parcours et leur éventuelle mobilité. Un syndicat ne souhaite pas que la CFDT s'engage dans cette démarche.

Pour l'amendement Santé-Sociaux Haute-Vienne

Notre syndicat fait le choix d'une sécurisation des parcours professionnels des salariés contractuels, mais dans un cadre statutaire. Oui, nous partageons le constat et la nécessité de revendiquer des droits pour ces personnels. En revanche, la création d'une couverture conventionnelle spécifique nous semble être une mauvaise réponse à de bonnes questions. Nous affirmons que mettre à mal le statut de la fonction publique empêche l'intégration de ces salariés. Ainsi, entériner cette proposition fait le choix du secteur privé au détriment du public... Pourquoi deux systèmes de garanties pour des salariés assurant les mêmes missions ? L'accepterions-nous dans une entreprise du secteur privé ? Les employeurs publics doivent accepter le dialogue social et avoir un comportement socialement responsable.

Contre l'amendement Interco Maine-et-Loire

Les contractuels représentent 23 % des trois fonctions publiques en comptant les assistantes maternelles et familiales, soit 900 000 personnes ! De quel pouvoir de négociation dispose un agent de catégorie C recruté en CDD à temps partiel, dans une petite commune

ou dans les écoles de celle-ci ? Doivent-ils (ou majoritairement elles !) rester au premier échelon de l'emploi de référence, c'est-à-dire au Smic ? Exiger la titularisation face au front commun des employeurs et des gouvernements successifs pourrait conduire à privatiser les services. La meilleure manière de défendre les contractuels n'est pas de défendre le *statu quo*. Nous ne pouvons rester dans une situation où une minorité peut négocier ses conditions de travail et la majorité se les voir imposer sans garde-fou. Nous voulons réfléchir à une couverture conventionnelle pour les contractuels de la fonction publique afin de sécuriser leurs parcours et leur mobilité.

Rapporteuse Laurence Laigo

Les contractuels sont les « parents pauvres » de la fonction publique : 2 sur 5 sont à temps partiel, un salaire net moyen inférieur de 20 % à celui des titulaires, une non-reconduction des contrats, de nombreuses situations de multi-employeurs, des conditions en-deçà du Code du travail tant dans les garanties que dans les recours. La CFDT revendique pour eux des garanties collectives. Notre développement dans les fonctions publiques passe par une meilleure prise en charge de ces salariés. Le ministre de la Fonction publique a annoncé l'ouverture d'une négociation pour les agents non-titulaires et le dépôt d'un projet de loi. La CFDT doit être au rendez-vous, sans remettre en cause le statut des fonctionnaires. Comme nous l'avons dit à Nantes, le statut ne doit pas être un frein à la construction de droits nouveaux pour les contractuels, nous sommes au

cœur même du syndicalisme de transformation sociale.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	28 568	
POUR	4 878	17,1 %
CONTRE	23 690	82,9 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°12

Retraites : conditions de l'augmentation de la durée de cotisation

Le projet fixe les conditions d'une augmentation possible de la durée de cotisation pour les retraites. Un syndicat refuse toute possibilité d'augmentation de la durée de cotisation.

Pour l'amendement Interco Seine-Maritime soutenu par 10 syndicats

Le syndicat critique la rédaction ambiguë de l'article. Il manque d'explications ; elles ont été apportées ultérieurement sans pour autant figurer dans le projet de résolution. Nous refusons d'accepter *a priori* la modification d'un paramètre plutôt qu'un autre. Nous demandons la suppression de l'article et refusons le chèque en blanc sur la durée de cotisation compte tenu de la précipitation dans laquelle la réforme en cours est construite. Il y a un risque de déplacement du problème vers l'assurance chômage. La position est difficile en terme de communication, *a fortiori* autour du terme « acceptable » qui rappelle 2003. On ne peut pas faire confiance au gouvernement et au patronat, comme le prouve l'échec du dossier pénibilité. La solidarité intergénérationnelle doit être prise en compte comme le fait l'article 2.2.6.1.15.

Contre l'amendement Métallurgie Saint-Nazaire et Région

La CFDT est fermement opposée à tout recul de l'âge légal de la retraite. Il s'agirait d'une mesure injuste, inefficace et qui réduirait les possibilités de choix. Les salariés ayant commencé à travailler jeunes ou hors de l'emploi au moment du départ seraient pénalisés. De plus, cela ne résoudrait pas la question du financement. Enfin, 60 ans doit rester un choix ouvert au salarié. Le dispositif carrières longues disparaîtrait. La CFDT restera intransigeante sur tous ces points. Les contreparties à une augmentation de la durée de cotisation sont un partage équilibré des gains d'espérance de vie, un renforcement des possibilités de choix en fonction du parcours professionnel, la prise en compte de la pénibilité, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Nous devons rester crédibles sur les retraites et fidèles à la réforme de 2003, qui est aujourd'hui consensuelle.

Rapporteur Jean-Louis Malys

La réforme gouvernementale est injuste. La remise en cause de la retraite à 60 ans n'est ni négociable ni amendable : elle va à l'encontre des exigences de justice et de choix. Elle ferait payer les effets de la crise aux plus démunis, exonérant les revenus du patrimoine. Nous voulons une réforme alternative rassurant toutes les générations. L'espérance de vie augmente et alourdit le besoin de financement. Il ne faut pas courir le risque que les futures généra-

tions refusent d'assumer la totalité de l'effort. Le texte donne des garanties : il présuppose la reconnaissance de la pénibilité, une meilleure prise en compte des parcours morcelés et des carrières féminines. Il nous met dans une position offensive et revendicative, et implique, en s'appuyant sur les acquis de 2003, une mise à plat du système pour une réforme ambitieuse et équitable.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	29 140	
POUR	11 969	41,1 %
CONTRE	17 171	58,9 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°13

Retraites : conditions d'unification des régimes

Afin de sortir de la pénalisation des polypensionnés, le projet propose de réfléchir aux conditions d'unification des régimes et aux contreparties financières. Un syndicat ne souhaite pas s'engager dans cette réflexion.

Pour l'amendement Inra

Le syndicat ne s'engage pas dans la réflexion sur les conditions d'unification des régimes proposée dans la résolution. Certes, il faudrait sortir de la pénalisation dont sont l'objet les polypensionnés (qui sont et qui seront de plus en plus nombreux), mais prudence, car des mesures partielles de rapprochement pourraient être inévitables. Cela concerne les agents titularisés ayant connu des périodes de travail précaire dans le privé. La règle des six derniers mois induit un redressement *in ex-*

tremis des rémunérations basses. Ce qui augmente très faiblement la pension. Le Cor (Conseil d'orientation des retraites) met en garde contre une réforme qui pénaliserait les basses catégories de la fonction publique. Cela conduirait à de nouvelles inégalités, alors que la CFDT est pour leur réduction. De plus, nous devons être attentifs à ne pas accroître le malaise des militants qui ont, en 2003, appuyé les 40 ans.

Contre l'amendement Santé-Sociaux Meurthe-et-Moselle

Les règles actuelles sont défavorables aux polypensionnés. D'où la proposition d'une réflexion sur l'unification des régimes. Les parcours professionnels se diversifient, les passages privé/public sont fréquents. La mobilité est une réalité, voire une nécessité. Dans tous ces cas, le calcul des retraites est complexe, hasardeux et n'est pas compris des salariés. Des progrès sont apparus en 2003 pour la mixité public/privé, et il faut une meilleure prise en compte de ces situations. Porter une telle demande ne porte pas atteinte au statut des fonctionnaires. A long terme, les questions d'égalité de traitement et d'unification des régimes sont posées. Il faut y réfléchir dans une démarche de refondation des systèmes de retraite : grille indiciaire, assiette de cotisation. Il faut adapter les systèmes aux évolutions des parcours des salariés, et non l'inverse pour davantage de justice sociale.

Rapporteur Jean-Louis Malys

Pierre Laroque, le fondateur de la Sécurité sociale, avait déjà une vi-

sion unifiée du système. La réalité a imposé une démarche pragmatique et très modérée. Aujourd'hui, les carrières linéaires sont de moins en moins fréquentes et la mobilité augmente. Actuellement les polypensionnés sont déjà une réalité. Ils seront majoritaires dans dix ans. La CFDT est seule à pointer ce fait. Il faut se fixer un objectif. Réfléchir à un régime unique ne signifie pas prôner un alignement vers le bas, mais une non-pénalisation des mobilités. Nous devons mettre le cap vers un système unifié, lisible, solidaire et s'adressant aux jeunes générations. En engageant ce qui n'est pour l'heure qu'une simple réflexion, nous éviterons toute perspective d'alignement des régimes sans débat.

Certains résultats ont été obtenus en 2003. En 2007, il était prévu de réfléchir à la question, mais rien n'a été fait. La solution logique à terme serait un système unique.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	28 852	
POUR	6 019	20,9 %
CONTRE	22 833	79,1 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°14

Le financement des retraites

Dans le projet, les cotisations (durée et taux) demeurent les éléments de base du financement de la retraite par répartition. Il propose d'intégrer l'ensemble des revenus, dont ceux des capitaux dans les besoins de financement spécifiques. Un syndicat préconise d'intégrer les revenus financiers du capital au financement de base de la retraite par répartition.

Pour l'amendement

Finances

Bourgogne Franche-Comté

Pour notre syndicat, le débat sur les retraites est un problème de financement global. Nous sommes favorables à un système de retraite par répartition, et nous pensons qu'il a été abusivement affirmé que celle-ci avait été sauvée en 2003. La réforme proposée repose sur deux paramètres : le report de l'âge légal au-delà de 60 ans et l'allongement de la durée de cotisation. Une nouvelle approche est nécessaire. Il s'agit d'un débat de société et non d'un débat technique. Reculer l'âge de la retraite ne signifie pas dans les faits que les gens travailleront plus longtemps, puisque plus de la moitié des personnes qui partent en retraite ne travaillent plus. De plus, allonger la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à temps plein équivaut à une baisse effective des pensions. En conséquence, les systèmes complémentaires privés deviendront le seul recours possible. Pour nous, la CFDT doit explorer toutes les pistes possibles. Les revenus du capital et les revenus financiers doivent y participer.

Contre l'amendement

Banques Isère

À l'unanimité, notre syndicat s'est prononcé contre cet amendement, même si nous sommes favorables à la taxation des revenus du capital. Il faut évacuer cette question du débat, car la résolution le prévoit. L'élément principal doit rester la cotisation des salariés selon le principe de base du système par répartition. C'est la garantie de garder la légitimité des partenaires sociaux et du paritarisme en ne

laissant pas l'impôt devenir un élément de base du financement des retraites. Sinon, nous glisserions dangereusement vers un régime de type « assurance *a minima* » à l'anglo-saxonne : la retraite devenant un simple revenu de subsistance complété, pour les plus riches, par un système individuel de capitalisation.

Rapporteur

Laurent Berger

Deux dimensions coexistent dans le financement des retraites : la contributivité et la solidarité. Les retraites constituent un revenu de remplacement ; il existe un lien entre la somme des cotisations versées et le montant de la cotisation perçue. La solidarité permet de financer les formes de redistribution que sont les périodes d'inactivité (chômage, maladie), le minimum vieillesse, les droits familiaux de retraite via le Fonds de solidarité vieillesse, ou les effets du papy-boom via le Fonds de réserve des retraites. Il faut bien sûr faire participer les revenus du capital et financiers ; d'ailleurs, la résolution le prévoit. Cependant, étendre l'assiette de cotisations pour les retraites aux revenus des capitaux serait inefficace, aléatoire et injuste. Inefficace parce que les revenus ne sont pas inépuisables, aléatoire parce que les ressources sont instables, et injuste parce que cela créerait des droits pour les plus favorisés.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	28 534	
POUR	10 854	38 %
CONTRE	17 680	62 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°15

Équilibre temps professionnel-temps personnel tout au long de la vie

Le texte proposé lance une réflexion sur l'articulation des temps professionnel et personnel tout au long de la vie. Un syndicat s'oppose totalement à cette proposition.

Pour l'amendement

Métaux Bas-Rhin et Haut-Rhin

Après réflexion, et en tenant compte des débats au niveau de certaines fédérations, notamment de la FGMM, **nous avons décidé de retirer notre amendement.** Il n'est pas utile de supprimer cet article, mais il est vraiment important de prendre en considération tous les critères qui vont toucher les salariés, surtout ceux des TPE/PME : par exemple l'aspect pénibilité se trouve au cœur de nombreux dossiers. Tous les salariés n'ont pas la même chance de pouvoir donner une « nouvelle orientation à leur carrière professionnelle », (comme disent souvent les patrons) et de profiter d'un temps de respiration. Soyons imaginatifs dans notre approche du temps de travail tout au long de la vie, mais souhaitons surtout qu'il y ait du travail pour toute une carrière, ce qui réglera peut-être le problème des retraites.

Contre l'amendement

Chimie-Énergie

Île-de-France (Secif)

Bien que l'amendement soit retiré, nous expliquons notre position : garder une réflexion sur l'équilibre des temps professionnel et personnel au cours de sa carrière et de sa vie. Pour la

CFDT, la société doit s'adapter pour accompagner les salariés vers le progrès. Pendant la guerre de 14-18, qui pouvait prévoir que les femmes allaient devoir remplacer leurs compagnons et le bouleversement que cela engendrerait dans leur vie quotidienne ? Beaucoup voudraient pouvoir moduler l'équilibre des temps professionnel et personnel selon les nécessités familiales ou les projets de vie. Un Fongecif, un compte épargne-temps ou un congé sabbatique ne suffisent pas toujours. Cherchons des solutions, sans que les patrons en profitent pour ne pas dialoguer sur la pénibilité ni pour renvoyer les salariés vers une pseudo gestion des conditions de travail. Une meilleure gestion du temps peut permettre de créer des emplois. Ensemble dans une CFDT réformatrice et impatiente, acceptons de réfléchir à de nouveaux équilibres.

Rapporteur

Laurent Berger

Malgré des méthodes un peu irrespectueuses, ces syndicats nous donnent l'occasion d'expliquer pourquoi nous avons consacré un article à l'équilibre entre temps professionnel et personnel tout au long de la vie. Voilà une belle occasion pour la CFDT de se montrer ambitieuse et innovante sur des sujets où elle est en pointe : le temps de travail et la sécurisation des parcours professionnels. Deux marqueurs forts de notre identité. Malgré les coups de boutoir contre les 35 h, nous maintenons la pression pour que tous les salariés en bénéficient. Nous devons passer à une nouvelle étape : ne plus penser le temps en terme de durée du

travail, mais à l'échelle de la vie. Les salariés doivent cumuler des droits individuels transférables, selon des règles définies collectivement, et pouvoir en profiter au moment où ils en ont besoin. Nous tenons là un chantier d'avenir dans lequel l'action syndicale a tout son sens.

Pas de vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	0	
POUR	0	0 %
CONTRE	0	0 %
AMENDEMENT RETIRÉ		

Débat n°16

Un lien renforcé avec les salariés

Le projet avance une série de propositions pour renforcer la proximité avec les salariés. Un syndicat propose de privilégier le lien avec les adhérents.

Pour l'amendement

Chimie-Énergie Artois Val-de-Lys

Notre syndicat propose de remplacer le terme « salariés » par « adhérents » dans les deux articles du paragraphe intitulé « Le lien renforcé avec les salariés ». Nous avons conscience qu'il faut renforcer le lien avec les salariés, cependant l'adhérent doit être la clé de voûte de notre syndicalisme. Nous avons le devoir d'aller plus loin pour nos adhérents, de créer pour eux de nouveaux services, afin de susciter l'envie d'adhérer. C'est avec eux que nous devons bâtir une politique revendicative, proche du terrain, et gagner la bataille de la représentativité, en leur donnant un rôle central dans le développement de la CFDT. Les salariés doivent se rendre compte de l'intérêt de se syndiquer à la CFDT, pour

ensuite pouvoir participer à ses débats. Cette méthode fonctionne : par exemple, 60% de syndiqués dans une entreprise de plus de 2500 salariés. C'est pourquoi il faut voter cet amendement.

Contre l'amendement Services Alpes du Sud

Que voulons-nous être ? Un syndicat proche des salariés, à l'écoute de leurs préoccupations, de leurs attentes, de leurs propositions, ou recentré sur lui-même, à l'instar d'autres organisations ? Permettre à tous les salariés d'accéder à la CFDT n'est pas antinomique avec le renforcement des liens avec nos adhérents. L'exemple donné par le syndicat de l'Artois correspond à la réalité d'un secteur professionnel et d'un territoire à forte syndicalisation, ce qui n'est pas le cas dans mon secteur. Chaque salarié a quelque chose à nous dire et c'est ce qui fait notre force. Nous avons adhéré parce que la CFDT nous a écoutés. Il ne faut pas oublier les salariés isolés, qui ont trop peu la parole et qui sont ceux qui ont le plus besoin de nous. Notre volonté collective est de représenter tous les salariés. C'est pourquoi nous appelons à rejeter l'amendement.

Rapporteur Hervé Garnier

L'amendement proposé remet en cause la démarche de fond proposée à ce congrès : « Reconstruire l'avenir avec les salariés ». La CFDT veut construire un syndicalisme moderne, efficace, en phase avec son époque et le vécu des salariés. Elle est forte de ses nombreux adhérents et militants, forte de sa cohérence et des résultats qu'elle obtient. Mais les résultats électoraux ne sont pas toujours à la hau-

teur des espérances. Construire une CFDT proche des salariés, et forte de ses adhérents, n'est pas contradictoire. C'est avec nos adhérents que nous devons construire nos revendications et prendre des décisions. Mais nous ne pouvons porter des revendications pertinentes et légitimes sans explication et confrontation avec les salariés. Ce sont eux les premiers concernés, qui, par leur confiance, vont construire notre représentativité. C'est pourquoi je vous demande de rejeter l'amendement.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 318	
POUR	2 891	10,6 %
CONTRE	24 427	89,4 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°17

Information et communication en direction des militants et des collectifs d'entreprises

Dans le projet, la Confédération oriente sa politique d'information et de communication en direction des militants et collectifs d'entreprises. Un syndicat souhaite que cette démarche soit soumise à l'accord du syndicat.

Pour l'amendement Symétal sud-francilien soutenu par 4 syndicats

Notre syndicat souhaite que la communication et l'information confédérales en direction des militants et collectifs d'entreprises se fassent avec l'accord du syndicat. Selon nous, la Confédération entend pouvoir communiquer sur des accords nationaux sans parasitage. Nous nous interrogeons : un syndicat a-t-il encore le droit

d'être critique à l'égard des positionnements confédéraux ; pourra-t-il élaborer sa communication à partir de sa propre réflexion sans être taxé de gauchisme ? Nous refusons un syndicalisme dont les idées, les projets et la communication seraient élaborés par des experts et des techniciens, un syndicalisme qui soit le pendant déshumanisé des équipes de DRH que nous affrontons dans nos entreprises. Une autre voie est possible : il faut se regrouper, comme nous l'avons fait, pour que les syndicats redeviennent des lieux de débat, de confrontation, de propositions. Quel que soit le résultat du vote, nous vous appelons à la vigilance.

Contre l'amendement Métiers de l'insertion (Synami)

Il ne faut pas se tromper de combat. Le syndicat a bien un rôle essentiel dans notre organisation. Cependant, nous n'avons pas le temps de tout faire et nous n'avons pas toujours le savoir-faire. La communication des uns n'empêche pas celle des autres : il faut rechercher la complémentarité. La carte postale RSA (revenu de solidarité active) est un bon exemple d'outil que les syndicats ne pourraient produire seuls et qui bénéficie à tous grâce à la Confédération. Dans notre monde moderne de communication rapide, on ne voit pas comment un syndicat pourrait donner son avis sur tous les messages confédéraux. La communication n'est qu'un moyen. Ce qui compte, c'est le contenu du message. Au final, c'est le contact avec les salariés qui est le moteur de l'activité militante. Dans

cette belle maison, la démocratie est à tous les étages.

