

SYNDICALISME

HEBDO

CFDT

42e
CONGRÈS

30 AVRIL 1992 - 20 F. SUPPLÉMENT AU N° 2402

Sommaire

Rapport général	4
Orientation	19
Politique d'action	30
Exclusions	41
Jeunes	44
Syndicalisation	46
Évolution des structures	49
Charte financière	56
Cnas	61
International	66
La Commission exécutive	73
Le Bureau national	74

Ce journal a été réalisé avec la collaboration de Danièle Bouveret, Catherine Lafon, William Salama, les secrétaires confédéraux et l'équipe de *Syndicalisme*. Reportage photos de Jean Pottier.

Nous tenons à remercier également tous les militants et adhérents, salariés et retraités, en particulier celles et ceux d'Ile-de-France qui ont contribué à la réussite du Congrès de Paris.

Rédaction : 4, bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19. Tél. : (1) 42-03-81-80. Directeur de la rédaction : Jacky Bontems. Rédacteur en chef : Jacques Rastoul. Rédacteurs : Jean-Pierre Druelle, Denis Le Parc, Jean-Paul Rocher. Secrétaire de rédaction : Georges Clavaud. Maquettiste : Jacques Quesnel. Secrétariat : Denise Haustrate.
Administration-abonnements : Cfdt-Presse, 4, bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19. Tél. : (1) 42-03-81-40. Responsable des abonnements : Gérard Lorin. Abonnement annuel : 312 F. Abonnement étranger : 446 F. Chèque à l'ordre de Cfdt-Presse. Pour toute correspondance, joindre une étiquette d'envoi récente. Suppléments périodiques : Construction-Bois, Trésorerie, Promotion. **Adhérents Cfdt :** pour bénéficier d'un tarif réduit, adressez-vous à votre syndicat ou à votre Union de retraités.
Directeur de la publication : Jean-Marie Spaeth. N° CPPAP : 718 D 73. ISSN : 00397741. Composition : Incidences. Impression : L'Avenir Graphique, ZI Sud, rue des Epinettes, 77200 Torcy.

RECONSTRUIRE UN SYNDICALISME EN PHASE AVEC LES SALARIÉS

Au total, le congrès de Paris aura été le congrès à la fois de la continuité et de la consolidation de la démarche de la Cfdt. Continuité dans la poursuite de nos efforts d'adaptation de notre syndicalisme, sur la base du succès que représente le redressement de la courbe de nos adhésions. Consolidation car ce congrès s'est surtout orienté vers l'avenir du syndicalisme et les conditions de son renforcement au service de nos objectifs de transformations sociales. Cette ambition est partagée par toute la Cfdt, mais une Cfdt consciente de ses responsabilités à l'égard du syndicalisme.

Notre démarche réformatrice s'est renforcée.

La Cfdt apparaît clairement, par les orientations arrêtées à ce congrès, comme une organisation syndicale qui veut changer les réalités sociales par des avancées successives à partir de la société telle qu'elle est et dans le cadre de relations sociales rénovées. Tout cela suppose de progresser dans la reconstruction d'un syndicalisme en phase avec les aspirations d'une majorité de salariés, susceptible de se reconnaître en lui. Cela suppose aussi, plus spécifiquement pour la Cfdt, de concrétiser sa volonté d'agir autrement et d'agir avec d'autres.

C'est la raison pour laquelle la recherche des convergences avec les autres organisations réformistes est érigée désormais au rang d'objectif stratégique. Loin de nous l'idée de jeter des anathèmes sur la Cgt, mais, sûrs de notre projet syndical, n'ayons pas peur d'affirmer haut et fort ce que nous sommes, ce que nous faisons. La Cfdt est prête à assumer ses responsabilités pour faire triompher sa conception du syndicalisme. Un syndicalisme ouvert qui produit des



*Editorial
de Jean Kaspar,
secrétaire général*

résultats concrets par la négociation. Un syndicalisme porteur des attentes des salariés d'aujourd'hui. Un syndicalisme refusant de s'enfermer dans des querelles de clan qui appartiennent au passé. Le congrès de Paris est aussi celui de la consolidation de notre adaptation. Un pas important a été franchi vers l'allègement de nos structures, la répartition optimale de nos ressources financières, la rénovation de nos pratiques syndicales. De même, pour assurer le renouvellement de notre tissu militant, le principe de la création de l'association Jeunes Cfdt a été adopté. Tout cela peut apparaître peu spectaculaire

mais la Cfdt dispose pour trois ans de points d'appui décisifs pour faire progresser ses objectifs de transformation. Les résolutions que nous avons adoptées définissent nos priorités : faire reculer le chômage et les phénomènes d'exclusion, changer le travail, les rapports de pouvoir dans l'entreprise et plus largement la société, répondre aux défis de la construction de l'Europe, investir le terrain de l'environnement. Tous ces chantiers ouvrent un horizon plus large pour la Cfdt, pour le syndicalisme. Le message du congrès, c'est aussi qu'il nous faut rendre plus visibles nos ambitions, affirmer mieux notre fonction de critique sociale : il sera entendu.

Reste aujourd'hui à concrétiser nos ambitions. Le temps des clivages et des confrontations est terminé. Nous sommes tous au service des orientations majoritairement décidées. C'est l'affaire de toute la Cfdt qui doit être unie dans l'action. Son renforcement est en bonne voie. Tous au travail !



RAPPORT GÉNÉRAL

LA PRÉSENTATION PAR JEAN KASPAR

Transformer les rapports sociaux et faire avancer la justice sociale

Que de bouleversements depuis notre dernier congrès. Des murs sont tombés, des espoirs ont surgi, mais aussi des interrogations et des doutes (...). L'avenir est incertain mais il est ouvert. Les défis sont nombreux : un nouvel équilibre international assurant la paix et la sécurité dans le monde est à construire ; de nouveaux rapports Nord/Sud fondés sur la résolution de problèmes concrets dans un cadre démocratique sont à mettre en oeuvre. Aucun pays n'a trouvé de façon totalement satisfaisante les conditions d'une intégration du progrès social dans le développement économique (...).

Les bouleversements d'aujourd'hui, la Cfdt les a souhaités. Elle l'a manifesté au cours de son histoire par son action contre toutes les formes de totalitarisme et par sa contribution à la construction d'un syndicalisme indépendant, instrument d'émancipation des personnes et acteur d'une transformation progressive de la société (...).

Notre tâche aujourd'hui, c'est de dire haut, fort et sans complexe ce que nous sommes, ce que nous faisons depuis plus de dix ans. Oui, la Cfdt est porteuse d'un syndicalisme réformiste qui avance dans la voie de transformations sociales négociées. Oui, seul ce syndicalisme-là, qui est l'antithèse du syndicalisme du refus, peut permettre aux salariés de retrouver le chemin de l'action collective (...).

Le cadre dans lequel s'inscrit l'action de notre syndicalisme, c'est bien évidemment la démocratie et l'économie de marché dans laquelle nous devons agir pour la transformation des rapports sociaux et pour faire avancer la justice sociale ! (...)

Le chemin est encore long pour concrétiser nos ambitions et nos objectifs. Notre société continue à être gangrénée par le chômage et son lot d'exclusions (...). Un nouveau gouvernement vient d'être nommé. La Cfdt attend de lui qu'il fasse preuve d'audace et d'ambition sociale. Il faut qu'il s'engage clairement dans l'action contre le chômage et l'exclusion en intégrant la nécessité de soutenir l'activité économique (...). Et le patronat ? Tout se passe comme si l'emploi n'était pas sa préoccupation. Il se contente d'un discours sur l'abaissement des charges ou sur la nécessité des facilités fiscales. Sans débat avec les organisations syndicales sur les contre-parties nécessaires. Sans débat sur la façon d'organiser le travail. Sans débat sur la création d'emplois et l'insertion de populations en difficulté (...).

Mais au delà de la responsabilité du patronat et du gouvernement, si l'action pour l'emploi n'est pas à la hauteur des enjeux c'est aussi parce que le syndicalisme reste trop faible au regard des nécessités de l'heure (...) Il nous reste à franchir une étape quantitative et qualitative (...). La

constitution d'un pôle syndical réformiste et progressiste est un choix stratégique de long terme. C'est la seule voie pour un syndicalisme majoritaire en adhérents dans notre pays.