Rapporteure Anousheh Karvar

Ce sont les syndicats, surtout les plus petits, qui sont demandeurs de supports lisibles et adaptés aux militants et collectifs d'entreprises. En ces temps de crise, ils souhaitent consacrer l'essentiel de leurs forces au terrain, concentrer leurs moyens et leur information aux réalités que vivent les salariés. La Confédération communique sur des positionnements nationaux qui sont de son ressort. Elle n'empiète en rien sur nos règles de fédéralisme. Et quoi de plus logique que le militant dispose des clés de lecture des positions nationales par son organisation plutôt que par d'autres sources. Conditionner la communication confédérale à l'accord du syndicat, c'est rajouter des délais, perdre en réactivité, laisser le terrain aux autres. Le vrai débat, c'est de réfléchir ensemble à une communication pertinente pour aider les militants. Nous y travaillerons dans les mois qui viennent et nous y reviendrons sans doute lors de l'assemblée générale de 2012. Je vous invite à repousser l'amendement.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 548	
POUR	6 404	23,2 %
CONTRE	21 144	76,8 %
AMENDEMENT REJETÉ		

Débat n°18

Identification d'un référent pour chaque collectif syndical

Le projet propose que chaque collectif d'entreprises puisse identifier en lien avec son syndicat un référent dont le rôle est de l'accompagner. Ce référent serait le responsable qui, au sein de la CFDT, est le mieux placé pour apporter ce service. Un syndicat propose que ce référent soit exclusivement désigné au sein du syndicat.

Pour l'amendement Interco Hauts-de-Seine

La sacralisation de la section syndicale, pivot de la représentativité, éveille les doutes de notre syndicat et de ses sections. La version amendée de la résolution réaffirme heureusement la place du syndicat comme structure politique de base irremplaçable. Mais la désignation possible d'un référent de section en dehors du syndicat n'est pas en cohérence avec notre constitution historique. La surcharge de travail induite pour les fédérations ou les Uri compromettrait leurs missions, sauf à leur attribuer des moyens supplémentaires, aspirant ceux de nos syndicats. Le rôle de premier lieu d'échange du syndicat risque de s'atrophier si la possibilité d'avoir accès directement au niveau fédéral conduit progressivement la SSE à le court-circuiter. Favorables à la présence d'un référent issu du syndicat au sein de la section, nous souhaitons que les syndicats coordonnent la mise en réseau qui rendra cette mesure concrètement possible.

Contre l'amendement Métaux Haute-Garonne Ariège

Notre syndicat a mis en place un

système de référents depuis un an pour améliorer le contact avec nos 72 sections. Ces référents doivent fournir à chaque section un support dans leurs relations avec le syndicat et une aide au développement. La quasi-totalité des référents sont des militants en responsabilité dans le syndicat, parce que notre champ comporte de grandes entreprises avec des droits de délégation conséquents. Ce n'est pas le cas pour d'autres syndicats sans moyen. Il faut faire jouer une de nos valeurs : la solidarité. Pourquoi s'interdire de faire intervenir un référent externe ? Par exemple, notre syndicat s'appuie sur l'UD Ariège pour trois sections. L'amendement oblige à choisir le référent au sein du syndicat. Il faut au contraire utiliser toutes les possibilités d'entraide et je vous invite à voter contre cet amendement.

Rapporteur Laurent Berger

Cette partie de la résolution met l'accent sur le nécessaire soutien aux militants d'entreprise et d'administration, parce que nous avons la volonté de renforcer le lien avec les salariés, là où se jouent notre légitimité et notre représentativité. Notre proposition d'asseoir ce soutien sur la présence d'un référent ne remet pas en cause le syndicat et sa place politique. La désignation du référent ne se fera pas sans lui. Mais il s'agit de répondre de façon pragmatique aux besoins des militants de section. Tous les syndicats n'en ont pas les moyens. Dans certains contextes, ils ne sont pas les mieux placés. Nous voulons faire évoluer nos pratiques d'organisation à

partir des besoins des collectifs d'entreprises pour renforcer le lien de la CFDT avec les salariés. Pour gagner ce pari, évitons de nous enfermer dans un carcan statutaire et ne limitons pas l'ampleur du soutien que nous voulons tous apporter aux militants.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	26 196	
POUR	7 246	27,7 %
CONTRE	18 950	72,3 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°19

Solidarité - entraide et mutualisation des ressources au sein de la CFDT

Un syndicat propose la création d'un article qui vise à mutualiser des ressources et à impulser une entraide pour davantage de soutien aux militants.

Pour l'amendement
Chimie-Énergie Île-de-France

Vos interventions sur le rapport d'activité montrent que vous partagez l'ambition proposée par l'amendement : l'entraide et la solidarité entre militants, pour rendre efficace la mutualisation de nos ressources et renforcer notre proximité avec les adhérents et les salariés. Nous savons que mettre ces principes en pratique n'est pas simple. Des exemples de réussite existent, puisés dans notre action syndicale quotidienne, mais ils sont rares. Nous voulons qu'ils deviennent ordinaires. Pour cela, il faut décroisonner l'organisation, mieux répartir les tâches entre structures pour éviter que les choses soient faites deux fois, et ne pas être en concurrence. Cet amendement

ne propose pas de solution clé en main, mais il nous impose de nous bouger et de relever le défi « Oser le changement » pour garantir l'avenir de la CFDT.

Contre l'amendement
Pas de contre

Rapporteur
Hervé Garnier

Le syndicat constate qu'en étant plus solidaire on est plus efficace, et propose d'en faire un axe d'action dans le cadre des expérimentations envisagées en vue de l'assemblée générale de 2012. À première vue, cela paraît aller de soi, mais c'est une question complexe : cela bouscule nos schémas organisationnels et les règles du fédéralisme. Mutualiser n'est pas toujours la garantie d'un bon fonctionnement, nous avons connu des échecs, il faudra savoir se remettre en cause. Afficher la volonté de partager les ressources est une chose, passer à l'acte en est une autre. L'ajout de cet article renforce notre exigence en précisant que l'accompagnement des militants n'est pas qu'une affaire de structure, mais aussi de solidarité entre militants. Si vous pensez, au-delà des mots, qu'il faut réellement engager la CFDT dans une évolution de son fonctionnement et de ses pratiques, je vous invite à voter cet amendement.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	25 884	
POUR	23 524	90,9 %
CONTRE	2 360	9,1 %

AMENDEMENT ADOPTÉ

Débat n°20

Mixité proportionnelle au champ couvert

Un syndicat souhaite renforcer la mixité des responsables à tous les niveaux en proposant un objectif de mixité proportionnelle au champ couvert.

Pour l'amendement
Agroalimentaire Côtes-d'Armor

Ce débat d'amendement relève de l'évidence et c'est un problème qui, nous le savons tous, concerne avant tout nos collègues masculins. Les fondamentaux de l'égalité sont la base de nos revendications. Le texte actuel est sympathique, mais il ne prend aucun risque. Ainsi, partager les responsabilités doit découler d'une véritable approche volontariste. La mixité devrait être naturelle, sans besoin de la réaffirmer ni de l'imposer, mais il y a une incohérence à demander une mixité dans l'entreprise sans l'appliquer dans nos structures. C'est pourquoi il faut une contrainte qui permettra de fixer le partage des responsabilités jusqu'à ce que la mixité devienne naturelle. C'est ce que François Chérèque a clairement exprimé dans la réponse aux débats sur le rapport d'activité.

Contre l'amendement
Pas de contre

Rapporteuse
Laurence Laigo

La place des femmes dans la société et sur le marché du travail ne peut être ignorée. Avec 46 % d'adhérentes, la CFDT est dans le peloton de tête aux niveaux européen et international. Toutefois, il reste un décalage important entre les femmes adhérentes et celles en responsabilité dans la

CFDT. Il n'y a pas de réelle mixité interne. Depuis 28 ans un dispositif est en place, mais de nombreux blocages empêchent la montée des femmes en responsabilité dans les structures. Depuis deux ans, la situation s'est même aggravée. La réalité des champs professionnels rend la mixité proportionnelle intéressante. Au-delà, la CFDT souhaite une approche renouvelée de cette question ; par exemple dans la négociation sur l'évolution des IRP. La Commission confédérale Femmes, mandatée par le BN, y travaille avec la Commission confédérale Organisation. Les femmes font confiance à la CFDT, c'est à la CFDT de faire confiance aux femmes.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	26 985	
POUR	22 399	83 %
CONTRE	4586	17 %

AMENDEMENT ADOPTÉ

Débat n°21

Réorientation vers l'adhésion syndicale de certaines aides des entreprises

Le projet propose que le congrès mandate le Bureau national pour faire des propositions permettant de progresser dans la contribution des entreprises à l'adhésion syndicale, notamment en réorientant des aides existantes. Un syndicat s'oppose au principe de cette réorientation.

Pour l'amendement Chimie-Energie Bretagne (Sceb)

La résolution propose de réorienter les aides d'entreprise vers une contribution de celle-ci à l'adhésion syndicale, autre-

ment dit un « chèque syndical ». Nous nous y opposons pour plusieurs raisons. La première réside dans le fait que la mise en place d'un référent, également préconisée par la résolution, nécessite des moyens qui proviennent justement des accords de droit syndical. Ainsi, les détachements de militants auprès de sections syndicales, actuellement possibles grâce à ces accords, deviendraient difficiles. La deuxième repose sur le fait qu'à Grenoble, nous avons rejeté le chèque syndical qui n'avait pas fait preuve de son efficacité. Qu'est-ce qui a changé depuis ? Enfin, ne risque-t-on pas avec le chèque syndical de rendre les syndicats dépendants de l'employeur, car en réalité « qui paye décide » ? La reconnaissance du fait syndical doit provenir du terrain.

Contre l'amendement Services Eure-et-Loir

La question qui est posée ici est celle des moyens et de l'efficacité de l'action syndicale. La situation est très inégalitaire entre sections syndicales, selon la taille et le champ d'activité des entreprises. Alors que les besoins sont par nature identiques, les ressources liées à l'action sont inégales. Certains militants sont contraints de prendre sur leur temps libre pour mener à bien leur mandat. De fait, le chèque syndical peut s'avérer être une réponse pertinente. Attribué à chaque salarié, il donne la possibilité à celui-ci de l'octroyer au syndicat de son choix. Le syndicat est alors contraint à renforcer le lien avec les salariés qu'il représente et à répondre de ses ré-

sultats. Sans remettre en cause les droits existants, il paraît opportun d'explorer, à titre expérimental, de nouvelles pistes pour construire un syndicalisme plus proche des salariés.

Rapporteur Marcel GRIGNARD

La résolution réaffirme la nécessité d'un syndicalisme d'adhérents. Comment dépasser notre progression actuelle ? Le principe du « chèque syndical » n'est pas contesté par le Syndicat Chimie-Energie Bretagne, mais il craint que les moyens actuels ne soient remis en cause. Pourtant, le chèque syndical permet d'assurer aux syndicats des ressources sans dépendance vis-à-vis de l'employeur et de mutualiser les moyens. En effet, certains syndicats ont beaucoup de moyens tandis que d'autres en ont très peu. Il est donc proposé de mandater le BN pour réfléchir au chèque syndical qui, en asseyant nos ressources sur l'adhésion plutôt que sur les accords de droit syndical, pouvant à tout moment être remis en cause, les pérennise. Le chèque syndical prolonge les acquis de la réforme de la représentativité et nous préserve de ses dérives électoralistes en renforçant le syndicalisme d'adhésion.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	26 490	
POUR	9 550	36,1 %
CONTRE	16 940	63,9 %

AMENDEMENT REJETÉ

Débat n°22

Service d'accueil centralisé des adhérents

Le texte met à l'étude la création d'un service d'accueil centralisé des adhérents. Un syndicat refuse cette démarche.

Pour l'amendement Interco Loire-Atlantique

La mise en place d'un tel service est irréalisable et hors de prix. Elle soulève plusieurs difficultés. Répondre aux diverses questions posées est très compliqué (champ interprofessionnel) et requiert des compétences techniques, mais surtout stratégiques et politiques. Il s'agit d'un « objet technocratique mal identifié ». L'existence d'une plateforme pose le problème du suivi personnalisé et identifié des adhérents et pose la question de l'externalisation. Il faut d'abord rendre la Confédération accessible aux organisations. Ce rôle n'est-il pas déjà rempli par le Conseil national confédéral ? Enfin, ce dispositif est en contradiction avec d'autres idées que défend la CFDT : la décentralisation, la mutualisation, le renforcement du lien et des contacts avec les salariés et la proximité

avec l'adhérent. Il faut plutôt s'investir en aidant les militants par la coopération et la mutualisation des compétences.

Contre l'amendement Santé-Sociaux Nièvre

Ce dispositif est une solution pour toucher les personnes isolées en l'absence de militants dans certains lieux. Ce nouveau service centralisé, qui ne sera pas un répondeur vocal, permettra de répondre aux besoins de l'adhérent isolé. Cela est d'autant plus justifié que les mobilités des personnes augmentent. Dans un but de fidélisation de nos adhérents, il faut un vrai service de mutualisation au niveau national, comme c'est déjà le cas au niveau régional, qui renforce le sentiment d'appartenance à la CFDT, sans remettre en question le travail de proximité de nos militants. Ne pas étudier ce dispositif, c'est risquer de laisser à leur sort des adhérents isolés. La mise en commun d'un service, dans un cadre collectif, au service du plus grand nombre, est essentielle. La CFDT mérite d'être plus qu'un réseau de militants, elle mérite d'être un réseau au service de l'adhérent.

Rapporteur

Hervé Garnier

La question des services à l'adhérent, qui trouve ses racines dans les textes de Grenoble, a souvent été posée et fait l'objet de débats récurrents et non tranchés. Il est essentiel d'améliorer notre politique de développement. Ce service doit aller dans ce sens. Le syndicalisme de service et l'action collective ne sont pas opposables. Au contraire, c'est l'occasion de redonner du sens au collectif et au sentiment d'appartenance. La vraie richesse, c'est le réseau et les compétences des militants. Pour accroître la fidélisation, il ne faut pas choisir le repli sur soi. Construire un projet centralisé mutualisant nos compétences est une réponse aux exigences accrues des adhérents, notamment les jeunes, et ne remet pas en cause notre proximité à leur égard. Le lien social distendu de la société moderne le rend encore plus nécessaire.

Résultat du vote

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	27 234	
POUR	13 028	47,8%
CONTRE	14 205	52,2%
AMENDEMENT REJETÉ		



RÉSOLUTION GÉNÉRALE

RÉSOLUTION GÉNÉRALE "RECONSTRUIRE L'AVENIR AVEC LES SALARIÉS"

CONJUGUER LE PRÉSENT AU FUTUR

0.1

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

- Urgence à améliorer la vie des salariés dans un monde du travail en mutation constante et rapide qui crée des opportunités pour certains mais qui accentue aussi les inégalités, les risques d'exclusion et de précarité pour beaucoup d'autres.

- Urgence pour le syndicalisme, qui doit trouver partout dans le monde des réponses aux difficultés rencontrées par les salariés et qui doit dans le même temps, en France, réussir son adaptation à l'évolution des règles du dialogue social.

0.2

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

0.3

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

0.4

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

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

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

1.0 Pour un développement durable, dans un monde en mutation

1.0.1

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

1.0.2

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

1.0.3

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

1.0.4

Parmi les causes profondes de ces évolutions, la CFDT critique depuis longtemps les dysfonctionnements majeurs de notre modèle de croissance économique, notamment un partage inégal des richesses et la faiblesse de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. La crise récente les a révélés brutalement et les a accentués ; elle ouvre aussi des espaces de transformations profondes pour et par un développement durable, gage d'une plus grande cohésion sociale. Les responsables politiques, économiques et sociaux doivent s'en saisir. C'est le sens de l'engagement et des propositions de la CFDT.

1.0.5

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

1.1 Une répartition équitable des richesses

1.1.1

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

1.1.2

La croissance économique repose de plus en plus, dans tous les secteurs d'activité, sur le développement des services destinés aux entreprises et aux particuliers. Ces services sont créateurs d'emplois. Ils doivent être facteurs de bien-être pour les personnes (santé, loisirs, culture, communication, ...) et de compétitivité pour les entreprises.

1.1.3

Pour autant, la croissance repose aussi sur une capacité industrielle forte. Pour la CFDT,

il faut impulser, en France et en Europe, une nouvelle politique industrielle avec des impératifs de développement durable et d'aménagement équilibré des territoires. Cette politique se définit par un soutien à des secteurs stratégiques grâce à un investissement important en matière de formation, de recherche et d'innovation, par le développement d'un réseau de PME compétitives et la transformation des relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants, notamment à travers des engagements sociaux et environnementaux réciproques.

1.1.4

La crise réactualise la question de la diversité des entreprises, de leur finalité et de leur mode de gouvernance. Il existe une pluralité de formes d'entreprises dans laquelle l'économie sociale doit avoir toute sa place. C'est bien la coexistence entre ces différentes formes que la CFDT soutiendra, dans le cadre de l'économie de marché régulée.

1.1.5

Pour promouvoir un développement intégrant davantage les dimensions sociale et environnementale, on ne peut se contenter de mesurer la seule croissance du Produit intérieur brut (Pib). Pour la CFDT, d'autres indicateurs mesurant le développement social et la préservation de l'environnement doivent être pris en compte.

1.1.6

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

1.1.7

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

Le rôle premier de l'acteur syndical sur la répartition des richesses est bien l'améliora-

tion dans les entreprises du contenu et des conditions de travail, des compétences et des rémunérations (partie 2).

1.1.8

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

1.2 Des régulations indispensables

1.2.0

Les nouvelles régulations doivent viser le développement durable alliant objectifs économiques, sociaux et environnementaux. Elles doivent s'appuyer sur des institutions pérennes associant les acteurs de la société civile (partenaires sociaux, consommateurs, ONG, associations) dans de nouveaux espaces de dialogue.

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

1.2.1 Peser pour des politiques coordonnées entre les pays

1.2.1.1

Pour être efficaces les régulations doivent être définies et coordonnées entre pays, voire déléguées à l'Union européenne. Celle-ci a un rôle majeur à jouer en son sein et au niveau mondial. Le syndicalisme européen doit y prendre une place plus importante.

1.2.1.2

Pour soutenir le développement durable et transformer en profondeur l'économie

mondiale, les régulations s'imposent dans différents domaines.

1.2.1.2.1

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

1.2.1.2.2

L'intégration de normes sociales et environnementales dans les accords de commerce international, condition indispensable d'une concurrence loyale et équitable, doit permettre d'éviter les dumpings sociaux et environnementaux sans pour autant favoriser les pratiques protectionnistes ou unilatérales. Ces normes doivent résulter d'une négociation impliquant tous les acteurs, dont le syndicalisme international.

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

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

1.2.1.2.3

L'impact des migrations sur l'économie et l'équilibre social dans les pays de départ, de transit et d'accueil peut être positif, à condition de mettre en œuvre des dispositifs qui permettent un échange et un enrichissement réciproque, tant économique que culturel. La réussite de l'intégration dans le pays d'accueil est un objectif essentiel pour

préserver la cohésion sociale. Elle exige une forte mobilisation des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et de la société civile.

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

1.2.1.2.4

La prise de conscience des enjeux environnementaux et des dérèglements climatiques a permis un début de régulation internationale. Des progrès sont indispensables. Les conséquences sociales des changements induits par les mesures liées à la réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES) doivent trouver une réponse.

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

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

La création d'un organe mondial de l'environnement est indispensable. Sa fonction est de créer des règles, de les faire contrôler, associée à un pouvoir de sanction pour répondre aux enjeux planétaires de l'environnement.

L'instauration d'un droit de retrait environnemental doit être envisagée, de manière à permettre son exercice non seulement en situation de mise en danger immédiate mais

à l'avenir en cas de doute sérieux sur un risque préjudiciable à l'environnement.

1.2.2 Conquérir une autre gouvernance d'entreprise

1.2.2.1

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

1.2.2.2

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

1.2.2.3

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

1.2.2.4

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

- une consultation en comités d'entreprise ou de groupe sur la définition des critères de la rémunération des dirigeants et du mana-

gement. Ces critères doivent inciter les dirigeants à tenir compte de l'intérêt à moyen-long terme de l'entreprise, en intégrant les dimensions sociales, environnementales et pas seulement financières ou économiques ;

- un élargissement du périmètre de la négociation dans certains domaines (conditions de travail, intéressement, ...), de manière à dépasser le strict périmètre juridique des entreprises pour l'étendre aux sous-traitants.

1.2.2.5

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

1.2.2.6

Par son action, la CFDT agira pour diversifier les plans d'épargne entreprise (PEE). La part de l'actionnariat salarié dans sa propre entreprise doit être maîtrisée, de manière à en limiter les risques (les salariés peuvent perdre à la fois leur emploi et leur épargne en cas de difficulté de leur entreprise). En outre, le syndicalisme doit renforcer son poids dans l'orientation des fonds issus de l'épargne salariale vers l'investissement socialement responsable. Lorsqu'il existe, le développement de l'actionnariat salarié doit privilégier une approche collective via les plans d'épargne d'entreprise et l'exercice des droits de vote par les salariés ou leurs représentants. La CFDT devra engager une réflexion sur ce thème en s'appuyant sur l'expérience de certaines fédérations.

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

1.3.0.1

La crise a mis en évidence l'importance du rôle « d'amortisseur » que jouent les systèmes de protection sociale pour en atténuer les effets négatifs sur les ménages et soutenir

l'activité économique par la consommation. Cependant, ces systèmes sont menacés par les déficits accumulés au fil des ans, en grande partie liés à la persistance d'un haut niveau de chômage, et ne répondent pas toujours aux attentes des citoyens.

1.3.0.2

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

1.3.1 Soutenir une fiscalité plus redistributive

1.3.1.1

Depuis deux décennies, le recul de l'impôt progressif (IR, droits de succession, ISF), au profit d'une hausse de la fiscalité indirecte (TVA, ...) et locale (impôts locaux) fait que la fiscalité en France est devenue plus injuste et peu redistributive. Ce mouvement s'est accru ces dernières années (bouclier fiscal, baisse du taux maximal, ...) parallèlement à la multiplication des mesures fiscales permettant de réduire l'impôt (abattements, réductions et crédits d'impôt).

1.3.1.2

Pour la CFDT, il est indispensable d'inverser ce mouvement et d'engager une réforme de fond de l'ensemble de la fiscalité visant à ce que le poids des contributions assises sur l'ensemble du revenu augmente au profit d'une baisse de la fiscalité indirecte.

1.3.1.3

La CFDT propose une refonte de l'impôt sur le revenu afin d'en assurer une réelle progressivité pour l'ensemble des contribuables, selon le principe d'un taux moyen d'imposition croissant en fonction des revenus.

1.3.1.4

La CFDT exige une réforme reposant sur trois principes.

- Tous les revenus, et en particulier ceux de placement et du patrimoine, doivent être soumis à l'impôt dans les mêmes conditions

que les revenus du travail ou de remplacement.

- Le barème de l'impôt doit être appliqué aux revenus des personnes, et non plus à ceux des ménages. Rien ne peut justifier que l'aide fiscale apportée aux ménages par le biais du quotient familial soit d'autant plus importante que leurs revenus sont élevés. Il doit être remplacé par une allocation forfaitaire par enfant.

- L'ensemble des abattements et réductions d'impôt doit être transformé en allocations ou en crédits d'impôt pour que tous les contribuables puissent en bénéficier. Les mesures fiscales dont l'utilité économique, sociale ou environnementale n'est pas avérée doivent être supprimées. Cette exigence vaut pour tous les impôts.

1.3.1.5

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

1.3.1.6

La satisfaction de ces propositions est une condition de la réhabilitation de l'impôt et de son caractère citoyen. Il est non moins essentiel que soit également réhabilité l'impôt sur les successions, que soient réformées les taxes locales, particulièrement injustes, notamment en incluant le revenu dans l'assiette de la taxe d'habitation, et que les aides fiscales dont peuvent bénéficier les entreprises, s'agissant par exemple du crédit d'impôt recherche, soient subordonnées à leur comportement, excluant les pratiques de délocalisation fiscale.

1.3.2 Bien utiliser les finances publiques sans affaiblir l'action publique

1.3.2.1

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

1.3.2.2

Parce qu'ils y contribuent, par l'impôt ou des

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

1.3.2.3

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

1.3.2.4

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

1.3.2.5

Cela implique une réflexion permanente dans la CFDT sur les missions, les moyens et la mise en œuvre des services publics. La conséquence logique de cette approche d'organisation des services publics amène la CFDT à considérer que les moyens et les effectifs doivent être en adéquation avec les missions. Cette réflexion doit permettre d'anticiper largement et d'être exemplaire dans la façon de prendre en compte les agents et salariés.

1.3.2.6

La décentralisation doit permettre de réduire

les inégalités territoriales dans l'accès aux services publics, notamment par la garantie des transferts des moyens correspondants. Une simplification des lieux de décision publique doit garantir une meilleure lisibilité et une plus grande capacité pour les citoyens et les salariés à être acteurs des choix.

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

1.3.3 Consolider et améliorer notre système de protection sociale

1.3.3.1

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

1.3.3.2

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

1.3.3.3

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

- L'assurance prédomine pour la couverture des prestations retraite et chômage, incapacité et invalidité, accidents du travail, maladies

professionnelles, conséquences de la pénibilité, et se traduit par le versement d'un revenu de remplacement.

- L'universalité prévaut dans la prise en charge des prestations famille, maladie, dépendance, logement.
- La solidarité caractérise en premier lieu la prise en charge des prestations pauvreté-exclusion. Elle va de pair avec la notion d'universalité. On la retrouve également dans la prise en charge par le Fonds de solidarité vieillesse des cotisations vieillesse des chômeurs.

1.3.3.4

La première dimension consiste à opérer une mutualisation entre les salariés en vue d'assurer un revenu de remplacement. Le financement des prestations considérées doit donc reposer principalement sur des cotisations assises sur le revenu du travail, l'impôt finançant seulement les éléments non contributifs.

1.3.3.5

Les deux autres doivent faire participer l'ensemble des revenus, y compris ceux du capital. Les prestations relevant des dimensions d'universalité et de solidarité reposent sur un pacte social qui ne peut être remis en cause au gré des gouvernements. Il est donc primordial que les ressources servant à leur mise en œuvre soient constituées de contributions affectées, assises sur l'ensemble des revenus, à l'instar de la CSG. La CFDT s'oppose à toute confusion de ces ressources avec celles de l'État.

1.3.3.6

La CFDT revendique la création d'un droit universel d'aide à l'autonomie, concrétisé par une allocation, et l'amélioration quantitative et qualitative des services et établissements spécialisés. Le financement doit être mutualisé, majoritairement public, et reposer sur des exigences de solidarité et de justice. La CFDT revendique un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus y compris les pensions de retraite. En outre, une réelle imposition des successions et des donations devrait participer à ce financement.

1.3.4 Préserver les générations futures

1.3.4.1

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

1.3.4.2

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

1.3.4.3

S'agissant de l'assurance maladie, l'équilibre de ses comptes ne relève pas seulement de la maîtrise de ses dépenses, même si celle-ci est indispensable, car source d'économies. À cet égard, la CFDT oppose à une approche strictement comptable reposant sur la culpabilisation des assurés un projet fondé entre autres sur la réorganisation du système de soins et l'évolution du mode de rémunération des médecins. Cependant, l'allongement de la durée de vie et le progrès médical augmenteront inéluctablement la dépense de santé. Conserver un haut niveau de prise en charge collective de l'assurance maladie sans recourir au déficit suppose d'accepter d'en payer le prix. C'est le choix de la CFDT. À défaut, se poursuivront les transferts de prise en charge vers les ménages soit directement, soit par l'intermédiaire des complémentaires. Or une partie croissante de ceux-ci, dans l'incapacité de cotiser à un

organisme complémentaire, se voit de plus en plus contrainte de renoncer aux soins, ce qui est inacceptable pour la CFDT : l'accès à la santé doit être garanti pour tous. En cohérence avec ses propositions sur les dépenses fiscales, la CFDT souhaite que les aides fiscales apportées à l'adhésion aux complémentaires soient étendues aux adhésions individuelles et transformées en crédit d'impôt.

1.3.4.4

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

1.3.4.5

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

1.4 Un syndicalisme engagé à tous les niveaux

1.4.0.1

La capacité d'intervention du syndicalisme doit se développer à tous les niveaux, de l'entreprise au monde en passant par l'Europe, le national et le local.

1.4.0.2

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

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

1.4.0.3

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

1.4.0.4

Nos structures, nos militants, nos adhérents doivent s'impliquer pour être acteurs de la construction européenne et de la solidarité internationale.

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

La CFDT s'attachera à donner plus de visibilité en interne et en externe à ses actions internationales.

1.4.0.5

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

1.4.1 Dans le monde

1.4.1.1

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

1.4.1.2

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

1.4.1.3

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

1.4.2 En Europe

1.4.2.1

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

1.4.2.2

L'action syndicale y est explicitement reconnue, avec des outils comme la négociation interprofessionnelle européenne préalable aux directives en matière sociale, les Comités de dialogue social transnational ou les Comités d'entreprise européens. Tous ces outils doivent avoir leur efficacité améliorée par des prérogatives plus étendues.

1.4.2.3

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

1.4.2.4

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

1.4.2.5

L'engagement de la CFDT dans la CES reste motivé par la construction d'une Confédération

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

1.4.2.6

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

1.4.3 Du local au national

1.4.3.1

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

1.4.3.2

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

- par des modes de représentation collective adaptés pour les salariés des TPE afin qu'ils puissent élire des représentants habilités à

négozier en particulier sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail ;

- par la reconnaissance des acteurs syndicaux dans toutes les entreprises et administrations, et la prise en compte des parcours militants dans les parcours professionnels ;
- par la rénovation des IRP afin de revitaliser le dialogue social : meilleure articulation de l'information-consultation et de la négociation, évolution des attributions et du mode de fonctionnement des IRP, création de nouveaux lieux de négociation en cohérence avec l'évolution de l'organisation des entreprises.

1.4.3.3

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

1.4.3.4

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

1.4.3.5

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

La place des différents acteurs dans le pa-

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

1.4.3.6

Dans les fonctions publiques, la rénovation du dialogue social est un enjeu majeur pour le syndicalisme que veut incarner la CFDT. Cela passe par l'ouverture du champ de la négociation collective dans les domaines des rémunérations, de l'organisation du travail, des conditions de travail et de l'emploi. Cela passe aussi par la reconnaissance des accords qui en découlent et au-delà par la pratique des accords majoritaires qui permettrait de mettre les employeurs publics, mais aussi nos partenaires syndicaux, face à leurs responsabilités.

1.4.4 Des entreprises et des administrations socialement responsables

Notre vision du dialogue social et de la négociation collective va de pair avec notre conception de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et des employeurs publics et avec notre volonté de la mettre en œuvre concrètement au plus près des salariés. Passer des principes de la RSE à l'action c'est, pour chaque équipe CFDT, se donner les moyens de réduire les écarts entre ce que nous attendons du comportement de l'entreprise et ce qu'il est. La mise en évidence des écarts observés et leur utilisation pour en faire un élément du rapport de force (par la dénonciation, par l'interpellation, par la mobilisation des salariés) doit permettre d'obtenir des changements de comportement de l'entreprise qui soient positifs pour les salariés. Selon les sujets, ces engagements doivent être négociés pour transformer les revendications de la CFDT en garanties effectives. La mise en œuvre de telles pratiques peut s'appliquer à toute entreprise ou administration. Elle est un moyen pour chaque militant de s'interroger régulièrement sur ce qu'est sa propre entreprise ou administration, sur ce que sont les intérêts des salariés. Elle est un moyen de revitaliser en permanence notre démarche syndicale.

LES SALARIÉS AU CŒUR DE NOTRE ACTION

2.0 Notre ambition syndicale

2.0.1

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

2.0.2

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

2.0.3

Le travail demeure un élément essentiel dans la vie des salariés, mais il est trop souvent source d'insatisfaction et de souffrance. Il doit être, au contraire, source d'épanouissement. La question du travail (santé, temps, contenu, organisation, ...) est intimement liée aux parcours professionnels. Elle est donc fondamentale et appelle une action syndicale forte. La CFDT place le salarié et le travail au centre de son action.

2.0.4

Dans son travail, le salarié doit pouvoir développer son expérience et ses compétences. La formation professionnelle y participe. Le contenu, la durée du travail et des compétences reconnues doivent déterminer la rémunération du salarié. Pour la CFDT, l'évolution de ces trois éléments dans l'entreprise contribue au parcours du salarié.

2.0.5

Le parcours professionnel du salarié ne peut

pas être pris isolément. Il s'inscrit dans l'évolution des métiers et de l'emploi dans son entreprise, sur son lieu de vie, et plus largement dans un marché du travail marqué par le chômage de masse. C'est tout l'enjeu pour la CFDT d'agir sur l'évolution des qualifications et du marché du travail. C'est le rôle de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui doit bien être dissociée des outils de licenciements collectifs. Elle doit permettre de mieux anticiper les évolutions des compétences et de l'emploi, pour des parcours sécurisés et évolutifs, et d'armer les salariés pour faire face au changement.

2.0.6

La CFDT a obtenu des sécurités nouvelles pour les salariés dans leur parcours professionnel. Nombre de nos revendications se sont traduites dans les faits par de nouvelles garanties collectives qu'il faut désormais faire vivre au quotidien.

Ces actions doivent être prolongées pour permettre aux salariés d'être davantage acteurs de leur parcours professionnel.

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

2.0.7

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

2.1 Améliorer la vie au travail

2.1.1 Placer le travail au centre de notre action

La question du travail, son organisation et les parcours professionnels sont de plus en

plus intimement liés. Les transformations du travail vécues par les salariés dans les entreprises ou dans les fonctions publiques doivent trouver davantage de place dans nos priorités revendicatives.

2.1.2 Redonner du sens au travail

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

2.1.2.1

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

2.1.2.2

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

2.1.2.3

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

2.1.2.4

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

2.1.3 Reconsidérer les temps au travail

La question du temps de travail ne saurait être déconnectée de la réflexion et de la négociation sur les organisations du travail. La CFDT réaffirme la nécessité de préserver les 35h comme durée légale du travail et en

défend l'application à tous les salariés de tous les secteurs.

2.1.3.1

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

- Identifier et valoriser les différentes composantes du temps de travail : temps de production, temps de formation, temps de délibération, temps de régulation, temps de coopération (jeunes-seniors, transmission des compétences, ...). Ces temps sont source d'amélioration pour la qualité de vie au travail et la qualification, comme pour les performances économiques de l'entreprise ou la qualité du service public.
- Intégrer la dimension du temps et du territoire qui, suivant la localisation de l'entreprise, accentue l'impact du travail sur les salariés et les inégalités d'accès au temps personnel.
- Prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les temps, les lieux et la charge de travail.
- Réduire les temps de travail fractionnés et combattre les contrats à temps partiels subis.
- Équilibrer les temps personnels et professionnels (cf. 2.2.7).

2.1.3.2

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

2.1.4 Ouvrir des espaces de parole

2.1.4.1

Il nous faut ouvrir, consolider et rénover des espaces de démocratie effective permettant aux salariés de pouvoir s'exprimer, débattre directement sur leurs lieux de travail. Ces espaces, en lien avec les IRP, permettront d'enrichir le dialogue social dans sa recherche de réponses concrètes aux besoins des salariés. Ces espaces de parole doivent être reconnus dans les entreprises.

2.1.4.2

La CFDT doit être garante de la possibilité pour les salariés de s'exprimer individuelle-

ment et collectivement sur l'organisation, les objectifs, la finalité, la charge et les moyens de leur travail.

2.1.5 Mobiliser tous les militants sur le travail

Les questions de santé au travail doivent faire l'objet d'une appropriation collective indispensable pour en faire un axe fort de notre action syndicale. L'expertise de nos militants engagés dans les CHSCT et les différentes institutions de prévention est un point d'appui. Néanmoins elle ne doit pas nous conduire à leur « sous-traiter » les questions de santé au travail ni à en faire des spécialistes isolés.

Nous devons au contraire :

2.1.5.1

Accompagner et outiller à tous les niveaux de l'organisation les militants et équipes à la reconquête de la connaissance et de l'action sur le travail dans ce qu'il a de plus concret, de plus quotidien.

2.1.5.2

Intégrer la question du travail, de ses évolutions et de ses conséquences dans nos plans de travail et dans nos formations, à tous les niveaux de l'organisation, en les liant intimement aux stratégies syndicales sur l'emploi, la formation professionnelle et les rémunérations.

2.1.5.3

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

Une démarche similaire doit être engagée dans les fonctions publiques.

2.1.6 Élargir notre approche de la santé au travail

2.1.6.1

Faire du travail un moyen d'épanouissement. Il faut réunir les conditions pour que chaque salarié puisse réaliser dans de bonnes conditions les tâches et missions qui lui

sont confiées. Cela implique d'agir sur la durée et l'organisation du travail, les modes de management, les relations de travail, les modes d'évaluation, la reconnaissance et le respect des salariés, les conditions de travail et le dialogue social.

2.1.6.2

Développer notre connaissance sur les situations de travail génératrices d'atteinte à la santé et à la qualité de vie au travail. Cet objectif sera rempli par une complémentarité entre le travail de proximité avec les salariés, qui permettra de capter les réalités vécues, et un travail d'expertise interne ou en lien avec notre réseau d'experts.

2.1.6.3

Prévenir et faire reconnaître l'exposition aux pénibilités.

Il est inacceptable qu'un salarié reste exposé durablement à un risque professionnel qui porte atteinte à sa santé et à son espérance de vie, avec ou sans incapacité ou handicap, et qui peut générer l'exclusion de son emploi. Il doit pouvoir bénéficier d'un parcours professionnel lui permettant de faire évoluer sa situation.

La pénibilité peut toucher les salariés dès l'entrée dans la vie professionnelle. La prévention des pénibilités et la gestion du temps de travail tout au long de la vie (cf. 2.2.7) doivent apporter des réponses à ces questions. Les expositions individuelles des salariés aux pénibilités doivent être tracées et leurs conséquences reconnues.

Indépendamment de la prise en charge des invalidités liées au travail, lorsque ces pénibilités ont un impact négatif sur la santé ou l'espérance de vie sans incapacité, cette reconnaissance doit prendre la forme d'une réduction de la durée de carrière.

2.1.6.4

Prendre en compte le vieillissement des salariés.

Les conséquences du vieillissement des salariés doivent être intégrées dans la gestion des parcours professionnels, *a fortiori* quand il s'agit de métiers pénibles. Les fins de carrière doivent être anticipées et les postes adaptés aux capacités des seniors, notamment par les formations nécessaires.

2.1.6.5

Accompagner les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Cet accompagnement porte à la fois sur le maintien dans l'emploi et l'accès à une juste réparation.

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

2.1.7.1

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

Trop souvent, les prétendus manques de disponibilité ou de mobilité sont utilisés pour discriminer les carrières comme les salaires des femmes. Les emplois non qualifiés sans perspective d'évolution de carrière, souvent à temps partiel court et imposé, touchent particulièrement les femmes. Ces emplois ne permettent pas l'indépendance économique. Ils accentuent les écarts salariaux entre hommes et femmes, et amènent des disparités importantes au niveau des pensions de retraite.

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

2.1.7.2

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

2.1.7.3

Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à :

- favoriser dès la formation initiale l'éducation à la parité, permettre une meilleure accessibilité à toutes les filières pour les filles lors de leur orientation scolaire ;
- négocier et mettre en œuvre dans les entreprises et les administrations des avancées concrètes pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes et obtenir l'égalité salariale ;
- rappeler les pouvoirs publics à leur respon-

sabilité sur des actions fondamentales et structurelles qui dépassent le périmètre de l'entreprise et conditionnent la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise : actions sur les filières de formation, sur les structures de garde des jeunes enfants, sur les congés parentaux, etc. ;

- mesurer par des indicateurs pertinents la forte proportion des femmes concernées par les bas salaires et le temps partiel contraint. Cela nécessite une approche intégrée de l'égalité professionnelle dans les politiques d'emploi.