Certes, nous n'ignorons pas les obstacles. Même si nous avons pu faire un bout de chemin à quatre avec la Fen, la Cgc et la Cftc sur l'emploi. L'attitude ou la situation des autres organisations est aujourd'hui source de difficultés. Mais nous voulons les dépasser (...).

BILAN DE TROIS ANS D'ACTIVITÉ

La stabilisation puis le redressement des adhésions est bien le phénomène majeur de ces dernières années, qui marque une rupture avec les dix années antérieures (...). Parallèlement, la rénovation des pratiques syndicales a reçu une impulsion décisive. La direction est tracée. Il faut mieux associer les adhérents à la vie syndicale, à l'élaboration des revendications et des formes d'action. Il faut un meilleur suivi des négociations comme cela a été fait dans la Fonction Publique par exemple. Il faut poursuivre la recherche des voies et moyens d'une représentation syndicale des salariés des Pme (...).

Nous avons mené à bien l'adaptation et le renforcement de notre politique de formation, avec la mise en place de nouveaux cycles pour les responsables et la contractualisation de la formation des militants d'entreprise et de collectifs de syndicats. De même, conformément à la décision prise à Strasbourg, le vaste chantier de la réforme de nos structures syndicales a été ouvert. C'est un effort considérable de lucidité sur nous-mêmes qui a été entrepris (...). Des progrès ont été enregistrés dans notre politique d'action qui a permis globalement d'enranger des résultats non négligeables pour les salariés. Malgré les obstacles, notre stratégie contractuelle marque des points. Ce fut le cas à l'occasion de nombreux accords interprofessionnels : assurance-chômage, retraites complémentaires, travail temporaire, formation professionnelle, apprentissage.

Grâce aux accords interprofessionnels d'orientation, nous avons réussi à redonner un rôle clé aux accords de branche. Une dynamique a été enclenchée qui a permis des résultats significatifs en matière de revalorisation des bas salaires en cohérence avec le relèvement du Smic (...).

Dans la Fonction Publique, un renouveau contractuel a été amorcé. Rappelons notamment la réforme d'une grille des classifications vieille de quarante ans avec les accords Durafour, les accords dans les hôpitaux, la réforme des Ptt. Enfin, il ne faut pas sous estimer l'avancée pour la négociation collective européenne que constitue l'accord conclu le 30 octobre 1991 par la Ces avec le patronat européen.

Dans d'autres domaines, la Cfdt a su apporter la preuve de sa capacité de mobilisation. Ce fut le cas pour faire aboutir l'instauration de la Csg, qui amorce un financement plus juste de la Sécurité sociale. La protection sociale prend d'ailleurs une place de plus en plus importante dans notre acti-

vité. Notre investissement dans les institutions prend un sens nouveau avec notre accession aux responsabilités dans un certain nombre de caisses. Autour du Rmi, de nombreux militants n'ont pas ménagé leurs efforts pour réussir sur le terrain le pari de l'insertion. Des rassemblements, des réunions sont venus ponctuer les temps forts de notre action. Rappelons-nous le rassemblement de rentrée 1989 ici même, celui sur l'emploi au Zénith, celui d'Actuelles en 1990 ou de la Sécurité sociale en 1991 (...). De même, l'organisation n'a pas ménagé ses efforts pour l'égalité des droits des immigrés, leur syndicalisation et la prévention du racisme. Notre campagne contre les thèses racistes et xénophobes du Front national, contre son programme économique et social, participe à cette action.

Sur l'environnement, notre action a eu pour objectif de lier cette question au maintien et à la création d'emplois. Elle s'est traduite par des rencontres sur les risques industriels, la sécurité nucléaire, l'eau. Elle a eu des prolongements sur le plan international dans le travail commun avec le Dgb. Elle a obtenu des succès sur le plan législatif. En terminant ce bilan, j'y insiste une nouvelle fois, c'est l'emploi qui a constitué notre investissement prioritaire au cours de ces trois ans. Nous avons obtenu des résultats : reconnaissance et développement des emplois familiaux; mesures pour favoriser l'insertion des jeunes sans qualification ; accord sur la formation et sur l'apprentissage (...). Soulignons également l'importance du travail entrepris par les organisations avec la Délégation Femmes, sur la professionnalisation des emplois largement exercés par elles, notamment les aides ménagères, les employées de maison, les assistantes maternelles. L'obtention de droits parentaux permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle a constitué un autre volet de notre action.

C'est aussi autour de l'emploi que notre stratégie de rapprochement intersyndical a connu un début de concrétisation. La démarche à quatre a donné lieu à une série de rencontres communes

L'emploi a été l'investissement prioritaire de la Cfdt au cours des trois ans passés



Il n'y a pas de limite à la négociation collective

chez le Premier ministre, avec le Cnfp, les groupes parlementaires ainsi qu'à une réunion commune des bureaux nationaux des quatre organisations le 27 novembre 1991. Elle a été le point de départ d'une série d'initiatives dans plusieurs régions, unions départementales ou fédérations. Douze régions ont donné des suites concrètes à ces rencontres; dans vingt unions départementales des contacts ont été pris (...).

NOS AMBITIONS

Ce congrès doit d'abord être la contribution de la Cfdt à la nécessaire reconstruction du syndicalisme français (...).

LA RÉNOVATION DES RELATIONS SOCIALES

Etre réformiste, pour nous, c'est être à la fois acteur de la démocratie et acteur des transformations sociales, sans rien abandonner de notre but permanent, l'émancipation des individus et des groupes dans une société laïque et démocratique (...). Ce qu'il nous faut aujourd'hui c'est opérer un changement culturel sur la place de la négociation dans l'action.

Oublions les vieux schémas sur « l'action préalable à la mobilisation » (...). Il nous reste aussi à faire passer dans les moeurs qu'il n'y a pas de limite à la négociation collective. L'emploi, la formation, la sécurité des installations, leur conséquences sur l'environnement, l'organisation du travail... Tout cela fait partie du champ de la négociation. Celle-ci doit s'imposer comme le cadre normal de régulation des relations sociales et pas seulement au terme d'un conflit (...).

LA RÉNOVATION DES PRATIQUES SYNDICALES

Nous devons ouvrir des espaces de responsabilité, de participation et d'action au plus grand

nombre de salariés. C'est bien là l'enjeu (...). Mais parler de syndicalisme majoritaire parmi les salariés ne nous oblige pas seulement à un changement d'échelle dans nos résultats. Nous sommes contraints à un changement culturel qui nous oblige à revoir notre conception de l'adhésion syndicale (...). Il faut expérimenter de nouvelles formes d'adhésion qui nous permettent d'envisager l'accès à la Cfdt de centaines de milliers de salariés. Le chèque syndical nous paraît être aujourd'hui une voie possible (...). Il faut admettre qu'il n'y a pas de modèle, qu'il n'y a pas d'adhérents de première ou deuxième catégorie. Il y a simplement de multiples manières de devenir adhérents. Le chèque syndical en est une (...).

L'ÉVOLUTION DE NOS STRUCTURES

Nous souhaitons rendre nos structures plus lisibles, plus compréhensibles pour les salariés (...). L'objectif d'un syndicalisme majoritaire implique de reconstruire l'organisation en commençant par sa structure de base, à partir de ce qui fonde notre légitimité : la défense des intérêts professionnels des salariés (...).

Nous devons progresser par expérimentation. Ce que nous recherchons c'est aussi une meilleure complémentarité entre structuration professionnelle et interprofessionnelle (...). Nous devons privilégier la simplification de nos structures et l'efficacité de notre action, en procédant avec souplesse, sans volonté bureaucratique de tout uniformiser (...). Nous avons fait le choix d'une stratégie revendicative articulée entre la branche et l'entreprise qui suppose une parfaite maîtrise des réalités professionnelles. Faut-il craindre d'alimenter les corporatismes au détriment de la solidarité ? Le risque existe, c'est vrai (...). Mais nous faisons le pari que la confrontation des réalités professionnelles différentes au sein d'un syndicalisme confédéré peut nous permettre de dépasser cette tentation.



UN EFFORT PARTICULIER VERS LES JEUNES

(...) Nous devons créer les conditions pour que ceux-ci, quelle que soit leur situation, se sentent à l'aise dans la Cfdt. Tenter de répondre à leur attente suppose que nous nous donnions les

moyens de les accueillir (...). C'est la raison pour laquelle nous envisageons de créer une association destinée aux jeunes. Celle-ci aurait la responsabilité de proposer aux jeunes des activités, qui sont autant de terrains de dialogue avec la Cfdt (...).