2.1.7.4

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

La CFDT renforcera ses outils de formation et d'expertise dans ce domaine.

2.1.8 Faire barrage aux inégalités et aux discriminations au travail

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

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

2.1.8.1

Amener les droits des salariés les plus pré-

caires au niveau des droits des salariés les plus stables.

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

2.1.8.2

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

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

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

2.1.8.3

Pour que les travailleurs en situation de handicap trouvent pleinement leur place dans les entreprises, la CFDT revendique l'ouverture de négociations dans les entreprises pour encadrer l'emploi, l'accessibilité au poste de travail, le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

2.1.8.4

Agir pour améliorer la situation des travailleurs sans-papiers.

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

dramatiques en raison de la complexité des démarches pour l'obtention d'un titre de séjour. La CFDT revendique la régularisation des sans-papiers qui occupent un emploi, déclaré ou non déclaré, avec le droit de vivre en famille dans la sécurité et le droit à la solidarité. En même temps, il faut renforcer la législation pour condamner plus fermement les employeurs qui volontairement recrutent des travailleurs sans-papiers usant de cette situation pour les exploiter.

2.1.9 Replacer les négociations salariales au cœur des politiques de rémunération

2.1.9.1

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

- Elles sont largement individualisées, sur la base de critères souvent opaques, ce qui complique une prise en charge collective.
- L'augmentation de la part variable (primes diverses, participation, intéressement, ...) dans la rémunération globale conduit à lier davantage revenu du salarié et performance de son entreprise ou de son service, voire performance individuelle, ce qui revient à transférer une partie du risque économique sur les salariés.

- Le système actuel d'exonération de cotisations sur les bas salaires pèse sur les négociations salariales d'entreprise, mais aussi sur celles des branches. Etant principalement lié au Smic, il constitue un frein majeur à la négociation et a pour effet de créer un système de trappes à bas salaires, sans résoudre la question de l'emploi des moins qualifiés.

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

2.1.9.2

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

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

Dans les entreprises, la négociation doit :

- viser à obtenir le maintien du pouvoir d'achat par l'attribution d'augmentations générales ;
- porter sur l'ensemble des éléments de

rémunération à partir d'éléments d'information complets assurant une totale transparence ;

- assurer un lien entre qualifications et compétences, contenu et durée du travail, évaluation de l'emploi et rémunération ;
- encadrer les éléments d'individualisation du salaire (critères, évaluation des critères, niveau) ;
- encadrer les éléments variables de la rémunération (intéressement, participation, épargne salariale, primes diverses, etc.) ;
- aborder dans le même temps la question de l'égalité hommes-femmes et la réduction des écarts salariaux.

2.1.9.3

Les branches professionnelles et les conventions collectives doivent demeurer un niveau structurant pour :

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

2.1.9.4

La revalorisation automatique du Smic se substitue trop souvent à la prise en compte des bas salaires dans les politiques salariales d'entreprise ou de branche. Cela marque les limites des politiques publiques sur le Smic. La redynamisation d'une politique salariale par la négociation collective nécessite un changement radical des règles qui conditionnent les exonérations des entreprises. Il faut créer des politiques plus incitatives afin de faire évoluer le comportement des employeurs pour développer des politiques qui lient emploi, qualifications / compétences et rémunération dans les entreprises.

2.1.9.5

Dans la fonction publique, la CFDT réclame une véritable obligation annuelle de négocier l'ensemble des éléments de rémunération, avec les mêmes prérogatives que celles

évoquées dans l'article 2.1.9.2. Redynamiser, faire évoluer le cadre de la négociation sont des objectifs majeurs.

2.1.9.6

Nous devons poursuivre l'objectif de généralisation de l'épargne salariale, dans un souci d'équité entre salariés. À cette fin, tous les salariés, y compris les fonctionnaires et ceux qui travaillent dans les TPE/PME, doivent avoir accès à un plan d'épargne collectif (entreprise ou inter-entreprises), abondé par l'employeur, basé sur des placements diversifiés et orienté majoritairement vers des investissements socialement responsables et vers des fonds solidaires labellisés.

Pour la CFDT, ces dispositifs ne doivent pas se substituer aux politiques de rémunération. La CFDT réaffirme la nécessité de généraliser les dispositifs de participation aux bénéfices aux entreprises de moins de 50 salariés. Une partie de cette participation devra obligatoirement être placée sur un plan d'épargne collectif, abondé par l'employeur.

2.1.9.7

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

Dans ce cadre, en se basant sur les indices existants qui mesurent l'évolution des différents prix et charges, la CFDT revendique une mesure fiable de l'évolution des prix, correspondant à la composition des dépenses contraintes des ménages.

2.2 Des parcours professionnels sécurisés et ascendants

Les salariés doivent faire face à des mobilités de plus en plus fréquentes et à une exigence de compétences de plus en plus élevées. Les fonctionnaires et les non-titulaires sont également impactés par des changements structurels (Révision générale des politiques publiques, décentralisation, ...) sans que

l'État ait pris la mesure des conséquences sociales de ses décisions.

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

Afin de relever ces défis, nous devons agir tout au long du parcours professionnel des salariés pour :

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

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

2.2.1.1

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

2.2.1.2

Réformer l'éducation pour mieux valoriser les compétences des jeunes et permettre

leur émancipation.

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

2.2.1.2.1

La CFDT revendique pour les étudiants un environnement propice à leurs études : aide financière, logement, statut du stagiaire, situation de l'étudiant salarié.

2.2.1.3

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

2.2.1.4

Agir concrètement sur les politiques d'embauche des jeunes.

La CFDT s'engagera pour que les négociations de branche et d'entreprise fixent des objectifs pluriannuels de formation et d'embauche de jeunes. Ces accords seront déclinés au sein des entreprises par des engagements négociés. Afin d'assurer l'efficacité des mesures engagées, les accords conclus feront systématiquement l'objet d'une évaluation.

L'accès des jeunes à l'emploi, leurs interrogations quand ils arrivent dans une entreprise ou une administration doivent faire l'objet d'une véritable prise en charge par les équipes syndicales, et cela quel que soit leur statut (stagiaire, apprenti, salarié, etc.).

2.2.1.5

Sécuriser les parcours des jeunes lors de leur

insertion sociale et professionnelle.

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

2.2.1.6

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

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

2.2.1.7

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

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

2.2.1.8

Favoriser l'accès à un logement autonome pour chaque jeune quelle que soit son activité. La crise du logement n'est pas spécifique aux jeunes, mais certaines difficultés leur sont propres : logements petits et très coûteux,

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

2.2.2 Investir dans les compétences et les qualifications

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

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

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

2.2.2.1

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

2.2.2.2

Permettre aux salariés de voir leurs compé-

tences reconnues.

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

Pour cela, la CFDT revendique :

2.2.2.3

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

2.2.2.4

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

2.2.2.5

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

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

2.2.2.6

Développer une approche intergénérationnelle de la gestion des compétences.

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

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

- la mixité des âges dans les collectifs de travail ;
- la création de lieux d'échange entre les sa-

lariés, dans les entreprises et les administrations, autour de leurs pratiques professionnelles.

2.2.2.7

Un système de formation professionnelle au service des salariés et de l'économie.

Le sentiment de déclassement n'a jamais été aussi fort chez les salariés. La formation demeure un facteur essentiel d'évolution des parcours et d'émancipation pour les salariés, ainsi qu'un élément de compétitivité pour les entreprises. De multiples freins persistent dans l'accès effectif de tous les salariés à la qualification.

Le système de formation professionnelle demeure trop cloisonné et ne répond pas suffisamment aux défis de la qualification et de l'emploi, par exemple pour préparer aux métiers de demain. Par ailleurs, des secteurs ayant une forte demande de travail et des métiers en tension sont quasi dépourvus d'offres de formation.

Nous devons poursuivre une réforme en profondeur du système de formation professionnelle pour :

- axer une partie de la formation sur l'acquisition de compétences transverses ;
- améliorer sa réactivité et son accessibilité pour les salariés ;
- développer l'orientation et l'accompagnement des salariés dans la construction de leur parcours professionnel ;
- faire progresser les méthodes pédagogiques et les contenus de formation pour les rendre accessibles, attractifs et plus efficaces ;
- réguler davantage l'offre de formation professionnelle, afin de mieux maîtriser la qualité et le coût des formations proposées aux salariés ;
- poursuivre une politique de transparence et d'efficacité sur l'utilisation des fonds collectés pour la formation professionnelle.

Il faut par ailleurs lever les freins à la formation, qui brident nombre de salariés dans leurs choix et éviter que la nécessité de se former ne survienne que dans les temps difficiles.

2.2.2.8

Organiser des mobilités professionnelles et géographiques sécurisées au niveau des territoires.

Le territoire est un échelon essentiel pour

accompagner les salariés dans la construction de leur parcours. Il faut également accompagner les entreprises dans la gestion anticipée des compétences et de l'emploi, sans les déresponsabiliser. Nous devons participer à l'émergence de dispositifs territoriaux (type plates-formes de reconversion, ...) qui permettent une gestion permanente des transitions professionnelles des salariés.

2.2.2.9

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

2.2.3 Sécuriser les transitions professionnelles

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

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

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

2.2.3.1

Faire des ruptures de véritables transitions professionnelles.

Les périodes de chômage doivent permettre le

retour rapide à l'emploi durable, en s'appuyant sur deux éléments indissociables : une indemnisation qui permet de se consacrer pleinement à la recherche d'emploi et un accompagnement personnalisé par le service public de l'emploi.

2.2.3.1.1

Agir pour que plus de demandeurs d'emploi soient indemnisés.

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

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

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

2.2.3.1.2

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

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

2.2.3.2

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

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

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

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

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

2.2.4 Favoriser l'insertion et prévenir l'exclusion

2.2.4.1

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

2.2.4.2

Pour la CFDT, personne n'est *a priori* inemployable. La CFDT doit donc agir pour favoriser l'accès, le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi par un travail concerté avec d'autres acteurs (missions locales, structures d'insertion par l'activité économique, etc.).

2.2.4.3

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

2.2.4.4

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

2.2.5 Lutter contre les parcours morcelés

Les formes particulières d'emploi (contrats courts, contractuels de la fonction publique, etc.) et le temps partiel non choisi représentent une part de plus en plus importante de l'emploi en France. Ils ont des conséquences néfastes sur l'évolution professionnelle des salariés, leur niveau de vie, leur santé, l'accès aux garanties collectives et sur le niveau des retraites. La CFDT entend dénoncer ces formes de précarité et agir pour redonner de la continuité et des garanties aux parcours professionnels de plus en plus hachés de certains salariés.

2.2.5.1

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

La flexibilité de l'emploi se traduit trop souvent par une pression quasi exclusive sur la frange du salariat la plus précaire, particulièrement les plus jeunes. L'utilisation abusive des contrats à durée déterminée (CDD), des stages et de l'intérim dans beaucoup d'entreprises et dans les fonctions publiques

contribue à cet éclatement des statuts. Cela a pour conséquence une concentration des mobilités sur ces salariés, qui sont les premiers à servir de variable d'ajustement des effectifs en cas de difficultés économiques. La CFDT revendique un renforcement des droits et des protections attachés au salarié plus qu'à son statut, ainsi qu'un encadrement du recours aux contrats autres que CDI par accord dans les branches et les entreprises. L'accès de tous à l'emploi est une priorité pour la CFDT.

2.2.5.2

Garantir des droits aux saisonniers (allocations chômage, salaire décent, ...) et faciliter leurs transitions professionnelles.

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

2.2.5.3

Prendre en charge syndicalement les contractuels de la fonction publique.

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

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

2.2.5.4

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

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

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

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

2.2.6 Réformer en profondeur le système des retraites pour mieux le préserver

2.2.6.1

Assurer la justice sociale en tenant compte des parcours professionnels.

2.2.6.1.1

Pour la CFDT, il est fondamental de reconstruire notre système de retraite par répartition en tenant compte des profonds bouleversements qui ont marqué la démographie, le marché du travail et la société tout entière durant les dernières décennies. Ceux-ci se poursuivent et modifient les équilibres intergénérationnels.

2.2.6.1.2

La réduction du chômage et l'amélioration du taux d'emploi à tous les âges de la vie, plus particulièrement des jeunes et des seniors, sont des enjeux majeurs de l'équilibre du système et du niveau des pensions.

2.2.6.1.3

Le débat de société préalable à une réforme des retraites est indispensable pour que chaque salarié, chaque citoyen en mesure les enjeux, exprime ses attentes et garde confiance dans un système solidaire. Cette réforme passe par une plus forte lisibilité et une redistribution juste. Toute réforme exclusivement paramétrique ne visant qu'un équilibre purement comptable serait vouée à l'échec et inacceptable pour la CFDT.

2.2.6.1.4

Une réforme des retraites assurant la solidarité entre les générations et la stabilité du système impose le maintien du principe de la répartition. Il doit demeurer le principe majeur du système de retraite. Pour atteindre cet objectif, il faut à la fois :

- permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel ;
- garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés ;
- refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite ;
- assurer la lisibilité et la transparence du système ;
- restaurer la confiance de toutes les générations ;
- pérenniser le financement des retraites.

2.2.6.1.5

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

2.2.6.1.6

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

- Choix du moment du départ à la retraite, sans décote, et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint, sans condition d'âge. La possibilité de liquider sa retraite à 60 ans doit être maintenue.
- Choix du rythme de la transition entre vie professionnelle et retraite, toute activité

supplémentaire générant l'acquisition de droits nouveaux.

- Choix d'une « pause » pendant le parcours professionnel, repoussant d'autant le départ en retraite dans la perspective d'un niveau de pension maintenu (cf. 2.2.7).

2.2.6.1.7

Garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés.

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

2.2.6.1.8

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

Un système juste doit :

- mieux prendre en compte les parcours professionnels des personnes (la pénibilité, les mobilités, les parcours morcelés) ;
- poursuivre l'amélioration des basses pensions. La CFDT revendique l'obtention de 100% du Smic net suite à une carrière complète ;
- améliorer le ciblage et la dimension redistributive des droits familiaux.

2.2.6.1.9

L'augmentation de la durée de cotisation n'est acceptable pour la CFDT qu'à la condition d'un partage des gains d'espérance de vie et d'une possibilité de choix renforcée (cf. 2.2.6.1.5). Les gains d'espérance de vie doivent faire l'objet d'un partage équilibré entre durée de cotisation supplémentaire ouvrant le droit à une retraite à taux plein et temps de retraite supplémentaire.

2.2.6.1.10

La reconnaissance de la pénibilité implique que ceux qui ont une espérance de vie plus faible en raison d'une exposition à des risques professionnels doivent bénéficier de droits spécifiques, adossés au système de retraite et réduisant leur durée de carrière.

2.2.6.1.11

Il faut garantir des mobilités positives entre

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

2.2.6.1.12

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

2.2.6.1.13

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

2.2.6.1.14

Restaurer la confiance de toutes les générations dans le système.

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

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

2.2.6.1.15

Pérenniser le financement des retraites.

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

et le taux de cotisation.

La CFDT considère cependant qu'il est justifié de solliciter la solidarité nationale, au travers de contributions assises sur l'ensemble des revenus, y compris sur ceux des capitaux, pour faire face à des besoins de financement spécifiques :

- de l'ensemble des redistributions du système (cf. 2.2.6.1.8) ;
- du déséquilibre conjoncturel lié à l'arrivée à la retraite de générations nombreuses ;
- des déséquilibres transitoires liés à la crise économique.

2.2.6.1.16

L'épargne retraite.

Il faut généraliser l'accès à une épargne retraite collective, avec abondement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés quels que soient leur statut, la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité. L'épargne retraite collective ne doit pas se substituer aux régimes de retraite obligatoires par répartition.

2.2.6.2

Organiser les transitions entre fin de carrière et retraite.

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

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

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

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

segmentée des divers moments de l'existence.

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

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

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

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

2.3 Peser sur les questions de société

2.3.1 Porter un syndicalisme engagé

La CFDT porte une vision du syndicalisme qui la conduit, à partir de la défense des salariés, à vouloir transformer la société afin que l'ensemble des relations sociales soit marqué par la solidarité, la justice sociale et la démocratie. Ces dimensions sociétales ne sont pas un supplément d'âme. Elles s'ancrent dans une vision du progrès social et économique qui ne peut s'accommoder d'une société où les inégalités s'accroissent et où les plus fragiles cumulent les handicaps dans de nombreux aspects de la vie quotidienne (logement, transports, santé, ...) et dans la construction de leur émancipation (école,

culture, loisirs, ...). Elle ne peut tolérer les entorses au respect des droits fondamentaux des migrants et de leurs familles et la stigmatisation dont ils sont trop souvent l'objet. Elle ne peut pas plus s'accommoder d'une société où se développent les entorses aux libertés (justice, presse, ...), aux principes qui gouvernent le vivre-ensemble (mixité sociale, laïcité, ...) et au respect de l'environnement (biodiversité, gestion des déchets et des ressources naturelles, ...).

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

2.3.2 Travailler sur l'environnement des salariés

La CFDT travaillera sur l'ensemble des éléments liés à l'environnement du travail en lien avec l'aménagement du territoire tant en milieu urbain qu'en milieu rural.

- Pour une politique de logement ambitieuse alliant offre de logement suffisante, construction/réhabilitation/rénovation de logements sociaux, lutte contre l'inflation des loyers et engagement des pouvoirs publics.
- Pour des transports collectifs accessibles et des mesures facilitant les trajets domicile-travail, tant en milieu urbain qu'en milieu rural.
- Pour des services de proximité (garde d'enfants, aide à domicile, etc.) permettant l'articulation travail-vie familiale. Ces services doivent rechercher une organisation du travail qualifiante et un financement durable et solidaire.

2.3.3 Permettre l'accès de tous à la culture, fondement du lien social

La CFDT poursuivra son action, en particulier à travers ses élus de CE, pour développer l'accès de tous à la culture, qui connaît encore trop d'inégalités.

Elle réaffirme le rôle primordial de l'école pour tous ceux qui n'ont pas d'autres sources d'accès aux biens culturels. Elle voit également dans le développement de l'économie numérique une chance supplémentaire pour la diffusion culturelle, à condition de réduire la fracture numérique.

La CFDT veillera à ce que l'accès de tous à la culture se fasse dans le respect des droits de chacun à la juste rétribution de son travail.

2.3.4 Rester acteur sur les questions de société

La CFDT s'exprimera et agira chaque fois que nécessaire pour défendre ses valeurs sur les questions qui traversent la société :

mixité sociale, école, laïcité, libertés publiques, etc. Elle encouragera, en son sein et avec d'autres, des espaces de débat et de confrontation sur ces sujets.

UNE CFDT PROCHE DES SALARIÉS, UNE ORGANISATION AU SERVICE DES ADHÉRENTS ET DES MILITANTS

3.0 Le syndicalisme à un tournant

3.0.1

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

3.0.2

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

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

3.0.3

Une CFDT à la hauteur de ses ambitions et

représentative des salariés à tous les niveaux nécessite d'adapter nos pratiques.

- Il est nécessaire de resserrer les liens avec les salariés pour les rendre acteurs et les inviter à s'organiser avec la CFDT.

- Dans ce but, il est fondamental d'apporter aux militants les services dont ils ont besoin pour remplir leurs fonctions syndicales, de leur proposer accompagnement et soutien. Il convient également de s'appuyer davantage sur nos militants pour bâtir nos revendications.

- Le vote des salariés valide périodiquement la représentativité de leurs délégués. Il n'est pas suffisant pour assurer une relation structurée et pérenne entre les salariés et l'organisation. Les adhérents permettent et assurent la permanence de notre légitimité. C'est l'enjeu de la syndicalisation et du rapport avec les adhérents.

- Les structures de la CFDT constituent le cadre organisé de son fonctionnement fédéraliste. Par la confrontation des réalités de ses sections syndicales, le syndicat tient une place essentielle dans l'élaboration et l'appropriation des positions de la CFDT. Il demeure le socle de notre fonctionnement démocratique et de la définition des politiques de toutes nos structures. Les modes de fonctionnement et les pratiques doivent être revisités pour faire face aux défis posés.