NOS PERSPECTIVES POUR LES TROIS ANS A VENIR

(...) Nous voulons continuer à faire de la lutte contre le chômage et l'exclusion l'enjeu central du débat économique et social dans ce pays (...). Cette ambition suppose une véritable bataille de tous les instants. Elle nécessite la mobilisation de tous les acteurs économiques et sociaux, des actions concrètes et multiformes. Elle doit faire avancer :

- une modernisation qui prenne davantage en compte les exigences sociales, qui anticipe, qui soit l'occasion d'offrir à chacun une possibilité d'évolution professionnelle ; une adaptation continue, un travail plus qualifiant, des conditions de travail moins risquées, de réelles possibilités d'insertion, des requalifications qui prennent le pas sur l'exclusion ;
- un changement de la hiérarchie culturelle dans les emplois qui, actuellement, dévalorise les métiers manuels et ne fait pas droit à une reconnaissance indispensable de qualification à différents métiers sous-estimés, sous rémunérés ;
- un changement de l'organisation du travail dans sa dimension individuelle et collective, dans ses relations hiérarchiques, afin de privilier la qualification et de faire reculer l'exclusion de l'emploi ;
- une réhabilitation de la réduction du temps de travail, liée à une réorganisation du travail qui doit être impulsée au niveau des branches pour qu'elle conduise à des créations d'emploi dans l'entreprise ;
- une création d'emploi qui répond aux besoins d'activités nouvelles de services, et qui favorise le développement de certains secteurs industriels.

PROTECTION SOCIALE

(...) Nous devons agir pour préserver notre système de protection sociale contre toute tentative de remise en cause ; De même, l'équilibre de son financement doit être assuré (...). La complexité de notre dispositif fabrique des exclus. Achever la généralisation de la Sécurité sociale permettrait de simplifier et d'étendre la couverture sans distinction d'activité professionnelle ou non. L'approche du financement pourrait ainsi être adaptée sans contestation possible en fonction d'un principe simple : droits ouverts à tous et donc financement sur tous les revenus. Sur la santé, le volontarisme est également nécessaire (...). L'objectif c'est l'égalité d'accès aux soins et la lutte contre les inégalités. Cela nécessite une maîtrise de l'évolution des dépenses de santé. C'est le sens de nos interventions sur la convention médicale, notamment (...). En matière de retraite (...), il est urgent que le

gouvernement sorte de son immobilisme et prenne conscience que les difficultés justifient que des mesures soient prises pour garantir l'équité et la pérennité des régimes, sans céder aux mirages de la capitalisation (...).

L'ENVIRONNEMENT

(...) Pour la Cfdt, les problèmes de l'environnement doivent faire l'objet de négociations avec le patronat et les pouvoirs publics. Cette politique contractuelle doit favoriser la prévention et s'attaquer aux causes et non aux seuls effets de la pollution. Elle doit s'accompagner d'une politique d'information et de formation des salariés. Il s'agit d'intégrer la protection de l'environnement dans les conventions collectives et l'activité des Ce et des Chsct. Mais si l'action dans l'entreprise est nécessaire, elle ne suffit pas. Il faut la prolonger sur un plan régional car le poids de l'environnement sur l'aménagement du territoire, le développement industriel et agricole, a des conséquences sur l'économie et le cadre de vie des régions (...).

L'EUROPE

(...) Le manifeste sur lequel le Congrès doit se prononcer exprime nos attentes à l'égard de l'Europe qui vient, à Maastricht, de franchir une nouvelle étape. C'est un appel que nous lançons aux salariés et aux organisations syndicales françaises pour appuyer la construction de l'Europe sociale. L'Europe a besoin d'un syndicalisme fort et uni pour faire avancer la négociation collective européenne, dont les bases ont été posées par l'accord conclu entre la Ces et l'Unice, repris dans le Traité de Maastricht. L'Europe sociale entrera dans les faits autant par la négociation que par la loi. Nous avons là une nouvelle frontière pour notre syndicalisme (...).

Pour conclure, je vous propose de concrétiser notre projet syndical autour de trois axes :

- ambition d'abord pour les salariés en développant initiatives et propositions pour faire reculer le chômage et l'exclusion ;
 - ambition pour le syndicalisme en le sortant de son émiettement, pour le rassembler autour d'une stratégie de coopération des organisations réformistes ;
 - ambition enfin pour la société en agissant pour transformer les relations sociales de ce pays, pour faire du syndicalisme un acteur de la démocratie et des transformations économiques, politiques, sociales et culturelles.
- Nous avons de sérieux atouts pour réussir. Ce qu'il nous faut maintenant c'est nous rassembler pour porter ensemble ce projet et mettre en œuvre la stratégie qui le concrétise (...). □

**Une triple
ambition...**

**... faire reculer
le chômage et
l'exclusion,**

**... sortir le
syndicalisme
de son émiettement,**

**... faire
du syndicalisme
un acteur de
la démocratie et
des transformations**

LES INTERVENTIONS DES SYNDICATS

BERNARD MOLIN

Industries chimiques (Lyon)

Chèque syndical : le rapport affirme la poursuite et le développement de l'expérimentation pour de nouvelles formes d'adhésion. Cela mérite un débat. L'accord Axa a déboussolé nos militants. Le chèque syndical est d'une part un financement patronal des syndicats, d'autre part un acte de sympathie d'un salarié, distinct de l'acte d'adhésion mais néanmoins voie vers l'adhésion, enfin et selon la Confédération une nouvelle forme d'adhésion. Cette dernière vision est critiquable : elle met en cause l'autonomie financière de la Cfdt basée sur une cotisation forte. Elle pose la question : « Quel adhérent, quel salarié ? » Le quitus sur un texte clair, précis, serait simple, démocratique et transparent. Or, la Confédération propose en guise de quitus le vote sur un amendement du rapport (art.100), texte passe-partout. Au nom de la démocratie, nous refusons ce vote.

JACQUES DANIERE

Industries chimiques (Région rouennaise)

Clarification et simplification doivent permettre de résoudre le problème de la multiplication des structures syndicales et de sortir d'un type féodal d'organisation. Le chèque syndical n'est pas une adhésion, c'est une source de financement, une voie possible vers l'adhésion. La question n'est pas : pour ou contre le chèque, mais est-ce ou non une adhésion ?

L'organisation du travail. Nous avons formé des militants « voltigeurs » pour intervenir dans les

sections confrontées à ce problème, cela ne peut que renforcer le lien avec les adhérents et conduire à modifier des pratiques obsolètes. L'emploi (précarité, Cdd, intérim, sous-traitance) fait l'objet d'une élaboration collective pour regagner les emplois perdus et pas seulement s'opposer aux suppressions d'emplois.

L'environnement. Des bilans écologiques sont réalisés. Le dialogue social se construit sur ces bases. La syndicalisation : la chute est enrayée. Une politique d'implantation s'appuyant sur une formation spécifique des militants est en route.

DANIEL NAVARRO

Police (Ile-de-France)

Nous souhaitons féliciter la Confédération pour ses prises de positions contre le programme du Front national. En 1985, au congrès de Bordeaux, notre syndicat a préconisé deux axes : lutter contre les idées reçues, contre toutes formes d'intolérance ; lutter contre les phénomènes d'exclusion et de marginalisation.

En 1992, notre syndicat maintient ses positions. Les élections régionales et cantonales nous ont montré, peut-être, les limites du Front national mais restons vigilants et travaillons ensemble, sur la durée et sur le terrain, pour combattre les messages extrémistes et simplificateurs. Notre action devra rester syndicale pour être une action de proximité émancipatrice.

Avec la fédération, nous œuvrons pour la dissolution d'un syndicat d'extrême droite dans la police en nous appuyant sur leurs écrits anti-républicains. Nous devons aussi apporter des solutions en matière de sécurité qui concilient nos valeurs fondamentales et la véritable demande sociale.

CHAN TOUFANIAN

Banques (Paris)

Depuis Strasbourg, la Cfdt est moins proche du politique, plus axée sur des objectifs syndicaux, avec un climat interne serein et un travail de fond, participatif, c'est une bonne chose. Par contre, elle est difficilement identifiable. Pour que son image soit plus claire, directe, exigeante, dérangeante, la responsabilité en incombe au secrétaire général, à la Ce, mais aussi au travail

des équipes dans les entreprises.