- La CFDT ne peut faire face seule aux enjeux qui se posent dans les entreprises et dans la société : elle doit être ouverte, c'est-à-dire accueillante vis-à-vis de ceux qui envisagent de la rejoindre ; elle doit rechercher des coopérations structurées avec les autres organisations syndicales ; elle doit continuer à

construire des partenariats avec le monde associatif et les ONG.

3.1 Un lien renforcé avec les salariés

3.1.0

Pour la CFDT, la première fonction du syndicalisme est d'être présent quotidiennement aux côtés des salariés sur leurs lieux de travail pour les aider à s'organiser collectivement et à construire des réponses adaptées à leur situation. Cette proximité doit être au cœur de nos pratiques syndicales. C'est la condition essentielle de la légitimité du syndicalisme CFDT auprès des salariés. Cette proximité est aussi indispensable pour que la réalité sociale, dans sa diversité et sa complexité, irrigue l'ensemble de la CFDT et lui permette de construire sa réflexion, ses analyses, ses revendications et ses propositions en les incarnant dans les situations vécues par les salariés. C'est encore plus vrai aujourd'hui qu'hier, avec des entreprises éclatées, des situations de travail très variées et constamment en mouvement, qui imposent de vérifier en permanence la justesse de notre perception de la réalité. C'est à la fois la condition d'une parole de la CFDT audible par les salariés et un élément essentiel du rapport de force.

3.1.1

Le lien avec les salariés est la signature des valeurs de la CFDT : démocratie, solidarité et émancipation. Nous voulons écouter davantage les salariés, organiser la confrontation des points de vue, rechercher avec eux des solutions collectives qui prennent en compte les aspirations individuelles. Une telle démarche permet de trouver des compromis qui soient compris par les salariés car construits avec eux. Elle donne un sens démocratique à l'action syndicale dans la manière d'élaborer la décision. Elle fait des salariés les acteurs des progrès accomplis et des résultats obtenus.

3.1.2

Un lien plus étroit avec les salariés conduit également à interroger nos modes d'organisation. La section syndicale et le syndicat

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

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

3.1.3

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

3.1.3.1

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

3.1.3.2

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

3.1.3.3

La Confédération orientera sa politique d'information et de communication avec l'objectif d'aider les militants et collectifs d'entreprise dans leur contact avec les salariés, notamment en fournissant régulièrement des supports lisibles et adaptés.

3.1.3.4

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

La diffusion des résultats devra avoir la même dynamique que l'enquête de départ.

3.1.3.5

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

3.1.4

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

3.1.4.1

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

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

3.1.4.2

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

3.1.4.3

Les salariés des TPE et des PME constituent un objectif prioritaire. Le croisement de leurs réalités professionnelles avec la proximité géographique sera recherché dans les propositions de la CFDT dans leur direction. Des initiatives adaptées à ces salariés seront prises, en lien avec les syndicats et les structures interprofessionnelles de proximité.

3.1.5

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

3.1.5.1

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

3.1.5.2

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

3.1.5.3

Le travail engagé en ce sens au plan confédéral sera poursuivi et approfondi dans cette double direction en mobilisant les outils d'information et de communication, particulièrement en utilisant l'interactivité et la réactivité permise par Internet, sans oublier ceux qui ne sont pas équipés de moyens informatiques aujourd'hui.

3.2 Accompagner et soutenir les militants

3.2.0

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

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

3.2.1

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

3.2.2

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

3.2.3

L'accompagnement et le soutien des militants d'entreprise et d'administration dans leur action quotidienne auprès des salariés impli-

quent de déterminer le service que l'organisation doit leur apporter en fonction des missions qu'elle leur confie et des besoins qu'ils rencontrent dans leur activité.

3.2.3.1

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

3.2.3.2

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

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

3.2.4

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

- de mieux connaître la réalité de l'implantation de la CFDT, du réseau des élus et mandatés dans les entreprises ;
- de mutualiser la connaissance des pratiques et des résultats de l'action de la CFDT dans les entreprises en les rendant accessibles et lisibles par tous.

3.2.5

L'organisation doit permettre aux militants d'accéder aux ressources et connaissances dont ils ont besoin. A cet effet, seront recherchés les moyens :

- d'établir une cartographie des « compétences de soutien aux militants » propres à chaque structure de l'organisation, mutualisée grâce à un outil commun ;
- de raccourcir les circuits de communication pour permettre de solliciter rapidement la bonne source d'information ou d'aide ;
- d'organiser l'information de telle sorte qu'elle soit apportée en fonction des besoins émis par les militants plutôt que par un flot d'informations transmises à tous ;
- d'apporter un soutien dès lors que c'est nécessaire (formation, accompagnement) ;
- d'organiser, sous des formes diverses, des temps réguliers de rencontres et d'échanges (rassemblements d'élus d'entreprise, par exemple) ;
- de mettre à disposition des militants, notamment via Internet, les informations et outils nécessaires à leur action quotidienne dans leur rôle et leur mandat.

3.2.6

Pour atteindre ces objectifs, l'organisation s'engage à ce que chaque collectif d'entreprise puisse identifier, en lien avec son syndicat, un référent dont le rôle est de l'accompagner, de lui procurer directement les services dont il a besoin ou de l'orienter sur le responsable ou la structure de l'organisation qui pourra l'aider. Ce référent doit être le responsable CFDT le mieux placé pour apporter le service le plus efficace : ce peut être, selon les cas, un responsable du syndicat, un DSC, un responsable interprofessionnel de proximité, un responsable de branche, un responsable fédéral, ...

3.2.7

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

les outils utiles (communication, formation, ...). Dès les élections achevées une réflexion sera menée sur les actions et moyens à mettre en œuvre pour obtenir la représentativité aux élections suivantes.

3.2.8

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

3.2.8.1

Former massivement les militants et collectifs d'entreprise :

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

Dans cette perspective la CFDT entend faire évoluer les possibilités d'accès à la formation pour tous les élus et mandatés.

3.2.8.2

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

3.2.8.3

Pour y parvenir, la Confédération proposera des modules de formation mutualisés, développera des modes de formation innovants en s'appuyant sur Iris et son réseau. Chaque militant, quelles que soient sa fédération et son Uri, doit avoir accès à une formation syndicale adaptée et de qualité.

3.2.9

L'ensemble des militants mandatés hors entreprise (protection sociale, formation professionnelle et emploi, santé au travail, insertion, logement, consommation, ...) sera

mobilisé pour permettre un accompagnement fort des militants. L'investissement de la CFDT dans les institutions — qu'elles relèvent de la gestion paritaire ou de la concertation avec les pouvoirs publics — n'a de sens que s'il s'appuie sur la réalité des salariés et qu'il est mis au service des objectifs de l'organisation.

3.2.10

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

- L'accès à des experts externes doit permettre d'aider les collectifs d'entreprise à mieux s'approprier les questions en débat et à en faire part aux salariés.
- Les experts ne se substituent pas aux responsables syndicaux dans leurs missions. Ils sont un appui indispensable au service de l'action syndicale.
- En ayant accès à des experts externes, les collectifs d'entreprise peuvent concentrer leur activité sur leur fonction syndicale auprès des salariés sans avoir à devenir experts eux-mêmes.

3.2.10.1

Le soutien aux militants doit aussi passer par une solidarité et une entraide effectives entre militants, sections syndicales (petites et grosses), structures et par une mutualisation des ressources.

3.2.11

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

3.2.11.1

Il faut agir plus fortement sur la politique de mixité à la CFDT. Le décalage demeure entre

le pourcentage d'adhérentes et celui des militantes en responsabilité. Notre objectif demeure la mixité proportionnelle des responsables à tous les niveaux de l'organisation. Une réflexion doit être menée sur le thème de l'articulation vie militante/vie personnelle pour rendre les responsabilités syndicales attractives.

3.2.11.2

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

3.2.11.3

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

3.2.11.4

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

3.2.11.5

La CFDT entend inscrire dans un accord cadre interprofessionnel le principe de reconnaissance des militants syndicaux et le décliner dans les entreprises et les fonctions publiques. L'organisation apportera un appui et un accompagnement aux militants et aux permanents pour que leur engagement syndical soit reconnu et valorisé dans leur parcours professionnel et le cas échéant pour leur reclassement. Cet accompagnement participera au renouvellement de nos forces militantes.

3.3 Les adhérents, source de notre légitimité

3.3.0

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

3.3.1

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

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

3.3.2 Faciliter l'adhésion, fidéliser les adhérents

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

3.3.2.1

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

3.3.2.2

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

3.3.3 Mener des actions en direction des jeunes

Assurer le renouvellement générationnel est une priorité pour assurer un avenir à la CFDT. Les actions en direction des jeunes doivent viser à être présents à leurs côtés lors des étapes décisives de leur parcours : avant l'entrée sur le marché du travail, pendant l'insertion professionnelle et au moment de l'entrée dans l'entreprise. Au-delà de l'organisation d'événements et de l'appui à la constitution de groupes jeunes, la Confédération engagera les actions suivantes avec les structures fédératives.

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

3.3.4 Faire respecter partout le droit de se syndiquer

3.3.4.1

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

3.3.4.2

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

3.3.4.3

La reconnaissance du fait syndical doit se traduire, comme l'esquisse la « position commune sur la représentativité » d'avril 2008, par une contribution de l'entreprise à l'adhésion syndicale (chèque syndical par exemple), dans des formes qui préservent

la liberté individuelle et la confidentialité de l'acte d'adhésion des salariés. La CFDT se prononce pour que les aides directes (accords de droit syndical) ou indirectes (financement du fonctionnement des CE, contributions des entreprises au financement du dialogue social) apportées par les entreprises soient réorientées dans ce sens. Le congrès mandate le Bureau national pour élaborer et négocier des propositions permettant de progresser dans cette voie.

3.3.4.4

L'abattement fiscal lié à la cotisation syndicale doit être transformé en crédit d'impôt de façon à ce que tous les adhérents soient traités de façon équitable.

3.3.5 Répondre aux besoins des adhérents par un service confédéré

3.3.5.1

En cohérence avec ses valeurs d'émancipation, d'autonomie et de solidarité, la CFDT souhaite apporter un service à ses adhérents dans une démarche professionnelle, intégrée et personnalisée.

3.3.5.2

La CFDT apporte aujourd'hui un certain nombre de services à ses adhérents. Mais tous ne sont pas accessibles de la même façon selon :

- que les adhérents appartiennent à une section syndicale structurée ou qu'ils sont considérés comme des « isolés » ;
- la capacité de réponse et de relais du syndicat ou de l'interprofessionnel de proximité.

L'objectif recherché est que la même qualité de service soit offerte à chaque adhérent.

3.3.5.3

La CFDT doit apporter à ses adhérents des services nouveaux liés à l'accompagnement de leur parcours professionnel. Chaque adhérent, quels que soient sa situation professionnelle, son entreprise et son territoire, doit pouvoir y accéder dans les mêmes conditions. La CFDT se fixe comme objectif

de répondre à la demande de ses adhérents en mobilisant et en mutualisant l'ensemble de ses ressources militantes et de ses compétences pour y répondre.

3.3.5.4

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

3.3.5.5

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

3.3.5.6

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

3.3.5.7

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

3.3.5.8

Le congrès décide également :

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

3.4 Un fonctionnement à la hauteur de nos ambitions

3.4.1

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

3.4.1.1

Le syndicat est le premier lieu d'échange, de confrontation des réalités et de soutien des différentes sections syndicales d'un secteur professionnel sur un territoire. Le syndicat, structure politique de base, contribue à la construction de l'intérêt commun des salariés et aux orientations des structures fédératives et de la Confédération. Il tient une place irremplaçable dans l'élaboration et l'appropriation des positions et de la culture commune de la CFDT.

3.4.1.2

L'égale légitimité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles

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

3.4.1.3

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

3.4.1.4

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

3.4.1.5

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

Les réflexions engagées sur le fonctionnement de la CFDT devront les intégrer pleinement en recherchant notamment la meilleure articulation entre syndicats d'actifs et structures de retraités.

3.4.2

Un cadre organisé est nécessaire à la démocratie interne de la CFDT, à la cohérence de son action et à son efficacité. Compte tenu des moyens dont l'organisation dispose, ce cadre n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des militants et des équipes d'entreprise à la hauteur des ambitions affichées

dans cette résolution, en développant un syndicalisme plus proche des salariés. Cette orientation impose de franchir une nouvelle étape par une adaptation de nos pratiques organisationnelles afin de devenir plus mobiles, plus réactifs, plus coopératifs. Une adaptation qui engage toutes les composantes de l'organisation à partir de quatre principes.

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

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

- Mutualiser et optimiser les moyens chaque fois qu'ils peuvent l'être. Il est nécessaire d'engager la réflexion sur les moyens de l'action syndicale à tous les échelons de la CFDT et d'en négocier de nouveaux aux niveaux appropriés.

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

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

3.4.3

Engager le mouvement nécessaire.

- Le Bureau national intégrera ces principes dans la préparation du plan de travail de la Confédération pour la mandature 2010-2014 et dans la définition de l'activité du

secrétariat confédéral.

- Des expérimentations seront engagées avec les organisations qui le souhaitent pour mettre en œuvre les objectifs de cette troisième partie de la résolution. Le fonds d'organisation et de syndicalisation sera mobilisé et réorienté dans cette perspective.

- L'adaptation de l'infrastructure d'information et de communication de l'organisation sera poursuivie pour mettre à la disposition de tous les militants, collectifs et structures des outils technologiques qui permettent la diffusion de l'information au meilleur niveau, l'interactivité, la mise en réseau et la réactivité dans un cadre organisé et sécurisé.

- La politique d'information et de communication sera repensée pour fournir des supports adaptés aux salariés, aux adhérents, aux militants et collectifs d'entreprise.

Cette mise en mouvement pourra se prolonger, si le besoin s'en fait sentir, par l'adaptation des structures (syndicats, fédérations) sur certains champs professionnels pour tenir compte de l'évolution des métiers et de la recomposition des secteurs d'activité et des administrations publiques, dès lors que les coopérations et expérimentations auront montré que cela permet une meilleure efficacité et une plus grande cohérence de l'action de la CFDT.

3.4.4

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

3.5 Une CFDT ouverte

3.5.1 Accueillir des syndicats non affiliés

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

3.5.2 Coopérer avec les autres organisations syndicales

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

Aussi la CFDT entend-elle développer des coopérations structurées avec l'ensemble des autres organisations syndicales. Elle recherchera une coopération renforcée avec celles qui partagent notre conception du syndicalisme.

- Un syndicalisme qui favorise l'émancipation des personnes dans un cadre solidaire.

- Un syndicalisme réformiste, qui vise à construire du progrès social par la négociation et l'engagement dans des compromis successifs.

- Un syndicalisme qui priorise la négociation et le contrat pour conquérir de nouvelles garanties collectives sans recours systématique à l'État.

- Un syndicalisme qui fait de son autonomie un fondement pour conjuguer démocratie sociale et démocratie politique.

- Un syndicalisme engagé dans la construction européenne, partie intégrante de ses objectifs de régulation et de justice sociales. Ces choix supposent, de part et d'autre, ouverture, absence d'arrogance, respect des différentes cultures.

3.5.3 Structurer des partenariats avec les associations et les ONG

Les partenariats conduits ces dernières années sur l'environnement et le développement durable, l'insertion et la lutte contre l'exclusion, les jeunes, l'égalité entre hommes et femmes, les libertés publiques, la construction européenne, la défense des droits fondamentaux et du travail décent dans le monde, la solidarité internationale ont montré leur utilité : confrontation des points de vue, reconnaissance de l'intervention de l'acteur syndical sur les enjeux de société, amélioration du rapport de force pour que les entreprises prennent des engagements et qu'elles les respectent en matière de responsabilité sociale et environnementale, synergies permettant d'obtenir des résultats. La CFDT poursuivra la construction de tels partenariats :

- sur les questions de société qui intéressent les salariés et sur lesquelles le syndicalisme ne peut prétendre apporter seul les réponses nécessaires et créer le rapport de force suffisant ;

- avec les associations et les ONG si leurs orientations permettent de conduire des actions communes cohérentes avec nos valeurs et nos principes.

3.6 Une Assemblée des syndicats en 2012

Conformément à l'article 15 des statuts de la Confédération, le Bureau national est mandaté pour convoquer une Assemblée des syndicats au cours de l'année 2012. Elle aura pour objet de faire le bilan des travaux et expérimentations menés à tous les niveaux de l'organisation en application des orientations de la troisième partie de la résolution,

notamment sur :

- le bilan des actions de proximité menées en direction des salariés ;
- les services aux militants et leur accompagnement ;
- l'évolution du service aux adhérents et sa généralisation à toute l'organisation ;
- le fonctionnement et les pratiques d'organisation.

En fonction de ce bilan, des propositions seront soumises au débat et à la décision de l'Assemblée des syndicats.

UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT

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

4.1

L'ambition de la CFDT d'être encore plus proche des salariés pour répondre concrètement à leurs préoccupations et à leurs besoins se conjugue avec une détermination à prendre toute sa place dans la construction d'un mode de développement plus juste et plus durable. Fondé sur des régulations fortes et une meilleure répartition des richesses, celui-ci doit placer l'humain au cœur du pacte social à reconstruire.

4.2

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

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

4.3

La politique revendicative de la CFDT trouvera son efficacité par la création d'une forte dynamique d'organisation. Celle-ci doit reposer sur la proximité avec les salariés, la

recherche d'adhérents nombreux auxquels nous devons apporter des services et l'accompagnement des militants afin qu'ils soient à l'aise dans leurs mandats et moteurs de la CFDT.

4.4

La résolution du congrès confédéral 2010 est un engagement collectif mobilisant la CFDT pour un syndicalisme porteur d'espoir dans un monde en crise. Elle veut offrir des perspectives d'avenir aux salariés et au syndicalisme.

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

Résultat du vote sur la résolution

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	26 485	
POUR	20 356	76,9 %
CONTRE	6 129	23,1 %
RÉSOLUTION GÉNÉRALE ADOPTÉE		



CHARTE FINANCIÈRE ET INFORMATIQUE : ACTUALISATION ET RÉORGANISATION DU TEXTE

JEAN-LOUIS MALYS

La démocratie, inscrite dans l'intitulé de la CFDT, est une valeur qu'elle porte dans toute son histoire, depuis sa création jusqu'à ses évolutions successives. Pour que la démocratie vive et se conjugue avec les autres valeurs que sont la solidarité, la justice, la paix et l'émancipation, nous revendiquons pour la société des règles, des accords et des lois afin de formaliser des droits accessibles à tous les citoyens aux niveaux local et national comme européen et international.

La CFDT se doit de mettre en pratique ces mêmes principes dans son fonctionnement interne. Pour vivre, militer et agir ensemble, les militants se sont dotés de structures et de textes approuvés en congrès qui garantissent la démocratie et le bon fonctionnement interne. À côté des statuts et du règlement intérieur confédéral, la CFDT s'est dotée d'une charte financière adoptée par le 36^e congrès en 1973. Elle institue un taux de cotisation en pourcentage du salaire mensuel net (ce taux est de 0,75 % depuis le 1^{er} janvier 1982) et une part fixe aux structures non collectrices. Cette charte garantit aux organisations confédérées que les aspects liés à la répartition des cotisations sont déconnectés des enjeux politiques. Elle donne à chaque adhérent la certitude que l'argent de sa cotisation est bien réparti selon des règles précises et définies vers les organisations destinataires.