Notre profession souffre de réduction d'emploi. La réglementation sur les licenciements économiques doit être révisée afin que les patrons ne s'en servent pas pour restructurer les entreprises. Pour contrecarrer le détournement de la convention collective de branche par des accords d'entreprise, nous exigeons un seuil de représentativité des signataires et l'organisation de référendum d'une initiative syndicale pour que les salariés s'expriment. Enfin, nous souhaitons que la Confédération améliore la gestion du Pac (certaines banques font mieux que la Bfcc), la procédure des abonnements au *Magazine*, et la rigidité de Gessy 2.

MICHEL GROS

Transports (Rhône)

Confronté souvent à un patronat de choc, notre syndicat a pour activité principale : l'action revendicative. On se retrouve principalement avec la Cgt, parfois Fo, les autres : on connaît pas ! Leur implantation est très limitée.

Nous avons des difficultés à comprendre la stratégie de convergences de la Confédé qui pratique l'exclusive à l'encontre de la Cgt, d'où une déconnection permanente avec notre réalité. Où allons-nous ? Où va la Cfdt... ? Ne sommes-nous pas en train de perdre notre identité ? Il est grand temps de faire le bilan de cette stratégie. Nous souhaitons qu'on revienne à une stratégie d'action sans exclusive et que des initiatives précises soient proposées à l'ensemble des organisations syndicales en particulier sur l'emploi, la réduction du temps de travail. Revenons à un syndicalisme de véritable contre-pouvoir sans lier notre sort à un quelconque parti...

RAYMOND VACHERON

Hacuitex (Le Puy-en-Velay)

Notre syndicat est opposé à l'unité aux sommets limitée à la demande de négociation. Il faut l'unité syndicale la plus large, avec tout le monde, avec la Cgt comme dans tous les grands conflits. Nous sommes pour un syndicalisme majoritaire, unitaire et pluraliste capable de manifester ensemble le 1^{er} mai contre Le Pen.

D'une diversité rassemblée on doit tirer la force



Ne chantons pas les louanges du marché : le marché c'est le chômage, l'exclusion, le tiers monde, le naufrage de la planète. La planète entière est dominée par le marché. Y a-t-il pour autant partout la démocratie ? Opposons-nous à la dictature des multinationales. N'accordons aucun crédit aux promesses patronales. Défendons le Smic.

Nos syndicats Hacuitex de Haute-Loire progressent et nous voulons une Cfdt plurielle, où tous ont leur place.

PATRICK FORGEAU

Interco (Loire-Atlantique)

1988, la Cfdt titrait « Urgence » : peur de l'avenir, chômage, exclusion, nécessité d'un syndicalisme de proximité. 1992 : le Fn, qui s'enracine notamment chez les ouvriers, a un projet. Face à cela, quel est le projet Cfdt ? Ses valeurs ? Avec qui les partager ? Pour quel type de syndicalisme ? Deux dangers guettent la Cfdt. D'abord un syndicalisme de gestion des intérêts immédiats des salariés des entreprises. Le syndicat Interco remplit son rôle : revendication, syndicalisation. Ensuite, un enfermement dans une convergence à quatre (échec sur des sujets importants tels la protection sociale...). En Loire-Atlantique a été menée une action interpro Cfdt/Cgc/Fen pour l'emploi.

Une mobilisation Cfdt est nécessaire : pour l'emploi dans les administrations, contre l'exclusion (action dans les quartiers), pour un service public compétent, motivé et impartial (habitat, eau). Il faut affirmer l'identité Cfdt : proposer des repères, combattre, être leader du mouvement syndical.

RAYMONDE GOUGIS

Employées de maison (Paris)

Aujourd'hui une forte demande de service aux personnes, familles avec jeunes enfants et personnes âgées est apparue. Les employées de maison, quelque 500 000 déclarés, tentent de se faire reconnaître et s'organisent avec la Cfdt. Pour lutter contre le chômage, le gouvernement a saisi l'opportunité de cette nouvelle demande pour promouvoir des emplois de proximité. Mais l'initiative est désordonnée et risque de promouvoir les petits boulot. Heureusement, il existe une convention collective qui protège la profession. Avec la fédération des Services, nous pouvons nous féliciter que la Cfdt ait fait progresser nos propositions, même si nous devons continuer à nous battre pour notre protection sociale.

La création, par la Cfdt, d'une association d'employés de maison à Rennes assainit le marché et déjoue le travail au noir tout en garantissant des droits aux salariés. Enfin, il faut parler de la réduction d'impôts dont bénéficient les employeurs.

JEAN-JACQUES MAYNARD

Syndicat national Environnement

Le fait d'être resté syndicat national nous a marginalisés au sein de la Cfdt en nous privant d'expression institutionnelle. Le découpage des champs fédéraux a du mal à intégrer la réalité environnement. Celle-ci est partout ou plutôt nulle part ou réduite à une succession d'approches sectorielles.

Malgré les redondances actuelles de structures, les moyens de terrain manquent toujours autant. Le schéma structurel plausible pour l'interpro serait de limiter à un seul les niveaux politiques (probablement l'Uri), mais dans le respect intégral des mandats des unions locales.

Nous attendons de la Confédération qu'elle restaure sa capacité interne à porter un projet courageux et novateur pour notre société et qu'elle veuille bien considérer que l'intégration de l'environnement commence par une remise en cause du productivisme dans son acceptation actuelle.

CHRISTIAN JUNGUEME

Industries chimiques (Saône-et-Loire)

Nous approuvons le projet de réforme de la Cnas sur la prestation juridique à l'adhérent. En revanche, pour le soutien à la grève, les prestations Cnas ne sont pas à la hauteur des enjeux et défis actuels : 49 F de prestation au taux 2 ou même 38 F au taux 3, face à 290 F de perte de salaire par journée de grève pour un salarié à 6 000 F nets par mois ne font pas le poids ! Nous préconisons que l'adhérent ayant au moins un an de cotisation bénéficie d'une indemnisation de 75 % à 80 % de sa perte de salaire net, soit cinq fois le montant de sa cotisation mensuelle.

Pour éviter les dérapages, les prestations ne seraient servies qu'en cas de grève longue, mais dès le premier jour la Cfdt se doit de mettre à disposition de ses adhérents un outil efficace de soutien à la grève à la hauteur de ce qu'ont construit nos partenaires syndicaux européens. Nous espérons que notre suggestion puisse prendre corps d'ici le prochain congrès confédéral.



DIDIER POUSIN

Sgen (Paris)

L'entreprise ne peut être un lieu de formation alternatif à l'école. Contrairement à l'Allemagne, les entreprises françaises y consacrent peu de moyens humains et financiers. 30 % seulement de la taxe d'apprentissage y sont affectés et il n'est pas question de l'augmenter. Les entreprises françaises ont parfois des critères sélectifs pour accepter des stagiaires et ceux-ci servent trop souvent de main-d'œuvre d'appoint peu ou pas rémunérée.

La lutte contre l'échec scolaire est une priorité de notre fédération. L'éducation nationale doit garder la maîtrise de la formation avec des stages d'application sur les lieux de production ou de services, mais aussi dans les administrations ou des associations. Ce n'est pas la formation ni l'école qui sont responsables du chômage des jeunes. Ce sont les pouvoirs économiques et politiques qui pourraient développer l'emploi en diminuant le temps de travail et en cherchant d'autres voies de développement. C'est cela que nous devons imposer, nous, syndicalistes.

CLAUDE RICHARD

Construction Bois (Strasbourg)

Nous avons mis en pratique un syndicalisme d'adhérents, revendicatif, une force de propositions qui a fait de la négociation dans les branches, dans les entreprises, un moyen essentiel d'action pour obtenir des résultats. Avec des pratiques syndicales renouvelées, cette stratégie nous a permis de nous redresser. En trois ans, nos adhérents ont plus que doublé.

- Un projet courageux et novateur pour notre société

L'adhésion doit rester un acte volontaire d'engagement

C'est le résultat de trois priorités : construire des politiques de branches mobilisatrices basées sur des accords sur les salaires, les qualifications ; développer la formation syndicale ; définir un plan de syndicalisation. La syndicalisation est une nécessité absolue. Et nous avons des résultats. Mais nous voulons attirer l'attention sur des coûts de gestion insupportables, que nous impose la Bfcc. Nous souhaitons que l'accord avec la Bfcc soit profondément modifié.