Cette charte a ensuite été modifiée afin de suivre l'évolution des techniques et d'améliorer la situation financière des organisations, et surtout de renforcer la place des syndicats, avec des règles plus solidaires et plus efficaces. C'est au 43^e congrès de Montpellier, en 1995, que la répartition des cotisations est passée de parts fixes aux structures à des parts proportionnelles, avec des garanties de ressources minimum pour les syndicats qui organisent des salariés aux revenus faibles. En même temps, la charte financière s'est enrichie de dispositions assurant aux adhérents un usage réglementé et sécurisé des informations nominatives et personnelles collectées à travers les outils informatiques mis en œuvre. La charte financière est devenue alors charte financière

et informatique. Cette réforme a été mise en œuvre à partir de 1998 et a permis de rendre notre système de ventilation de la cotisation plus efficace, plus solidaire, plus sûr. Au cours des 45^e et 46^e congrès, l'essentiel des réformes a porté sur la création des unions territoriales de retraités (UTR) et leur intégration à la charte à travers une cotisation de 0,50 %.

• Actualisation et réorganisation de la charte

En 2009, comme elle s'y était engagée au 46^e congrès (Grenoble), la Confédération a mis en débat au Conseil national un bilan de l'application de la charte financière et informatique après dix années de mise en œuvre. Les organisations membres du Conseil ont largement estimé que les réformes engagées ont permis de renforcer le caractère solidaire et efficace de la charte. Le Bureau national a souhaité, par ailleurs, une actualisation et une réorganisation du texte de la charte. Il s'agissait d'une part d'alléger le texte de ses références aux différentes phases de transition entre le système à part fixe et le système en pourcentage qui a été construit. D'autre part, d'intégrer les jurisprudences et évolutions imposées par les changements législatifs réglementaires et statutaires (par exemple la disparition du franc, du timbre et l'émergence de l'adresse mail, ...). Enfin, le Bureau national a proposé au CNC d'accompagner ce travail de rafraîchissement et d'une nouvelle réécriture simplifiée par une réflexion sur la structure du texte et son intitulé. En particulier, afin de permettre de futures évolutions spécifiques ou des aspects financiers ou des aspects touchant au traitement des informations nominatives des adhérents – il s'agissait jusqu'ici comme vous l'a dit Alain Elie des deux attributions de la charte et de sa Commission de suivi – il a été souhaité par le Bureau national de rendre plus lisibles ces deux aspects en rédigeant deux chartes distinctes aux dénominations plus explicites et plus simples.

Dorénavant, si vous le décidez, la charte fi-

nancière et informatique sera remplacée par deux chartes distinctes. Première charte, « La charte de la cotisation syndicale ». En effet, maintenir l'ancien intitulé de « charte financière », c'était laisser supposer que tous les aspects liés aux finances et aux budgets des organisations étaient, par exemple, de la compétence de cette charte et de sa Commission de suivi. Or, ce n'est évidemment, et je dirais, heureusement, pas le cas. Sa nouvelle dénomination « charte de la cotisation syndicale » explicite mieux son objet qui concerne exclusivement les règles portant sur le montant et sur la ventilation de la cotisation. Deuxième charte, « La charte des informations nominatives des adhérents ». Là encore, l'ancien intitulé « charte informatique » pouvait laisser croire que tous les aspects liés à l'informatique figuraient dans ses prérogatives... On pouvait imaginer que le texte et ceux qui sont chargés de son suivi avaient en charge les systèmes de gestion et d'information, le web et toutes ses applications. En réalité, et la nouvelle dénomination est sans ambiguïté, il s'agit de l'usage de nos fichiers d'adhérents, d'assurer à tous ceux qui y figurent le respect des règles sur la sécurité, la confidentialité de ces données conformément à nos propres règles contenues dans le texte, à la législation de plus en plus exigeante et évolutive et, évidemment, aux recommandations de la Cnil (Commission nationale de l'Informatique et des Libertés).

• Un préalable aux futures évolutions

Lorsque les nouveaux textes proposés au congrès ont été diffusés dans l'organisation, des syndicats nous ont fait parvenir des propositions de modification. La Commission des résolutions et le Bureau national ont traité ces demandes à la lumière des intentions du BN validées par le CNC. Globalement, les propositions qui permettaient de corriger les coquilles ou d'explicitier les intentions des rédacteurs ont été retenues. Par contre, celles qui portaient sur des questions davantage de fond, comme la répartition des cotisations entre les organisations,

comme le crédit d'impôt – la question a été évoquée ici par plusieurs syndicats – ou le chèque syndical, n'ont pas été jugées recevables en l'état, car évidemment bien que toutes pertinentes, ces questions nécessitent des études et des débats d'appropriation en amont que le Bureau national n'a pas souhaité mettre en œuvre avant ce congrès. Pour dire les choses clairement, le travail de bilan, de simplification et d'actualisation qui a été engagé constitue pour le BN un préalable nécessaire aux futures évolutions qui s'avèreront utiles, voire indispensables, au regard des orientations de la partie 3 de la résolution générale, de l'AG de 2012 que nous allons sans doute décider.

Pour terminer mon intervention, et avant d'appeler à voter pour les nouveaux textes, je dois vous apporter deux précisions utiles. Afin d'en assurer le suivi et la mise en œuvre, la Commission de suivi, élue par le congrès confédéral, est maintenue et dispose des mêmes prérogatives inscrites dans les deux chartes. Sa dénomination courante sera sans

doute « Commission de suivi des chartes de la cotisation et de l'adhésion CFDT ». Afin de respecter les décisions du congrès sur ces évolutions proposées, les statuts et le règlement intérieur seront mis en conformité avec le libellé des nouvelles chartes au cours du prochain congrès confédéral.

Je tiens à remercier Alain en votre nom pour le travail effectué par les membres de la Commission et les secrétaires confédéraux qui apportent les uns et les autres leurs compétences et leurs disponibilités. Et je vous appelle sans attendre et sur appel de la présidence de séance à adopter les nouvelles chartes.

Résultat du vote sur la charte financière et informatique

INSCRITS	33 898	
VOTANTS	29 899	
EXPRIMÉS	26 899	
POUR	25 213	93,7 %
CONTRE	1 686	6,3 %
CHARTES FINANCIÈRE ET INFORMATIQUE ADOPTÉES		



INVITÉS ET INTERNATIONAUX

Intervention de John Monks	113
Intervention de Guy Ryder	114
Ils se sont retrouvés à Tours	116
Ils ont suivi le congrès sur www.cfdtcongres2010.fr	118



JOHN MONKS, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Cher François, chers camarades, je suis heureux de me retrouver parmi vous aujourd'hui à Tours. Comme vous le savez, l'heure est grave un peu partout en Europe.

Pour faire face à cette situation, nous avons des gouvernements qui sont tombés sur la tête. Ils cèdent à la panique en prenant des mesures d'austérité qui auront des conséquences économiques et sociales gravissimes. Ces nouvelles mesures vont tuer la croissance, elles attaquent les mécanismes de solidarité et menacent la cohésion sociale. C'est notre système social qui est menacé.

Vendredi dernier, nous avons rencontré le Président de la Commission européenne, M. Barroso, pour lui dire la colère et le désespoir des travailleurs et des citoyens européens. Nous avons également mis en garde contre les mesures d'austérité qui se multiplient en Europe. La semaine dernière, les syndicats européens ont décidé d'organiser une Euro-manifestation le 29 septembre prochain à Bruxelles. Nos mots d'ordre : «Oui à plus de croissance. Non aux mesures d'austérité». Je sais que nous pourrions compter sur votre mobilisation.

Nos gouvernements sont-ils devenus fous ? Ils prennent des mesures d'austérité alors que la croissance est très fai-

ble et le chômage très haut ! C'est exactement ce qui s'est passé dans les années 30 et on connaît le résultat ! Quel est le danger des mesures d'austérité ? Elles sont présentées comme des thérapies de choc pour sortir l'Europe du marasme mais elles risquent, au contraire, de nous mener droit vers la récession. Tout d'abord, les mesures d'austérité sont injustes. La crise a fragilisé des millions de personnes et aujourd'hui ces mêmes personnes vont devoir se serrer la ceinture ! Rappelons que les coupes budgétaires dans les dépenses publiques concernent aussi la protection sociale, qui est souvent le dernier rempart contre l'exclusion sociale. Des coupes budgétaires vont avoir lieu sur les retraites, sur les prestations sociales qui sont déjà faibles. On fragilise des personnes déjà vulnérables et qui vivent des situations de précarité. De l'autre côté, les responsables du marasme restent intouchables. Les gouvernements ont été insensibles à cette donne. Or, cette situation n'est plus tenable, car le sentiment d'injustice est trop fort. Tout aussi grave, les mesures d'autorité vont couper les ailes à la reprise économique et risquent de provoquer un appauvrissement général, et cela dans un contexte mondial où d'autres



pays continuent à avoir des taux de croissance très forts. Les leaders européens n'ont aucune vision stratégique dans le contexte de mondialisation actuel. Ils ont cédé à la panique en prenant des mesures d'austérité injustes, en augmentant des taxes. Ils punissent une seconde fois ceux qui ont déjà payé la facture de la crise. Car la rigueur budgétaire aura un impact majeur sur le pouvoir d'achat. Elle augmentera le chômage, la précarité et donc les inégalités sociales. Les effets seront visibles dans quelques mois. Nous risquons d'avoir un hiver très dur socialement. Nous nous opposons à ces mesures d'austérité, car nous croyons qu'il y a d'autres alternatives. Les syndicats européens ont des propositions concrètes à faire qu'ils adres-

seront au Conseil européen de la semaine prochaine. Tout d'abord, la priorité, c'est la croissance. Or, ce n'est pas le cas aujourd'hui. La seule stratégie qui vaut, c'est : « États membres, payez vos dettes ». Où va-t-on avec une telle perspective ? Il est urgent de développer des politiques industrielles fortes, innovantes et durables, basées sur des politiques bas carbone et sur les nouvelles technologies, car nous sommes en retard dans ces domaines. La CES considère qu'il est également urgent de renforcer la coordination fiscale au niveau européen pour faire face aux différents niveaux de compétitivité à l'intérieur de l'Europe. L'économie doit être soutenue par un véritable gouvernement économique.

De nouvelles fiscalisations peuvent être trouvées, comme une taxe sur les transactions financières. Nous devons nous atta-

quer une bonne fois pour toutes à la réglementation financière. Nous devons bannir à jamais les vieilles pratiques qui ont fait les beaux jours du capitalisme financier. Les marchés ne doivent plus jamais avoir la possibilité d'imposer leur diktat à la politique. Nous disons « stop à la précarité ». Nous devons favoriser le travail de qualité et la formation, si importante dans des sociétés en constante évolution. Aujourd'hui, la croissance ne se fait plus en Europe, mais à l'extérieur de l'Europe. Les leaders politiques européens doivent faire preuve de sens des responsabilités. Nous avons besoin de plus d'Europe et non pas de moins d'Europe. Lorsqu'un pays est en difficulté, il faut faire preuve immédiatement de solidarité au lieu d'attendre. La façon dont a été gérée la situation grecque a été très risquée pour l'euro et pour l'Europe. En plus, elle a

donné le champ libre aux spéculateurs. C'est irresponsable.

Nous avons besoin de plus d'Europe, d'une véritable stratégie de développement de l'Europe, et nous devons éviter tout repli national. Le nationalisme est un poison. Les travailleurs souffrent des mêmes maux. Les réponses doivent être coordonnées au niveau européen. Oui, pour la CES, une gouvernance européenne est urgente.

Cher François, chers amis, je connais votre engagement. La solidarité et l'action collective sont plus que jamais nécessaires. Cette crise est un défi pour nous tous. Nous devons plus que jamais être engagés pour tous ceux qui ont besoin de nous, pour une société qui profite à tous et pas juste à quelques privilégiés. Nous devons également être plus que jamais engagés pour l'Europe. Pour une Europe forte, pour une Europe sociale.

GUY RYDER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

On dit qu'il y a deux choses qui sont absolument inévitables pour tout être humain : la mort et les impôts. Mais aujourd'hui, j'ai le sentiment qu'il y en a une troisième, voire une quatrième, dans la mesure où tous les quatre ans arrivent, et à la fois, le congrès de la CFDT et la Coupe du monde de football avec ses déceptions habituelles pour certains d'entre nous. Nous voilà donc ici de nouveau, et je suis

content d'avoir l'opportunité de vous présenter les salutations fraternelles de la CSI et de ses 180 millions de membres de toutes les régions du monde. Ceci est le troisième congrès de la CFDT auquel j'ai eu l'honneur d'assister et, au moment de préparer les quelques paroles que j'ai à vous adresser, j'ai tout de suite pensé revoir ce que j'avais dit à Grenoble il y a quatre ans et à Nantes. Mais c'était trop

dangereux. Non pas parce que je risquais d'être gêné par l'excès de jeunesse que j'aurais pu commettre, mais plutôt car je réalisais que j'allais vous dire ici beaucoup de choses que je vous ai déjà dites dans le passé.

Il est fort possible que je vous ai déjà dit que ce modèle de mondialisation économique n'est ni juste ni durable et qu'il était voué à l'échec et à la crise. Que les inégalités et les injustices





qu'il avait provoquées étaient intolérables. Qu'il fallait maîtriser les marchés et les acteurs financiers. Et, finalement, je suis presque certain que je vous ai déjà dit que la meilleure manière de faire face aux problèmes et aux dangers de la mondialisation était de s'engager au renforcement de notre internationalisme syndical. Et s'il est certain que j'ai dit tout cela, je pense – pour une fois – que j'avais raison. Parce que la crise de ces deux dernières années a démontré à qui veut le croire que les critiques syndicales à l'égard d'une mondialisation, dont le seul moteur était la logique du marché et rien de plus, étaient tout à fait justes. Avec la CFDT, nous avons plaidé pour ne pas mettre un terme à la mondialisation, mais pour la changer de manière fondamentale.

Ce sont les travailleurs et travailleuses qui paient les frais de cette crise avec leurs emplois, leurs pensions, parfois avec leurs maisons : 34 millions de chômeurs de plus dans le monde et autant de vies gâchées et de rêves brisés. Et aujourd'hui, quand les discours les

plus radicaux, les plus osés, faits par nos dirigeants politiques aux moments les plus dramatiques de la crise ne semblent qu'une vague mémoire, et les appels à mettre fin à l'avarice, à l'irresponsabilité et aux injustices du passé ne semblent plus que les symptômes d'une fièvre durant laquelle la panique s'est imposée aux orthodoxies, un avenir plus sombre commence à se profiler. Les ministres des Finances du G20 viennent de se réunir en Corée. Dans leur déclaration, ils nous annoncent la nécessité d'une consolidation fiscale accélérée. Finies donc les politiques coordonnées de relance qui, ces derniers mois, ont quand même sauvé bon nombre d'emplois. Par contre, ils n'ont même pas été capables de se mettre d'accord sur les principes de base de la réglementation financière, et encore moins sur un impôt international sur les transactions financières. Le message n'est pas difficile à comprendre. Ceux qui ont provoqué la crise s'en sortent bien, et avec toute liberté de remettre ça. Et ceux qui n'avaient rien à voir avec les causes de la catastrophe de ces derniers mois, mais qui ont dû en subir toutes les conséquences, sont invités à nouveau à payer la note. L'OCDE et le FMI ont déjà expliqué ce qui nous attend ces prochaines années : moins de croissance, davantage de chômage, des réductions dans les dépenses publiques, une pression fiscale plus forte, et si possible des marchés du travail plus flexibles, et à quand la retraite...

Chers amis, j'avoue – et je ne crois pas que j'étais tout seul –

qu'à certains moments ces derniers mois, lorsque la CSI interpellait les chefs d'État du G20 à Londres ou à Pittsburgh, ou lorsqu'on échangeait avec les institutions financières internationales, qu'ils avaient compris que cette crise allait finalement provoquer les changements nécessaires pour rendre la mondialisation juste et durable. Est-ce qu'aujourd'hui il faut se rendre à l'évidence qu'il ne s'agissait que d'un mirage ? Que la fenêtre d'opportunité est définitivement fermée ? Non, absolument pas. Maintenant, c'est surtout le moment de manifester notre refus d'accepter un retour au passé. D'insister sur le fait qu'une meilleure mondialisation est possible et de revendiquer la prise de décisions nécessaire à sa réalisation.

La CSI va vers son 2^e congrès mondial dans moins de deux semaines. Et comme la CFDT, nous allons revendiquer que nos gouvernements prennent leurs responsabilités. Ils n'ont pas su éviter la crise. Mais ils peuvent, et ils doivent, en tirer les conséquences et effectuer les changements dont eux-mêmes ont reconnu la nécessité :

- il faut maintenir les politiques de relance, avec l'emploi comme priorité absolue ;
- il faut redresser les inégalités et injustices qui déforment le monde du travail ;
- il faut activer la transition vers l'économie verte dont dépend notre avenir ;
- il faut fermer les casinos des marchés financiers où des millions de dollars sont peut-être gagnés, mais où des millions de boulots sont aussi perdus ;

- il faut prendre au sérieux la gouvernance de l'économie mondialisée pour qu'elle intègre une vraie dimension sociale ;
- et nous ne pouvons pas nous permettre de laisser tomber nos engagements au développement mondial et à la réalisation des objectifs du millénaire.

Ce sont des enjeux qui nous concernent tous. En fin de compte, ce sont les mêmes enjeux qui amènent votre congrès à revendiquer un développement durable, une répartition équitable des richesses, des régulations indispensables, et la consolidation de la protection sociale. Les mêmes pour lesquels vous vous êtes mobilisés ces derniers jours pour une retraite décente. Et c'est la différence avec la Coupe du monde en Afrique du Sud. Là-bas un pays va gagner et tous les autres vont perdre. Tandis que pour nous, syndicalistes, nous gagnons tout ou nous perdons ensemble.

Chers amis, la crise nous confronte donc à énormément de défis. Mais elle ne nous dispense pas de relever un autre défi permanent, qui est la consolidation et le renouvellement de notre propre syndicalisme. Le projet de résolution devant vous dit que le syndicalisme se trouve à un tournant. Il plaide pour une CFDT plus proche des salariés, à la hauteur de vos ambitions, ouverte et engagée à tous les niveaux, y compris au niveau mondial. Je vous en félicite. Lors du dernier congrès de la CFDT, votre CSI n'existait pas encore. Mais elle a été fondée quelques mois plus tard, motivée en grande partie par cette même sensation : qu'il fallait mettre à jour notre internationalisme syndical, le rapprocher davantage des réalités de la vie quotidienne de nos affiliées nationales et des militants, le mettre à la hauteur des défis de cette ère de la mondialisation. Votre projet dit que le processus né avec la CSI reste à achever, et je suis

d'accord. Le congrès que la CSI va célébrer à Vancouver à partir du 21 juin doit tracer le chemin vers le perfectionnement de ce nouvel internationalisme syndical. C'est un rendez-vous à ne pas manquer, bien que je sois conscient que nos affiliées françaises risquent d'avoir d'autres chats à fouetter à ce moment-là. De toute manière, je peux dire sans rougir que la CFDT, par sa propre trajectoire historique et par sa prise de position actuelle, a toujours compris la nécessité de la CSI et l'a toujours appuyée avec son engagement, ses idées et sa solidarité.

Je suis donc content que mon tout dernier congrès d'une affiliée de la CSI soit ici chez vous. Le calendrier a voulu que mes mandats comme secrétaire général aient coïncidé avec ceux de François Chérèque à la tête de la CFDT. C'était une chance pour moi et pour la CFDT. Donc, merci, bon vent et au revoir.

ILS SE SONT RETROUVÉS À TOURS

• Des syndicalistes français

Parmi les représentants des organisations syndicales françaises, Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT, était à la tête d'une délégation de responsables. Gabrielle Simon, vice-présidente de la CFTC, et Bernard Van Craeynest, président de la CFE-CGC, ont tous deux fait le déplacement. Alain Olive, secrétaire général de l'Unsa, conduisait une délégation composée de quatre responsables. La Confédération étudiante, conduite par Baki Youssoufou, était aussi là en nombre. Nicolas Delesque repré-

sentait l'Afev, Claire Guichet la Fage, Stéphane Haar la Joc, Jean-Baptiste Prévost l'Unef et Antoine Evennou l'UNL.