GÉRARD SNOECK Transports (Artois)

En 1973, nous voulions construire sur le terrain avec les militants, à partir des orientations confédérales. Progressivement, ce travail a permis l'élaboration de positions communes à des métiers différents (ingénieur, marin, nettoyeur...) et la prise en charge collective des problèmes au niveau de la région.

En 1984 est né le Sgt Artois avec l'aide de la région. Il progresse chaque année et a pris sa place dans l'interpro grâce à un travail quotidien de toutes les structures. Il a impulsé la prise en charge de l'horizon 1993 dans l'Uri.

Ainsi, s'il a fallu du temps, de la patience, aujourd'hui la solidarité s'est installée et se vérifie la nécessité d'une structure forte pour agir, développer la Cfdt et répondre aux attentes des adhérents. L'opposition de nos militants à casser des outils, qui ont fait leur preuve, ne nous fera pas faire demi-tour.

MICHEL SALABERT

Transports (Yvelines)

Par delà les grands problèmes, les salariés se préoccupent avant tout de leur salaire, de la lutte contre les heures supplémentaires, le travail au noir, la réduction à 39 heures dans notre secteur du temps de travail. Il faut que la Cfdt se montre sur ces sujets au lieu de prononcer des discours protecteurs, protectionnistes, réformistes. Ce n'est pas en faisant des cadeaux aux entreprises que l'on réussira. La Cfdt doit avoir un projet de transformation sociale. Ses déclarations sur les convergences, les coordinations rendent sceptiques les militants et adhérents. Cela reste une vue de l'esprit. L'exclusion de la Cgt relève de l'ostracisme car dans les entreprises c'est avec elle que l'on s'allie. Cgc et Fo apparaissent comme des soutiens aux directions d'entreprises. Quant au chèque syndical nous formulons les plus grandes réserves. Nous ne souhaitons pas non plus voir éclater nos structures multi-branches qui se mettent en place et fonctionnent au niveau local.

RENÉ GAUTNER

Hacuitex (Haut-Rhin)

Si notre syndicat a impulsé un accord dans le groupe Cernay sur le chèque syndical, c'était bien pour développer l'adhésion syndicale et il est clair que pour nous le chèque syndical est fait pour payer la cotisation. Cela doit permettre de progresser dans le renforcement du syndicalisme par l'adhésion du plus

grand nombre pour permettre à tous de s'associer à l'action syndicale.

Nous avons créé une charte des élus d'entreprise afin de définir les droits et devoirs des élus Cfdt. Cette charte à cinq objectifs. Permettre de créer des liens entre l'élu et le syndicat. Aider l'élu dans sa recherche d'informations syndicales pour les salariés. Répondre aux demandes des travailleurs en offrant aux élus de l'information Cfdt. Favoriser la compétence en incitant l'élu à suivre des formations Cfdt et enfin les valoriser à travers leur rôle et leur fonction dans l'entreprise. En fait, reconnaître les élus dans leurs fonctions syndicales c'est les aider, les soutenir, et leur apporter la dimension collective de la Cfdt.

BERNARD ROUSSELET

Métaux (Creil-Oise-Centre)

En matière d'apprentissage, nous luttons pour que les entreprises mettent en place une organisation du travail qualifiante où les compétences sont reconnues. La formation est un outil contre l'exclusion et pour la qualification des emplois. Quant aux convergences, des mesures assurant une représentation intersyndicale dans les institutions sont nécessaires.

La négociation collective d'entreprise doit permettre de réaffirmer notre objectif du contrat collectif.

Les droits syndicaux doivent être liés à notre représentativité et à la signature des accords. L'adhésion doit rester un acte volontaire d'engagement.

Pour l'emploi, il faut développer la gestion prévisionnelle, lutter contre la précarité et l'exclusion, s'exprimer sur le thème du partage du travail.

Enfin, nous voulons le maintien de notre structuration en syndicats, lesquels travaillent en collaboration avec la Fgmm et l'Uri.

ANTOINE FATIGA

Remontées Mécaniques et Services Similaires (Savoie)

Après les Jeux Olympiques, il est temps pour la Cfdt de faire un bilan social, surtout vis-à-vis des 30 000 saisonniers aux conditions de vie, de travail et d'emploi on ne peut plus précaires quand en plus s'y ajoute le problème du salaire. Ils sont les parias du tourisme.

La Cfdt a-t-elle encore une utopie ? Plus de justice sociale, plus d'emplois suppose aussi plus de rêves, d'utopie et non d'améliorer la société libérale actuelle. Il nous faut : remettre à l'ouvrage la Rtt, la récupération des heu-



res supplémentaires en temps de repos ; reconnaître le travail socialement utile ; taxer les machines ; développer l'emploi en impliquant les Cet, en écoutant les demandeurs d'emploi ; promouvoir la formation pour accéder à un métier ; revaloriser les métiers manuels ; préparer les salariés à la retraite progressive ; moderniser le service public ; agir sur la précarité de l'emploi. Pour affiner ces pistes nous demandons la mise en place d'États généraux de l'emploi en Savoie.

MARCEL LEMALLIER

Marine (Cherbourg)

Pour Cherbourg, les arbitrages budgétaires 1992 se traduiront par la suppression de 1 000 emplois directs auxquels il faut ajouter les emplois induits. Le syndicat Cfdt de l'arsenal de Cherbourg, la fédération mettent aujourd'hui tout en œuvre pour que la diversification devienne réalité. Diversifier les emplois, c'est en sauver et surtout en créer. La Cfdt dénonce depuis longtemps les risques de mono-industrie et demande une véritable politique d'aménagement du territoire. Nous voulons faire bouger la société pour que vivre et travailler au pays soient des réalités. Lors des actions menées à Cherbourg, la Cfdt a défendu la sauvegarde de notre plan de charge par des charges de substitution, l'emploi dans la région, la diversification de l'industrie d'armement.

Les discours de la Cgt et de Fo donnent lieu à double langage et démagogie. Dans ce contexte, la Cfdt maintient actions et propositions pour que la navale militaire cherbourgeoise ne devienne pas la sidérurgie française.

PHILIPPE THIAULT

Ptt (Région parisienne)

Après Strasbourg, des militants de la région parisienne quittaient la Cfdt Ptt et créaient un nouveau syndicat. Une forte mobilisation des équipes restantes a maintenu la représentativité Cfdt aux élections Cap. Aujourd'hui, la Cfdt Ptt Ile-de-France avec 7 syndicats regroupe 1 200 adhérents, qui se sont battus avec la fédé pour la reconnaissance des métiers et du statut des personnels dans le cadre de la réforme. Les résultats électoraux (22 % à la Poste et 29,4 % à France Télécoms) furent un encouragement. La progression de nos adhérents (+ 20 % en trois ans) va dans le même sens. Il reste quelques paris à gagner : réussite de la décentralisation, intégration de données spécifiques sur les sites fragiles (zones ru-

rales, banlieues dites difficiles), amélioration des conditions de travail. Des moyens doivent être dégagés à cet effet. En Seine-Saint-Denis et Yvelines nous avons obtenu la création d'emplois pour sortir les jeunes de l'exclusion, renforcer les bureaux dans les quartiers ghettos et faire reculer le racisme. Ainsi nous participons au projet Cfdt, à l'aise dans nos baskets.

MARIE-ODILE PAULET

UCC

Parmi les salariés, les cadres ont progressé de 20 % en dix ans et la Cfdt est maintenant la première organisation chez les ingénieurs et cadres. Il est fondamental de les prendre en charge syndicalement dans la Cfdt, car ils ont un rôle charnière pour la recherche d'une organisation du travail (nouvelle, valorisante et qualifiante) et parce que les exigences nouvelles des entreprises posent des problèmes spécifiques pour lesquels nous devons faire des propositions : allongement du temps de travail (45 heures actuellement), difficulté de gestion de carrière, chômage avec + 34 % en un an notamment chez les jeunes diplômés universitaires mal professionnalisés et les cadres dits « âgés », mais aussi la retraite et l'Europe... Nous ne pouvons nous satisfaire du niveau actuel de syndicalisation. L'Ucc propose de favoriser la création dans les Sse de groupes cadres. De même Ud, Uri, fédé doivent avoir comme objectif de se développer dans ce secteur, d'organiser des groupes ou commissions cadres. L'axe de ce congrès est bien la démocratie dans l'entreprise : sachons la faire vivre dans toute sa diversité.