• Des représentants de la société civile

Invités aussi, des représentants de la société civile. Parmi ceux qui ont répondu à l'invitation : Gérard Andreck, président de la Macif ; Bernard Bazillon, directeur national du secteur non marchand chez KPMG SA ; Jean-Paul Guillot, président de Réalités du Dialogue Social (RDS) ; Jean-Pierre Davant,



président de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) ; Pierre Henry, directeur général de France Terre d'asile ; Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc-Arrco ; Jean-Paul Raillard, directeur du cabinet Syndex.

• Des partenaires dans les Dom-Tom

Pour les Dom-Tom, huit organisations syndicales étaient représentées. La Guadeloupe par Henri Berthelot et Cédric Geolier de l'UIR-CFDT, la Guyane par Gérard Faubert et Martine Nivoix de la CDTG, la Martinique par Eric Picot de l'UIRM-CFDT, Mayotte par Roukia Ali et Boinali Said de la Cisma-CFDT, la Nouvelle-Calédonie par Didier Guénant-Jeanson et Térono Manate de l'Usoenc, la Polynésie par Yves Laugrost et Heifara Parker de A Tia I Mua, La Réunion par Christine Nicol et Jean-Pierre Rivière de l'UI-CFDT, Saint-Pierre-et-Miquelon par Philippe Guillaume de l'UI-CFDT.

• D'anciens responsables de la CFDT

Avaient fait le déplacement jusqu'à Tours Nicole Notat, Edmond Maire, Jacques Chérèque. Parmi d'anciens membres de la Commission exécutive, étaient présents Odile Beillouin, Alain Chupin, Gérard Dantin, Yvonne Delemotte, Pierre Héritier, Jean-Paul Jacquier, Rémi Jouan, Hubert Lesire Ogrel, Jean-René Masson, Jacques Moreau, René Salanne, Jean-Marie Spaeth, Annie Thomas, Jean-Marie Toulisse et Jean-François Trogrlic.

• Des syndicalistes du monde entier

Près d'une soixantaine d'invités, représentant 52 organisations syndicales dans 34 pays, ont répondu à l'invitation de la CFDT à Tours.

• De l'Union européenne et des syndicats associés au sein de la CES

Plus de trente organisations membres ou membres associés de la CES se sont retrouvés à Tours, parmi lesquels de nombreux secrétaires généraux. Parmi ces responsables, John Monks, secrétaire général de la CES, à la tête d'une délégation de quatre personnes. Etaient représentés le DGB (Allemagne) ; la CGSLB, la CSC et la FGTB (Belgique) ; le BKDP (Biélorussie) ; la Citub et Podkrepa (Bulgarie) ; les CCOO, Ela, l'UGT-E et l'Uso (Espagne) ; la Sak et STTK (Finlande) ; l'ESZT et Liga (Hongrie) ; la CISL et l'UIL (Italie) ; la LCGB (Luxembourg) ; la FNV (Pays-Bas) ; NSZZ Solidarnosc (Pologne) ; la CGTP-IN et l'UGT-P (Portugal) ; la CNSLR-Fratia (Roumanie) ; CDLS (Saint-Marin) ; Tuc Nezavisnost (Serbie) ; LO-S, la Saco et TCO (Suède) ; Disk et la Kesk (Turquie).

• D'Afrique

Rachid Ait Ali de l'UGTA (Algérie), Claudine Gbedo de la CSA (Bénin), Désiré Itegw Nciko de l'UNTC (Congo), Kamal Abbas de la CTUWS (Egypte), Madeleine Tounkara de la CNTG et Thierno Amadou Sow de l'USTG (Guinée), Abdeslam Mansour de l'UMT (Maroc),



Mody Guiro de la CNTS (Sénégal), Ali Ben Romdhane de l'UGTT (Tunisie).

• D'Asie

Duarte Barreto de Fedina (Inde).

• Du Moyen-Orient

Pinchas Pini Kabalo et Joseph Murciano de la Histadrut (Israël), Mohammed Al Saraheen de la PGFTU (Palestine).

• D'Amérique

Alejandra Angriman de la CTA (Argentine), Valeir Ertle de la CUT (Brésil), Michel Tremblay de la CSN et Johanne Deschamps de la

FTQ (Canada), Guillermo Obando Valencia de la CTC (Colombie).

• Des organisations internationales

Outre Guy Ryder, secrétaire général de la CSI : Adrien Yaovi Beleki Akouete de la CSI Afrique ; Pierre Habbard, conseiller du Tuac (représentation syndicale au sein de l'OCDE) ; Bernadette Segol d'Uni Europa.

• Et aussi...

Lutwin Marchand de l'Ambassade d'Allemagne, Georges Dassis du Comité économique et social européen (Cese), Benjamin Schreiber de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

ILS ONT SUIVI LE CONGRÈS SUR www.cfdtcongres2010.fr

Même de rien, il s'agit bien d'une petite révolution : l'intégralité du 47^e congrès a été diffusée en direct sur un site web créé pour l'occasion. Ainsi, tout le monde a pu assister en direct, puis en différé dès la fin de chaque session live, à la retransmission intégrale des débats et à un journal quotidien *La Minute du congrès* sur la nouvelle Web-TV de la CFDT.

Grâce à la technologie exclusive retenue, les vidéos enrichies de textes et de photos ont pu être visionnées sans aucune attente, en plein écran et avec une qualité d'image optimisée en fonction de la connexion Internet et des caractéristiques de l'ordinateur de l'internaute.

Des innovations appréciées, puisque plus de 50 000 vidéos ont déjà été vues, dont près de

30 000 pour le live, avec un pic de 10 000 le 10 juin ! Des chiffres exceptionnels, qui vont encore progresser puisque la retransmission en différé reste accessible, ainsi que les 80 films tournés pour ce premier Web-congrès : « Paroles de congressistes », « CFDT Music Tours » et toutes les vidéos sur les préparatifs, déjà visionnées plus de 20 000 fois !



UN CONGRÈS TOURNÉ VERS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Comment mettre le développement durable en pratique dans son milieu de travail ? Ce congrès était l'occasion d'apporter des réponses à cette question qui habite de nombreux militants. Passer du principe aux actions concrètes : tel était le thème des deux tables rondes, qui ont réuni des équipes CFDT et d'autres acteurs de la société civile, ainsi que Chantal Jouanno, secrétaire d'État chargée de l'Écologie. La veille, certains militants étaient intervenus sur le rapport d'activité en exprimant le doute de certains salariés confrontés à des directions d'entreprise qui dévoient le concept de développement durable pour se limiter à du *greenwashing*, autrement dit à du « verdissement d'image ».

• Appliquer le Grenelle de l'environnement dans l'entreprise

Comme de nombreux militants cédétistes, Jean Garcia, délégué syndical central au siège de l'Institut géographique national (IGN), s'est interrogé sur la difficulté à traduire syndicalement le développement durable. Jusqu'à ce que son entreprise s'engage dans une démarche à laquelle tous les acteurs ont pu véritablement participer, la direction reconnaissant même que la CFDT a été moteur. « *Nous avons franchi le pas. Nous sommes passés de l'élaboration d'une charte de principes à la mise en place d'un comité de suivi réellement paritaire* », a insisté Jean Garcia. Les thèmes du Grenelle de l'environnement ont donné lieu à des réalisations sur tous les sites de l'IGN : plans de déplacement, gestion des déchets, bâtiments économes en énergie, responsabilité sociale envers la sous-traitance, achats du-

rables, politique de formation, etc. Perçu comme le « dada » de la CFDT par les autres organisations syndicales, ce travail de concertation a été particulièrement bien apprécié par les salariés.

• Des lycéens solidaires

Sur le plateau de Millevaches, l'équipe CFDT du lycée Notre-Dame à Ussel anime depuis cinq ans un projet pédagogique construit à partir d'un agenda 21, premier du genre à avoir été établi dans un établissement scolaire en France. « *Nous sommes un tout petit lycée au fin fond de la Corrèze. Il était important pour nous que les élèves comprennent qu'on peut agir où que l'on soit* », fait observer Colette Thiéfaïne, déléguée syndicale et coordinatrice du projet. Tri des déchets, fête du vent et fabrication d'une éolienne par les élèves de la section professionnelle, actions de solidarité pour offrir des années de scolarité à des enfants togolais, défilé de mode organisé en collaboration avec la boutique solidaire du Secours catholique à Ussel pour permettre à des familles en difficulté de partir en vacances... Le personnel et les élèves de Notre-Dame ne manquent pas d'idées. « *Le développement durable comprend trois dimensions : économique, social et environnemental. Nous avons choisi d'agir sur le social* », a témoigné Ugo Panucci, élève de 1^{re} ES. « *Il faut une bonne dose de conviction, d'utopie et de courage pour mener un tel projet, constate avec enthousiasme Colette. Pour un enseignant militant à la CFDT, il n'est pas possible de penser aux générations futures sans aborder le développement durable. Mais le développement durable, ce ne sont pas des cours, c'est tout autre chose !* »

Un engagement donc, pour une autre vision de la société.

▪ Une transition sociale nécessaire

Chausser les bonnes lunettes pour appréhender les véritables enjeux du développement durable, c'est précisément ce qu'a mis en exergue Valéry Momet, élu au CHSCT sur le site du groupe chimique Solvay à Dole : « *Il ne faut pas se tromper de problème. Ce n'est pas l'environnement qui fait peser un risque pour l'emploi, ce sont les modes de production* ». Qui dit changement de modèle, dit transition sociale, a fait remarquer Christian Duchesne, du cabinet d'expertise Syndex. « *La problématique ne peut être abordée de manière simpliste* », a souligné pour sa part Marcel Grignard, remettant en question l'expression « emplois verts » : le secrétaire général adjoint est intervenu lors de la deuxième table ronde, au cours de laquelle il a discuté des perspectives ouvertes par le Grenelle de l'environnement, avec Chantal Jouanno, secrétaire d'État chargée de l'Écologie, Bruno Genty, Président de France Nature Environnement (FNE), et Patrick Pélat, Directeur général délégué de Renault. Marcel Grignard a précisé : « *Le monde de demain, ce sont des emplois dans les industries et dans de nouveaux services, qui impliquent de forts développements technologiques et d'énormes besoins en matière de formation professionnelle* ».

Pour Chantal Jouanno, « *la crise nous ouvre peu à peu les yeux sur un changement de modèle. Le danger serait que ce changement soit imposé par la contrainte* ». Patrick Pélat a estimé également que les crises sont « *souvent des périodes où les transitions s'accroissent* » et constituent donc des opportunités en matière d'innovations techniques. Défendant l'idée du passage d'une « économie insupportable à une économie désirable », Bruno Genty a rappelé qu'il fallait s'interroger sur le véritable but de l'économie. C'est d'ailleurs l'objectif du travail que la CFDT et FNE ont commencé à mener en partenariat. Trouver de nouveaux modes économiques qui génèrent de l'emploi sur les territoires sans détruire la biodiversité, tel est le défi que les deux organisations se



sont engagées à relever. Un défi qui ne pourra se réaliser qu'à travers une nouvelle gouvernance dans les entreprises. Une gouvernance dont les salariés seront pleinement partie prenante.

▪ Premier éco-congrès, premier bilan

Ce congrès a aussi été un congrès pionnier, puisque c'est le premier rassemblement syndical d'une telle ampleur à avoir suivi de bout en bout une démarche éco-responsable. Transports, hébergements, scénographie, stands, communication, nourriture, achats responsables... Tout avait été envisagé dès la préparation de l'événement pour réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre. Le 47^e congrès de la CFDT sera aussi une référence en tant que « mètre étalon », dans la perspective d'une amélioration lors des rassemblements suivants. Dépenses d'énergie, transport des personnes et fret du matériel, volumes des déchets, consommation d'eau et de papier, etc. : le bilan carbone s'élève à 378 tonnes d'équivalent CO₂, sachant que les déplacements sont responsables de 68% des émissions. Ce bilan carbone total équivaut aux émissions produites chaque année par 60 Français. Si l'on divise par le nombre de congressistes, soit 2 773, chaque congressiste a produit 136 kg d'équivalent CO₂. Cela correspond pour chaque participant à un trajet de 1 000 km effectué dans une petite voiture à essence. Ces émissions qui n'ont pu être évitées, seront compensées, d'une part par des plantations d'arbres en collaboration avec la ville de Tours, et d'autre part par l'équipement de six villages sénégalais en foyers utilisant un combustible fabriqué à partir de déchets agricoles. La CFDT soutient ainsi des projets qui répondent à des enjeux environnementaux et sociaux. Comme l'a fait observer François Chérèque, ce congrès est « *un repère pour faire encore mieux la prochaine fois* ».

ÉLECTIONS

Le Bureau national	122
La Commission exécutive	124
Charte financière et informatique : compte rendu d'activité et élection de la Commission de suivi	127

LE BUREAU NATIONAL

NOM, Prénom	Organisation syndicale	Âge	Profession	Fonction	Nombre de voix	Pourcentage	
-------------	------------------------	-----	------------	----------	----------------	-------------	--

Catégorie des fédérations

CANIEUX Nathalie	Santé-Sociaux	50	Technicienne de laboratoire	Secrétaire générale	27 336	99,35	ÉLUE
CHÂTEAU Véronique	Services	52	Employée d'assurance	Secrétaire nationale fédérale	26 324	95,67	ÉLUE
ESCH Marie-Odile	Interco	53	Attachée territoriale	Secrétaire générale	25 979	94,42	ÉLUE
GILLIER Dominique	FGMM	56	Mécanicien	Secrétaire général	26 581	96,61	ÉLU
JOUNEUX Chantal	Fep	49	Enseignante	Secrétaire nationale fédérale	27 243	99,02	ÉLUE
JUMEL Brigitte	Sgen	57	Chef d'établissement ens. agr.	Secrétaire générale	24 690	89,74	ÉLUE
MASSARD Patrick	FGA	42	Ouvrier en fabrication	Secrétaire général	27 329	99,33	ÉLU
RENUCCI Jean-François	FCE	49	Cadre EDF	Secrétaire général	27 005	98,15	ÉLU
PORTAL Rui	FNCB	36	Menuisier	Secrétaire général	27 260	99,08	ÉLU
GARCIA Martial	PSTE	52	Cadre Urssaf	Secrétaire général	26 332	95,70	ÉLU
MORLAND Hervé	F3C	49	Postier	Secrétaire général	25 999	94,49	ÉLU
CADART Thierry	Sgen	50	Enseignant	Secrétaire général	25 413	92,36	ÉLU
DESBORDES Gilles	Services	46	Comptable	Secrétaire général	23 808	86,53	ÉLU
MILAN André	FGTE	52	Cadre commercial de dir.	Secrétaire général	24 383	88,62	ÉLU

Catégorie des régions

BARON Louis	Bretagne	51	Employé de coopérative	Secrétaire général	26 901	97,77	ÉLU
GATTI Alain	Lorraine	52	Professeur des écoles	Secrétaire général	26 084	94,80	ÉLU
LAREUR Françoise	Île-de-France	48	Technicienne agricole	Secrétaire générale	26 794	97,38	ÉLUE
LE GAC Elisabeth	Rhône-Alpes	48	Infirmière	Secrétaire générale	26 729	97,15	ÉLUE
RICORDEAU Yvan	Pays de la Loire	39	Agent administratif	Secrétaire général	27 109	98,53	ÉLU
DUBOSQ Catherine	Aquitaine	45	Chargée de mission CCI	Secrétaire générale	27 047	98,30	ÉLUE
CATTO Pascal	Nord-Pas-de-Calais	42	Employé transport de fonds	Secrétaire général	26 314	95,64	ÉLU
SEGUIN Marie-Andrée	Champagne-Ardenne	54	Chef d'équipe maroquinerie	Secrétaire générale	26 539	96,46	ÉLUE
BARBERET Noëlle	Franche-Comté	58	Cadre administratif	Secrétaire générale adjointe	26 623	96,76	ÉLUE
BATTAULT Joseph	Bourgogne	59	Technicien méthode	Secrétaire général	24 569	89,30	ÉLU
PELLOTIER Charles	Paca	50	Conducteur SNCF	Secrétaire général	23 972	87,13	ÉLU
MARX Bernard	Alsace	60	Professeur	Secrétaire général	17 948	65,23	ÉLU
BOST Claude	Auvergne	51	Ajusteur monteur	Secrétaire général	21 647	78,68	ÉLU
LAPOUGE Catherine	Basse-Normandie	55	Tech. de l'intervention sociale	Secrétaire générale	23 374	84,95	ÉLUE
ROUSSELET Gilles	Languedoc-Roussillon	45	Éducateur	Secrétaire général	16 276	59,16	NON ÉLU

Catégorie présentée par le Bureau national

BERGER Laurent	42	Cons. insertion professionnelle	Secrétaire national	25 396	92,30	ÉLU
CHÉRÈQUE François	54	Éducateur spécialisé	Secrétaire général	26 226	95,32	ÉLU
DESCACQ Véronique	48	Responsable agence bancaire	Secrétaire nationale	26 362	95,81	ÉLUE
GARNIER Hervé	51	Salarié d'exploitation agricole	Secrétaire national	25 988	94,45	ÉLU
GRIGNARD Marcel	59	Électronicien	Secrétaire général adjoint	25 506	92,70	ÉLU
KARVAR Anousheh	49	Conservatrice en chef	Secrétaire nationale trésorière	26 725	97,13	ÉLUE
LAIGO Laurence	44	Enseignante	Secrétaire nationale	24 064	87,46	ÉLUE
MALYS Jean-Louis	54	Sidérurgiste	Secrétaire national	25 470	92,57	ÉLU
PIERON Patrick	48	Électricien	Secrétaire national	26 499	96,31	ÉLU

Représentant cadre

BOUCHET Jean-Paul	55	Informaticien	Secrétaire général	26 845	97,57	ÉLU
-------------------	----	---------------	--------------------	--------	-------	-----

Inscrits : 33898

Votants : 27549

Exprimés : 27 514

Nuls : 35



© Thierry Nectoux

- | | | |
|--------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1. Véronique Descacq | 14. Laurence Laigo | 27. Joseph Battault |
| 2. Patrick Massard | 15. Brigitte Jumel | 28. Patrick Pierron |
| 3. Jean-François Renucci | 16. Marie-Andrée Seguin | 29. Marcel Grignard |
| 4. Noëlle Barberet | 17. Pascal Catto | 30. Jean-Paul Bouchet |
| 5. Élisabeth Le Gac | 18. Hervé Morland | 31. André Milan |
| 6. Chantal Jouneaux | 19. Catherine Duboscq | 32. Martial Garcia |
| 7. Louis Baron | 20. Claude Bost | 33. Yvan Ricordeau |
| 8. Dominique Gillier | 21. Anousheh Karvar | 34. Françoise Lareur |
| 9. Alain Gatti | 22. Gilles Desbordes | 35. Bernard Marx |
| 10. Nathalie Canieux | 23. Marie-Odlie Esch | 36. François Chérèque |
| 11. Catherine Lapouge | 24. Jean-Louis Malys | 37. Thierry Cadart |
| 12. Charles Pellotieri | 25. Rui Portal | 38. Laurent Berger |
| 13. Véronique Château | 26. Hervé Garnier | |

LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Le Bureau national élu par le 47^e congrès s'est réuni le 10 juin 2010. Il a fixé à 9 le nombre de membres de la Commission exécutive.

Dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires, il a procédé aux votes suivants.

Vote sur la Commission exécutive

Votants : 38

Sont élus membres de la Commission exécutive :

François CHÉRÈQUE	38 voix	Anousheh KARVAR	38 voix
Marcel GRIGNARD	38 voix	Laurence LAIGO	38 voix
Laurent BERGER	38 voix	Jean-Louis MALYS	38 voix
Véronique DESCACQ	38 voix	Patrick PIERRON	38 voix
Hervé GARNIER	38 voix		

Le Bureau national a élu :

Secrétaire général	
François CHÉRÈQUE	38 voix
Secrétaire général adjoint	
Marcel GRIGNARD	38 voix
Trésorière	
Anousheh KARVAR	38 voix

© Frédéric FOURNIER / SIGNATURES



FRANÇOIS CHÉRÈQUE

Secrétaire général. Responsable de la politique générale. Responsable du fonctionnement des instances. Responsable de la représentation CFDT. Responsable de la politique de communication. Responsable de la politique d'information des responsables CFDT.

Responsabilités syndicales

2006 : Secrétaire général. 2002 : Secrétaire général. 2001 : Secrétaire national. 1996 : Secrétaire général de la Fédération Santé-Sociaux. 1991 : Secrétaire national de la Fédération Santé-Sociaux. 1986 : Secrétaire de l'Union départementale des Alpes-de-Haute-Provence. 1983 : Secrétaire de syndicat.

Activité professionnelle : éducateur spécialisé

Date et lieu de naissance : 1^{er} juin 1956 à Nancy (Meurthe-et-Moselle)

© Patrick Gaillardin



MARCEL GRIGNARD

Secrétaire général adjoint. Responsable de la coordination de la politique d'action revendicative et de l'évolution des règles du dialogue social et de la politique en direction des IRP. Responsable de la politique internationale et européenne (dont Dom-Tom). Président de l'Institut Belleville.

Responsabilités syndicales

2009 : Secrétaire général adjoint. 2005 : Secrétaire national. 2000 : Secrétaire général de la Fédération générale des Mines et de la Métallurgie. 1993 : Secrétaire national de la Fédération générale des Mines et de la Métallurgie. 1988 : Délégué syndical central de Sollac, et responsable de la Branche Sidérurgie. 1982 : Secrétaire du Syndicat Métaux Fos.

Activité professionnelle : électronicien

Date et lieu de naissance : 16 avril 1951 à Saint-Vincent-des-Landes (Loire-Atlantique)



LAURENT BERGER

Secrétaire national. Responsable du débat sur l'évolution de l'organisation dans le cadre de la préparation de l'AG 2012. Responsable des garanties collectives en matière d'emploi, de la politique d'insertion dans l'emploi et de la lutte contre l'exclusion. Responsable de la politique en direction des petites entreprises. Représente la CFTD au CA de l'Unedic.

Responsabilités syndicales

2009 : Secrétaire national. 2003 : Secrétaire général de l'Union régional des Pays de la Loire. 1996 : Permanent à l'Union locale de Saint-Nazaire.

Activité professionnelle : conseiller en insertion professionnelle

Date et lieu de naissance : 27 octobre 1968 à Guérande (Loire-Atlantique)



VÉRONIQUE DESCACO

Secrétaire nationale. Responsable de la coordination des politiques de protection sociale. Responsable de la politique de santé, de la famille et de la dépendance. Responsable de la politique économique. Responsable des relations avec les experts et les chercheurs. Responsable de la politique éditoriale de tous les titres CFTD.

Responsabilités syndicales

2005 : Secrétaire générale de la Fédération des Banques. 1999 : Déléguée syndicale nationale Groupe Banque Populaire. 1987 : Déléguée syndicale Bred-Banque Populaire.

Activité professionnelle : responsable d'agence bancaire

Date et lieu de naissance : 27 février 1962 à Paris



HERVÉ GARNIER

Secrétaire national. Responsable de la politique de développement et pratiques syndicales (dont le Travail en Questions). Responsable de la politique juridique. Responsable de la politique de formation syndicale. Responsable de la politique en direction des jeunes. Responsable de la politique en matière de vacances, loisirs, tourisme. Président de l'Iris.

Responsabilités syndicales

2008 : Secrétaire national. 2002 : Secrétaire général de la Fédération générale de l'Agroalimentaire. 1997 : Secrétaire national à la Fédération générale de l'Agroalimentaire. 1994 : Secrétaire fédéral à la Fédération générale de l'Agroalimentaire.

Activité professionnelle : salarié d'exploitation agricole

Date et lieu de naissance : 6 novembre 1958 à Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine)



ANOUSHEH KARVAR

Trésorière. Responsable de la politique de formation initiale et continue et de la GPEC. Responsable de la coordination au Cese. Responsable des relations avec le monde associatif et avec les intellectuels. Responsable de la politique du cadre de vie et du logement. Responsable de la documentation et des archives. Présidente de l'Espace Belleville.

Responsabilités syndicales

2006 : Secrétaire nationale. 2003 : Secrétaire générale adjointe de l'Union confédérale des Ingénieurs et Cadres. 2001 : Secrétaire nationale de l'Union confédérale des Ingénieurs et Cadres. 1992 : Secrétaire de section de la Bibliothèque de France (Syndicat général des Affaires culturelles).

Activité professionnelle : conservatrice en chef des bibliothèques

Date et lieu de naissance : 2 janvier 1961 à Téhéran (Iran)

© Patrick Gaillardin



JEAN-LOUIS MALYS

Secrétaire national. Responsable de la politique organisationnelle. Responsable de la politique sur les retraites. Responsable de la politique de l'immigration. Responsable de la lutte contre les discriminations et de la lutte contre le racisme. Responsable des systèmes d'information.

Responsabilités syndicales

2006 : Secrétaire national. 2001 : Secrétaire général de l'Union régionale interprofessionnelle de Lorraine. 1992 : Membre du Conseil national fédéral de la Fédération générale des Mines et de la Métallurgie, et responsable de la Branche Sidérurgie. 1982 : Secrétaire général adjoint du Syndicat Sidérurgie-Métallurgie Nord-Lorraine.

Activité professionnelle : sidérurgiste

Date et lieu de naissance : 5 novembre 1955 à Uckange (Moselle)

© Patrick Gaillardin



LAURENCE LAIGO

Secrétaire nationale. Responsable de la politique des garanties collectives en matière de salaire (y compris part variable), de la politique de consommation et de pouvoir d'achat. Responsable de la politique en direction des fonctions publiques, de la réforme et des évolutions de l'État. Responsable de la politique en direction des femmes, de la politique d'égalité professionnelle et de condition féminine. Responsable des relations extérieures.

Responsabilités syndicales

2006 : Secrétaire nationale. 2002 : Secrétaire confédérale au Service International et Europe. 2000 : Conseillère nationale à l'Unsa en charge du dossier Europe. Responsable de la délégation commune Unsa-CFDT à la CES.

Activité professionnelle : enseignante

Date et lieu de naissance : 27 avril 1966 à La Rochelle (Charente-Maritime)

© Patrick Gaillardin



PATRICK PIERRON

Secrétaire national. Responsable de la politique du développement durable, des politiques industrielles, de la recherche, et de la coordination en matière de RSE. Responsable de la politique en matière d'organisation et de vie au travail, du temps de travail, de la santé au travail et du handicap.

Responsabilités syndicales

2003 : Secrétaire général de la Fédération Chimie-Énergie. 2000 : Secrétaire fédéral à la Fédération Chimie-Énergie. 1997 : Secrétaire général du Syndicat Chimie-Énergie Lorraine. 1993 : Responsable régional Lorraine – Alsace – Champagne-Ardenne – Franche-Comté. 1989 : Secrétaire général de la Caisse mutuelle et d'Activités sociales de Metz.

Activité professionnelle : électricien

Date et lieu de naissance : 27 octobre 1961 à Corny-sur-Moselle (Moselle)

CHARTRE FINANCIÈRE ET INFORMATIQUE : COMPTE RENDU ET ÉLECTION DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission a traité des clôtures des exercices 2006, 2007, 2008 et 2009 et notamment du nombre de syndicats n'ayant pas clôturé à temps (94 en 2006, 60 en 2007, 56 en 2008, 27 en 2009), de l'évolution du nombre de cotisations (-0,43% en 2006, +0,63% en 2007, +0,73% en 2008, +2,2% en 2009), de l'évolution de la cotisation (+2,04% en 2006, +1,99% en 2007, +2,08% en 2008, +2,01% en 2009).

La Commission a aussi vérifié l'application de la charte. Pour ce faire, elle a visité cinq syndicats, une UTR et deux UD. Ces visites ont permis de vérifier l'application du taux de cotisation aux adhérents, l'utilisation de Gessy, le suivi des adhérents, le repérage des SSE, la mise à jour du Fichier national des Adhérents (FNA), la gestion des impayés, l'utilisation des fichiers, ... Un cas a permis de supprimer des dysfonctionnements dans la mise en œuvre de l'organisation du fichier d'adhérents.

Pour alimenter la réflexion de la Commission sur un bilan de la charte après plus de dix ans de fonctionnement, la Commission a rencontré quatre syndicats, deux fédérations et deux Uri. Elle a constaté que les syndicats connaissaient peu la charte dans son ensemble ainsi que l'existence et le rôle de la Commission, mais connaissaient bien plusieurs points clés de la charte, notamment le taux de cotisation perçu auprès des adhérents et la répartition de cette cotisation dans la CFDT. La Commission a débattu et fait des propositions sur l'actualisation et la réorganisation du texte de la charte, dont la plupart se retrouvent dans les textes soumis au congrès.

Enfin, la Commission aura traité dans la mandature plus d'une dizaine de saisines, issues soit des syndicats et UTR, soit des fédérations et Uri, soit de la Confédération.

NOM Prénom	Organisation syndicale	Nombre de voix	Pourcentage
------------	------------------------	----------------	-------------

Collège des fédérations

VANDELLE Chantal	Santé-Sociaux	27 699	98,1	ÉLUE
VILLOING Jean-Marie	Chimie-Energie	27 658	97,97	ÉLU

Collège des unions régionales

BONNETAIN Stéphane	Midi-Pyrénées	28 033	99,30	ÉLU
LANCEREAU Sophie	Poitou-Charentes	27 980	99,11	ÉLUE

Collège des syndicats

ELIE Alain	Services Eure-et-Loir	28 162	99,11	ÉLU
JEROME Gilbert	UTR Moselle	28 089	99,49	ÉLU
LAURENT Jean-Paul	SEAE Aquitaine	28 182	99,82	ÉLU
RIZZO Brigitte	Banques Île-de-France	27 103	96,00	ÉLUE
TIKA Sylvie	Métallurgie Côte-d'Or	26 988	95,59	ÉLUE
VERNET Rémy	Transports Vaucluse	27 607	97,79	ÉLU

Inscrits : 33898 Votants : 28 235 Exprimés : 28 232 Nuls : 3

DISCOURS DE CLÔTURE PAR FRANÇOIS CHÉRÈQUE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Nous voici au terme de ce 47^e congrès. D'abord, merci pour la confiance que vous m'avez de nouveau témoignée, que vous avez témoignée au Bureau national en votant le quitus, et le mandat clair que vous nous avez fixé pour ces quatre prochaines années. Ce congrès était attendu. Ceux qui l'ont attendu ont eu raison d'attendre. La CFDT a une nouvelle fois imprimé sa marque. Débattre sans se déchirer, choisir sans drame. Fidèle à ses valeurs, à sa culture de responsabilité, la CFDT propose une vision de l'avenir porteuse de justice, de solidarité et d'espoir. Vos interventions ont été le reflet des inquiétudes et des situations difficiles que vivent les salariés. Vous vous êtes fait fortement l'écho du malaise que traversent les fonctions publiques.

La société est confrontée à des choix difficiles qui font débat, il est normal que dans la CFDT ces choix fassent aussi débat. A ce congrès, nous avons ouvert des pistes, avancé des propositions, et fait des choix, sans nier la difficulté de la tâche, mais toujours avec pour objectif de changer la donne pour les salariés et les retraités. Qui d'autres que les militants CFDT, acteurs de ce congrès, sont capables de mettre en débat et de s'engager sur des sujets fondamentaux pour l'avenir ? Ces débats, nous les avons tranchés. Mais il n'y a pas un camp qui gagne contre un autre, il y a deux gagnants : la démocratie et la CFDT, toute la CFDT.

Je veux ici souligner la haute qualité des interventions, la sérénité des échanges et le



respect mutuel qui ont imprégné notre congrès. Nos débats ont été suivis par un nombre important d'invités et des milliers d'internautes : près de 17 000. Cela montre notre volonté de transparence, d'ouverture, et l'intérêt porté aux choix de la CFDT. Notre concert d'hier soir, offert par la CFDT à tous les jeunes de Tours, était lui aussi un message d'ouverture, qui de l'avis de tous, a été une belle réussite. Ce congrès a aussi témoigné de notre capacité à nous ouvrir aux autres. Un engagement que nous avons pris à Grenoble, un engagement qu'aujourd'hui, à Tours, nous renouvelons et que nous amplifierons.

Nous sortons renforcés de ce congrès. Il a donné le cap à notre action : «Reconstruire l'avenir avec les salariés». Dès demain, dans les entreprises et les administrations, auprès des salariés, nous tiendrons ce cap avec une obsession : réduire les inégalités. Nous tous, et tous les militants de la CFDT, nous avons la responsabilité, maintenant, de porter nos choix. Pour armer les militants et faire gagner nos propositions, en particulier sur les retraites, dès la semaine prochaine, la Confédération leur diffusera des outils pour aller expliquer et défendre nos positions auprès des salariés. Nous nous battons pour que nos propositions ne soient ni réduites ni caricaturées. Nous avons affirmé clairement quel était notre projet sur les retraites. Nous voulons une réforme globale, une réforme juste. Nous avons déjoué ensemble la volonté du gouvernement qui, en distillant ces derniers jours des annonces provocatrices, a cherché à nous enfermer dans une opposition frontale. Il n'y a pas réussi. Le gouvernement prend de grands risques, il maltraite la démocratie quand il agit à la hussarde. Il doit désormais comprendre qu'il ne peut pas lancer des réformes d'envergure sans les acteurs sociaux. Le patronat doit entendre qu'avec la CFDT, il a face à lui une organisation qui sait ce qu'elle veut et qui sait où elle va. Nous leur rappellerons notre détermination et nos objectifs lors de la journée d'action du 24 juin.

Le mandat du nouveau Bureau national s'ouvre dans une période de grande incertitude économique et sociale. Notre seule certitude, c'est la mission qui est la nôtre : affronter la réalité, refuser la résignation, construire des réponses qui redonnent espoir aux salariés, espoir et confiance en l'avenir, espoir et confiance en l'Europe. C'est le sens de notre appel à la mobilisation pour la journée européenne d'action du 29 septembre. Pour une réponse collective à la crise, pour réduire les inégalités, pour obtenir une meilleure redistribution des richesses au niveau européen.

A ce congrès, nous avons décidé de relever le défi de notre avenir, l'avenir de la CFDT.

Nous avons tiré les leçons de l'état du syndicalisme en France, de la réforme de la représentativité que nous voulions, et de notre propre fonctionnement. Nous avons fait le choix d'ouvrir plusieurs chantiers : sur notre fonctionnement, sur nos pratiques, sur les moyens des syndicats pour qu'ils assument pleinement leur rôle et que nous construisions ensemble une CFDT plus proche des salariés. Nous voulons renforcer notre syndicalisme d'adhérents. Pour la CFDT, notre adhérent n'est pas un salarié comme les autres. Avec les services que nous souhaitons développer, nous voulons trouver les moyens de mieux l'accompagner dans son parcours professionnel. Ce sont nos valeurs d'émancipation, d'autonomie et de solidarité que nous voulons ainsi mettre en œuvre. C'est une formidable invitation à innover, à expérimenter, à évaluer que nous lançons. Pour qu'en 2012, l'Assemblée générale des syndicats soit un temps fort qui tire les enseignements de ces initiatives et nous donne les clés des changements à conduire.

Nous avons souhaité mettre le défi du développement durable au cœur de notre congrès avec la tenue d'une table ronde, dont la richesse des débats a été soulignée par tous. Nous avons aussi décidé de mettre en pratique nos idées : nous avons tenu un congrès, où le choix d'éco-conception et d'achats responsables a été fait pour limiter nos impacts environnementaux. Le bilan carbone du congrès a été calculé sur les dépenses d'énergie, sur le transport des personnes, le fret pour les matériels, les volumes de déchets produits, les consommations d'eau et de papiers, etc. Vous avez joué le jeu, répondu au questionnaire. Ce bilan s'élève à 378 tonnes de CO₂, dont 256 générées par nos déplacements. Soit un équivalent de 1 000 kilomètres parcourus en «Clio» par congressiste. Nous avons souhaité qu'il y ait une compensation de ces émissions de CO₂ en soutenant plusieurs projets : un projet de plantation d'arbres avec la mairie de Tours et un projet d'équipement en « foyers améliorés » de commu-



nautés villageoises au Sénégal. Six villages seront concernés. C'est un bon résultat pour une première étape. Un repère pour faire encore mieux la prochaine fois. Nous ferons appel à votre imagination.

• Merci à Gaby

Le moment est venu de nous séparer. C'est avec une certaine émotion que je le fais. Émotion de nous quitter après cinq jours chaleureux, de retrouvailles et d'échanges. Émotion de clore cet immense rassemblement. Émotion aussi de voir certains des nôtres nous quitter, que ce soit au Bureau national ou à la Commission exécutive. Au nom de vous tous, je tiens à saluer leur travail, et leur contribution à la réflexion et au renforcement de l'organisation.

Parmi ceux qui nous quittent, il en est un sur lequel je voudrais m'attarder : Gaby. Son départ est un coup dur. Les militants réunis ici ne s'en rendent peut-être pas compte, mais Gaby a occupé une place très importante dans la Commission exécutive. Parce que Gaby est une référence morale et intellectuelle. On se rendra compte dans les années qui viennent à quel point il a été utile à la CFDT. Gaby, c'est l'abnégation, la modestie, la discrétion et l'efficacité. Ce qu'il réussit, il fait tout pour faire croire que c'est grâce aux autres. Ceux qui ont travaillé avec lui savent de quoi je parle. Et puis Gaby, c'est l'aîné, et comme dans tous les groupes, c'est l'aîné qui crée des liens forts. Et pour moi, c'est une amitié de 20 ans, qui dépasse le cadre du travail. C'est un élément fort de mon investissement. Mais Gaby ne nous quitte pas vraiment, on a réussi à lui mettre un fil à la

patte avant de partir : c'est Monsieur le Président de l'Unedic. Comme ça, il ne pourra pas nous oublier. Mais de toute façon, nous non plus, on ne peut pas l'oublier, comme nos amis bretons ne peuvent l'oublier. Gaby, merci de monter sur scène. *[Remise du cadeau]*. Ce cadeau, c'est une photo prise par Pierre Colombert, le 20 mai 1968, dans les usines de Renault, à Flins, pendant un meeting spontané des ouvriers qui occupaient l'usine. Nous l'avons choisie pour toi parce qu'elle symbolise toute ton action militante. Après avoir salué comme nous le devons Gaby, je voudrais aussi adresser mes remerciements à tous les militants de la région Centre, qui ont prêté main forte à l'organisation et à l'accueil réussi de ce congrès ; aux services confédéraux, et en particulier au Comité d'organisation confédéral, qui ont géré ce rassemblement avec efficacité, dynamisme, patience et dévouement. Je veux remercier particulièrement en votre nom : Michel, Marie-Annick, Patrick, Isabelle, Anne, Thierry, Eric et Sophie. Sans oublier le personnel administratif qui depuis la Confédération a répondu à vos nombreux appels dans la préparation du congrès : Anne-Rose, Maria, Claude, Karine, Isabelle et Nadia. Merci également à tous les secrétaires confédéraux, le plus souvent dans l'ombre, qui ont contribué aussi bien au fond qu'à la forme de nos débats. À l'équipe qui a retransmis en direct ce congrès sur Internet, et qui a fait vivre le site du congrès. À l'équipe qui a admirablement géré nos votes électroniques. Aux techniciens qui ont assuré le bon déroulement de ce rassemblement. À tous les invités qui nous ont fait l'honneur de leur présence. À l'équipe du Vinci, pour leur accueil et leur disponibilité. À l'Agence verte qui s'est adaptée à nos contraintes et à tous nos souhaits. Et à vous tous, bien sûr, délégués présents, pour avoir écrit une nouvelle page de l'histoire de la CFDT. Je crois pouvoir dire que nous venons de vivre un bon congrès. Bon retour à tous, et à bientôt, dans l'action le 24 juin et dès demain dans les entreprises, dans les administrations auprès des salariés.



fat

47^e Congrès
Tours

juin 2010



Compagnie CFOT 2010 Tours
BAUSSEYRON
MARIE JOSEPH
JASLOSK
MONTAUDO
9.2