PIERRE MENDIELA

Sgen (Isère et Haute-Savoie)

Isère : premier syndicat de la fédération dans le secondaire, et qui progresse ; Haute-Savoie : premier syndicat dans le primaire, majoritaire devant le Sni/Fen ; notre Up (Grenoble) première de la fédé. Nous ne sommes pas dans la Cfdt, nous sommes la Cfdt. Si nous avons des désaccords (grandes messes de rentrée, revendications trop globalisantes), nous sommes en phase sur les grandes orientations. En accord avec l'Uffa (négociation, grille indiciaire, accord salarial) et Interco (négociation assistante sociale). Accord avec la Confédé sur l'exclusion et l'insertion des jeunes, sur l'apprentissage. Quel va être le choix du Sgen face à l'éclatement de la Fen ? Le Sgen est d'accord avec tout



le monde, donc en incapacité de décider. Chercher les convergences mais en parlant clairement : sur notre terrain nous savons bien que toute avancée du Snes ou de la Cgt est un recul pour le syndicalisme Cfdt. Nous voterons le rapport : nous y trouvons justification et prolongement de notre action, en regrettant que notre fédération se soit elle-même mise hors du débat des organisations confédérées.

FRANÇOIS JEANNIN

Cheminots (Besançon)

Le rapport général est mesuré. Difficile d'y trouver, sur le fond, des divergences. Sur la forme, le vocabulaire nous interroge : capitalisme, aliénation, exploitation sont devenus des mots tabous sans pour autant que la situation ait changé dans les entreprises. Peu de chose sur l'aménagement du territoire malgré le travail fait dans les Cesr et la dépense d'énergie militante dans les Cbe qui n'a pas trouvé les relais confédéraux attendus. Le choix d'une stratégie réformiste devient moteur des transformations en lieu et place de l'action. La négociation remplace les luttes pour obtenir des résultats. Quant au patronat représentatif, responsable... c'est une espèce rare dans notre région. Le choix d'un apartheid systématique vis-à-vis de la Cgt, partenaire obligé sur le terrain, conduirait la Cfdt à de bien dououreux réveils. A l'heure de la banalisation des politiques de gauche et de droite, de la montée extrémiste, le plus dangereux pour la Cfdt serait un repli

Les ingénieurs et cadres ont un rôle charnière, la Cfdt se doit de les accueillir



Le développement, l'aménagement du territoire doivent impliquer les acteurs locaux

frileux sur nos espaces théoriques de compétence : le professionnel et le social.

MICHEL DAUCHOT

Chimie (Paris)

Quel projet syndical pour quelle démocratie ? Question importante pour notre avenir, à laquelle nous ne répondrons pas, faute d'avoir été posée. L'équilibre démocratique semble rompu, le tissu social disloqué. Pourquoi la Cfdt n'a-t-elle plus de réflexion sur son projet syndical ? Poser le problème de la démocratie dans l'entreprise impliquerait une réponse sur la place et le rôle des acteurs, le partage des pouvoirs, les limites du champ contractuel et aussi d'affirmer notre légitimité ; cela impliquerait une réponse sur la planification, sur notre rapport à l'État et au politique, sur un partage des compétences entre les acteurs, sur nos exigences face au capitalisme. Les amendements ne permettent pas de définir clairement nos orientations. Pourquoi n'avoir pas retenu d'amendement favorable au chèque mais refusant un amalgame avec l'acte d'adhésion ? Si le chèque est un acte d'adhésion, l'électeur remplacera l'adhérent, le chèque la cotisation, le syndicalisme deviendra de gestion et sera limité. L'autre option est un syndicalisme légitime parce que d'adhérent, parce que solidaire, visant la transformation et faisant primer l'intérêt général. Si les valeurs Cfdt peuvent se passer de dogmes et modèles, un syndicalisme de transformation sociale ne peut se passer d'un idéal.

JEAN-LUC CHAUMETTE

Acheminement-tri Ptt (Paris)

Au programme de son intervention, l'Union syndicale de l'acheminement et du tri (Usat) présente trois films. « Mort programmée d'un syndicat » expose les réticences de l'Usat sur la future organisation de la Cfdt-Ptt Paris en syndicat départemental : organisation-impasse au regard de la dilution des lieux de négociation et l'absence de cohérence du futur découpage. « Ud, tes jours sont comptés » raconte l'Ud de Paris, son travail quotidien avec les équipes sur le terrain ou à l'Ud-même. Scénario de la deuxième partie du film non écrit mais amenant une question : tout cela va-t-il finir ? « Débats en trompe-l'œil » retrace la préparation du congrès de Paris et imagine son déroulement. Dur, dur de s'y retrouver et de choisir entre deux débats qui ne soient pas caricaturaux, note l'Usat, qui estime que les congressistes se positionneront sur la forme.

DOMINIQUE MONEGLIA

Interco (Corse)

Évolution des structures : notre réflexion s'est faite à partir de notre analyse du conflit de 1989 dans la Fonction Publique. Nous avons mesuré les difficultés pour la gestion du conflit de l'existence de trois niveaux de décision : deux Ud et l'Uri. Nous avons donc décidé à la suite d'une réflexion commune interpro-Interco de privilégier l'Uri pour la décision et de transformer les Ud en Ul chargées de l'animation, du développement, de l'accueil et de l'information ; la fédération ayant plutôt un rôle

de confrontation, de formation et de mener les négociations à l'échelon national. Cette complémentarité s'est traduite par un accroissement rapide des effectifs : 150 % de 1989 à 1991 en Corse-du-Sud et 120 % en Haute-Corse, pour ce qui concerne Interco ; 15 % par an pour l'Uri. La Cfdt Corsica mène le combat pour la prise en compte des aspirations du peuple corse en matière culturelle, économique et sociale ; elle s'est rapprochée des syndicats sardes, avec lesquels elle envisage la création d'un Csi. La réforme des structures doit prendre en compte les spécificités régionales comme des perspectives d'« Europe des régions ».

DOMINIQUE SUBILEAU

Finances (Vendée)

La Cfdt dit qu'elle veut lier efficacité syndicale et progrès de l'émancipation des salariés. Or, elle le fait dans un contexte économique imposé par le libéralisme sauvage en voulant passer par des convergences avec des organisations qui, en fait, n'ont pas de vues identiques. Elle veut adapter les structures à cette efficacité. Nous disons que moins de démocratie ne conduit pas à une efficacité plus grande ; la technocratie syndicale nous guette. Nous ne voulons pas être les fossoyeurs de l'interprofessionnel. La décentralisation étatique doit avoir comme corollaire des lieux de pouvoir syndicaux. La politique de développement local, d'aménagement du territoire doit être mise en place avec les acteurs locaux. C'est là que nous pouvons nous battre contre l'intérim, l'exploitation du travail féminin, les bas salaires... Un syndicalisme de lutte est un syndicalisme qui agit, dans et hors de l'entreprise, sur les conséquences et sur les causes.

GÉRARD THIBORD

Sgen (Doubs)

Nous n'avons pas d'opposition forte à la politique confédérale des trois dernières années. La chute du système communiste nous a causés une grande joie, mais nous y avons perdu quelques points de repère : nous devons reconstruire les modes de pensée qui sous-tendent notre action, mettre en place des sessions de formation sur les théoriciens actuels de la justice sociale, le renouveau de la pensée des droits de l'homme en dépend.

Nous nous réjouissons de la reprise de la politique contractuelle dans la Fonction Publique : nous pouvons modifier nos comportements revendicatifs,

trouver des issues locales à court terme aux conflits, qui aient une incidence directe sur les conditions de travail. Se cantonner à une seule revendication salariale forte ne peut fonder une politique revendicative. Restons fidèles à nos valeurs en ayant la volonté de ne pas seulement rêver les changements. Pour combler le décalage adhérents-militants, rendre les changements concrets pour le plus grand nombre, nous devons aussi regrouper nos forces syndicales.

ANDRÉ BAECHLE

Cheminots (Est Mosellan - UI Sarreguemines)

Le dernier congrès de l'Ud Moselle s'est donné comme objectif le syndicalisme de proximité interpellant les syndicats sur la nécessité de s'investir dans les UI. Mais comment développer la Cfdt si nous ne mettons de moyens (en temps et en finances) là où ils se justifient le plus ? En temps, nous proposons que le code du travail soit modifié afin que les syndicats puissent avoir des pools d'heures qui permettraient de faire le travail dans la branche avec plus d'efficacité et de dégager des militants au niveau de l'UI. En moyens financiers, la part la plus importante des cotisations doit rester aux syndicats et UI. Les travailleurs veulent avoir à proximité des structures et des hommes formés, capables de répondre à leurs préoccupations. Nous sommes contre le texte qui prévoit un seul niveau statutaire dans les régions. Nous comprenons le souci de réduire les structures mais cela nécessite une approche plus débattue.

SONIA MOUDEN

Santé/Sociaux (Finistère)

Au nom de l'adaptation du syndicalisme nous sommes passés d'un syndicalisme de transformation sociale prônant l'autogestion à un syndicalisme réformiste où l'économie de marché et le compromis deviennent la règle d'or, ceci au mépris de nos propres valeurs.

La notion de compromis ne nous plaît pas mais elle reflète l'esprit de la Confédération. Dans le contexte actuel, l'image de la Cfdt n'a jamais été aussi mauvaise, et les sondages montrent que les salariés opteraient plutôt pour un syndicalisme combatif. Aussi, si nous voulons opter pour une transformation sociale, il n'est pas besoin d'adopter les valeurs propres aux entreprises et aux technocrates. Il nous faut réaffirmer nos valeurs pour ne pas perdre notre identité.

DOMINIQUE GILLIER

Métaux (Saint-Etienne)

Le salariat, à Saint-Etienne comme ailleurs, a glissé du statut développé de grandes entreprises vers les garanties sociales minima de Pme. Il faut donc négocier des conventions collectives étendues, élaborer des propositions de l'Ud et des UI pour l'emploi et le territoire, avec d'autres. Le syndicat professionnel, territorial, multi-sections est l'outil de confrontation, du développement de la Cfdt et de l'action de proximité. Mais la situation exige aussi des impulsions nationales et internationales fortes, au-delà de l'entreprise et des branches, initiatives revendicatives et critiques fortes, volonté confédérale (par exemple, sur Rtt). Syndicalisme participatif, oui, mais face à un patronat en carence, un encadrement légal plus contraignant est nécessaire. Les convergences, ce sera long. Se pose la question du rapport de force, sous toutes ses formes, grève comprise.

Nous avons été de toutes les étapes de la Cfdt. Bouger pour bouger en perdant l'essentiel, ce sera non.

FRANÇOIS CEREZO

Banques (Aveyron)

Pour un syndicalisme de masse et fort, nous devons prendre en compte la situation du militant, de l'adhérent. La réalité, pour le militant, c'est le plus souvent le sacrifice matériel et professionnel. Pour l'adhérent, c'est une cotisation et des conflits avec un moins sur le bulletin de salaire. Les salariés ne sont-ils pas subordonnés à un pouvoir patronal de plus en plus fort et unilatéral ?

Pour que le syndicalisme ne régresse pas, il faut valoriser et sécuriser les militants, produire des biens collectifs et individuels.

Nous devons réfléchir à un financement du syndicalisme qui garantisse son indépendance tout en pesant moins sur l'adhérent.

GILBERT BILLON

UCR

Cela fait dix ans que les retraités participent à part entière aux congrès de la Cfdt qui peut ainsi intégrer les aspirations de millions de retraités. La base de l'action de l'Ucr est la solidarité intergénération. Tel est le sens de notre adhésion à une confédération syndicale et de notre implication dans tous les combats qu'elle mène comme de notre attachement aux retraites par répartition, à leur indexation sur les salaires, au principe

d'une Csg. Nous voulons être des éléments actifs dans la vie de la Cfdt. Comme toutes les autres couches de la population nous sommes conscients des problèmes graves que posent le racisme, le chômage, la précarité, etc.

Cette situation impose à la Cfdt de clamer haut et fort sa volonté de transformation sociale. C'est au plus près des réalités que l'Ucr mène son action. Une vitrine locale Cfdt est un complément indispensable d'une vitrine professionnelle. Par ailleurs, c'est à ce niveau que se forment des courants d'opinion à l'influence importante. Des coordinations de retraités montent en puissance, veulent participer aux élections qui jalonnent la vie sociale et vont jusqu'à contester la représentativité des organisations syndicales.

FRANÇOIS FOSSE

Mineurs (Lorraine)

Les mineurs de Lorraine se félicitent que la Cfdt fasse de l'emploi une priorité. Mais face à la crise du syndicalisme, quels moyens se donne-t-elle ?

Les convergences avec les autres syndicats dits réformistes. Pour nous, sur le terrain, la réalité est différente. Il faut l'unité syndicale complète et forte y compris avec la Cgt.

Le partenariat : pour cela il faut être deux. Force est de constater que le plus souvent se dresse en face de nous une direction archaïque et imperméable aux rapports sociaux normaux. Pour faire face, nous devons établir le rapport de force constant.

Pour le créer, pour obtenir un syndicalisme puissant, la solution n'est pas le chèque syndical.

Bien qu'opposé à ces moyens, nous sommes un syndicat fort et représentatif car nous investissons dans des domaines concrets : formation professionnelle, conditions de travail, information syndicale.

L'Ucr et les retraités participent à part entière à la vie de la Cfdt



L'espace rural est source d'emplois et d'insertion

Tout salarié a droit au repos dominical

La démocratie exige de rencontrer et d'écouter les travailleurs

CHRISTIAN GOULLES

Agriculture (Niort)

Le développement de la Cfdt fait partie intégrante de notre activité syndicale : tournées Gaps, développeurs, formation... Notre progression depuis 1988 est de 8,53 %. Nous avons créé de nouvelles sections et devons accompagner ce développement par un accroissement des capacités de nos militants. La formation est un moyen essentiel pour assurer l'avenir de la Cfdt. Nous devons proposer des modules qui répondent aux besoins des militants et développent leurs compétences.

Dans le cadre de notre action revendicative, nous travaillons sur l'avenir de l'espace rural. La Cfdt apporte une attention particulière à l'emploi et à la qualité de la vie. Pour que l'espace rural ne devienne pas un lieu d'abandon, nous voulons la mise en place d'un partenariat, la création d'une charte d'aménagement, le développement des infrastructures de communication, la transformation sur place de la production locale...

Travailler à la revitalisation de l'espace rural c'est lutter contre le chômage et l'exclusion, renforcer les solidarités. Notre efficacité dépendra de notre capacité à travailler en complémentarité entre les structures.

JEAN-PIERRE GUICHARD

Commerce (Reims)

Il faut une réponse claire à la question du repos dominical. Dans le commerce, des politiques sociales médiocres expliquent le rejet massif du travail du dimanche. Que vaut le volontariat quand la majoration permettra juste de dépasser le Smic ? Dans les commerces culturels, que vaut le professionnalisme si on embauche des étudiants de passage ? Quatre mille heures d'ouverture en France, record d'Europe, ça suffit pour contenir les clients.

Des actions se développent contre les abus, pour changer la loi. Tout salarié a droit au repos dominical, sauf dérogation limitée et négociée dans leurs principes et leurs contreparties : en saison dans les zones touristiques, et le dimanche matin pour l'alimentation de proximité. Face à l'activisme des associations (Séguéla), il faut rester mobilisés pour obtenir une bonne loi. Il y a un bon soutien des organisations Cfdt et de la Confédération, il faut poursuivre.

SAUVEUR BACHO

Agro-alimentaire (Pays Basque)

Nous attendons de la Cfdt une image plus claire et qu'elle ne

perde pas son âme. Il faut tout faire pour réaliser l'unité d'action la plus large sur des objectifs précis : emploi, salaires, conditions de travail, etc. Mais en restant nous-mêmes, nous devons donner des repères aux salariés, des objectifs à long terme, un projet collectif. Ne pas nous contenter de gérer la société mais la transformer.

Les structures syndicales doivent être le reflet de l'identité de la Cfdt. Le projet confédéral met l'accent à juste titre sur le syndicat, mais nous nous sommes attachés au syndicat multi-sections, sans remettre en cause le rôle politique des Ud et Uis, les mieux placées du territoire pour organiser les travailleurs des Pme.

Autre sujet d'inquiétude : l'aménagement du territoire, ou plutôt le « déménagement » du territoire. La situation empire chez nous et nous dénonçons le rôle d'entreprises publiques comme l'Edf. Nous avons organisé chez nous la résistance dans la plus large unité d'action et avons obtenu des résultats en regrettant que la presse confédérale en ait si peu parlé, nous menons aussi la lutte sur le plan culturel inseparable de la lutte sociale. (Une partie de la fin de l'intervention en langue basque.)

HENRI VOISINE

Interco (Maine-et-Loire)

Les orientations proposées par la Confédération manquent d'ambitions lorsque nous ne proposons à nos adhérents que la réalité incontournable de l'économie de marché.

Serions-nous appauvris au point de ne plus pouvoir réfléchir ? Nous devons affirmer et nous battre pour l'émancipation de l'homme et la réduction des inégalités et ne pas confondre objectifs à atteindre et moyens pour y parvenir. Ainsi, les convergences doivent se construire sans exclusive ni a priori.

Le chèque syndical ne peut être un élément ni d'adhésion, ni de notre développement mais uniquement un moyen de financement.

En conclusion, il est possible de corriger notre route, hâtons-nous si nous ne voulons pas décevoir.

DIDIER ROYANT

Synapac

Notre syndicat, créé en juin 1991, regroupe les professions artistiques, culturelles et socio-culturelles du secteur privé : 800 nouveaux adhérents dont 500 intermittents du spectacle en quelques mois. Son champ d'activité est bien particulier : salariés isolés, employeurs mul-

tiples, petits salaires, absence ou multiplication de conventions collectives, travail clandestin... Face à cette situation, en syndicalistes nous avons dit : « Que le spectacle continue mais dans de bonnes conditions ». Respectez les droits fondamentaux des salariés, « nettoyer les coulisses » et le « show » n'en sera que plus beau...

Au Synapac nous sommes allés à la rencontre de ces travailleurs... pas les vedettes, mais tous ceux qui forment le tissu culturel de la France, qui travaillent dans les rues, les quartiers et dont 71 % touchent moins que le Smic. Le Synapac a aussi fait entendre une autre voix que celle de la Cgd lors des négociations sur l'assurance-chômage des artistes, cet hiver.

RENÉ DEFROMENT

Bâtiment (Clermont-Ferrand)

Notre syndicat est constitué de 15 sections de Pme ou d'agences de moins de 100 salariés : 50 % de salariés sont dans des entreprises de moins de 10 salariés.

De 1989 à 1991, nos adhérents sont passés de 1 200 à 3 000... et notre patronat est opposé à notre existence : notre syndicalisme, qui gagne sur des petites revendications quotidiennes et catégorielles, a de l'avenir... y compris auprès des jeunes.

Syndicat démocratique, qui rencontre et écoute les travailleurs, il a besoin de revendications unitaires comme : droits nouveaux dans les Pme ; emploi par les 35 heures pour tous sans perte de salaire ; égalité par la revalorisation au Smic.

Nous devons ainsi convaincre les travailleurs – et non les patrons – de la nécessité d'un syndicalisme fort.

SAID CHERGUI

Construction-Bois (Île-de-France)

J'interviens aussi au nom du syndicat de Paris et des syndicats Île-de-France. Développement, syndicalisation, cela suppose information et formation de qualité, prise de positions dans les organismes paritaires. Cela ne peut être assumé que régionalement pour être efficace.

Pour cela nous nous donnons des moyens :

- un journal régional trimestriel destiné aux élus et aux désignés des sections syndicales ;
- une formation adaptée et en cela nous soutenons les propositions de la Confédération pour développer une formation pour une plus grande professionnalisation ;
- une présence de qualité et une

capacité de proposition dans les organismes paritaires ;
- une volonté de développement tant à l'interne pour faire que les représentants Cfdt retrouvent le contact avec les salariés, qu'à l'externe en lien avec les Ud et les Ul pour faire de nouveaux adhérents.

FRANÇOIS COUSTAL

Métaux (Yvelines)

Nous sommes sceptiques sur les choix confédéraux concernant les convergences. Dans la métallurgie, nous ne rencontrons ni la Fen, ni les Autonomes, assez peu la Cftc. Avec la Cgc, les convergences sont pour le moins extrêmement rares. Quand il s'agit d'action, même si c'est toujours conflictuel, c'est la Cgt que nous rencontrons.

L'emploi est au cœur des préoccupations des sections et comment ne pas dire nos interrogations sur la gestion paritaire de l'emploi qui recouvre deux approches opposées. Celle de l'organisation syndicale qui souhaite analyser l'évolution de l'emploi afin de l'anticiper, de requalifier les salariés pour qu'ils conservent ou retrouvent un emploi. Celle du patronat qui, en pratique, gère toujours les effectifs par des plans sociaux : Fne, primes au départ, licenciements. La gestion prévisionnelle de l'emploi n'est pas une réponse de fond au chômage. Il faut revenir à la solution Cfdt : les 35 heures. Seul un mouvement de réduction du temps de travail est à la hauteur du défi du chômage. C'est maintenant que la Confédération doit impulser le mouvement.

JEAN-PIERRE LALLEMENT

Finances

(Dordogne et Lot-et-Garonne)
A l'automne 1989 une grève qui dure depuis des mois aux finances aboutit à une manifestation imposante, résultat d'un rassemblement longtemps contenu aux multiples causes : conditions de travail, pouvoir hiérarchique, fiscalité de classe, dégradation du service public, effectifs, etc. En face, nous avons eu une hiérarchie bloquée qui a révélé des individus plus soucieux de leur carrière que de leur devoir. C'est alors que la Confédération, en rendant un jugement défavorable sur notre action, a causé des dégâts considérables dans notre organisation et de nombreuses démissions. Ne refaites jamais ce genre d'erreurs.

FRANCIS VANDEWEEGHE

Sgen (Lille)

Situons l'organisation : + 5 % en 5 ans, mais 3 % de taux de syn-

dicalisation : il faudrait 25 ans pour arriver à 10 %. C'est dire que nous avons besoin des autres pour être représentatifs en France : les convergences ne s'opposent pas à la syndicalisation, elles la prolongent. Or, il y a deux syndicalismes : ouvert à la réforme ou crispé sur les refus ; les 90 % de non-syndiqués voient cela mieux que nous. Crise de la Fen : on ne se réjouit pas, mais cela clarifiera les choses. Le Sgen aussi doit saisir cette occasion de clarification. Le Sgen-Lille a choisi la transformation progressive de l'école, avec la majorité de la Fen. On travaillera de fait avec la Fen qui a besoin du Sgen pour sa dimension interprofessionnelle. Le Sgen doit clarifier sa position dans la Confédération. Il n'a pas de vérité absolue sur la formation des jeunes, il a des choses à dire.

La formation, c'est l'affaire de tous. Travailsons ensemble dans ce sens.

MICHEL BENARD

Syndicat national des Personnels des forêts et espaces naturels

Nous avons de nombreux désaccords avec la Confédération : chèque syndical, accord Fonction Publique, recomposition syndicale. Mais ce que nous déplorons le plus c'est l'absence de projet de transformation de la société et l'acceptation d'un modèle génératrice d'exclusions et d'injustices. Nous rappellerons que le combat que nous menons exige un développement respectueux de l'environnement. C'est pourquoi il faut tirer les sonnettes d'alarme et dénoncer les politiques néfastes pour les milieux forestiers et c'est également la raison pour laquelle nous avions souhaité que la Confédération affirme cette priorité. Nous seuls n'avons pas la

prétention de sauver le monde mais redonnons un sens à notre démarche syndicale.

FRANÇOIS LADOURDETTE

Santé-Sociaux (Paca)

Alpes-de-Haute-Provence : 130 000 habitants. Ruralité, petites entreprises, montagnes, enclavement, chômage-saisonnier, syndicalisme de proximité, Ul, Ud, tout cela est imbriqué. Notre syndicalisme est adapté à notre réalité. Tout cela est en opposition avec la réalité des grandes entreprises, des villes : changer nos structures, chez nous, c'est rendre notre tablier... Si c'est ça le progrès ! Aménagement du territoire, plan de secours des zones rurales, loi montagne... on attend toujours les décrets... tandis que les milliards aménagent les périphéries des grandes métropoles : comment attirerons-nous des entreprises ?

JACQUES PELIN

Interco (Ain)

La volonté de notre syndicat a été d'étendre nos interventions sur l'ensemble du champ de syndicalisation d'Interco, de donner la priorité à la syndicalisation : moyens humains et financiers ; rapport de force nécessaire pour faire aboutir notre volonté de transformation du travail et de la société. Cela permet aussi de concrétiser des liens entre les salariés, des salariés avec l'organisation pour résoudre des problèmes individuels dans un cadre collectif. Mais notre progression est aussi le reflet de notre audience et de nos succès obtenus grâce à notre présence dans tous les secteurs. Nous sommes inquiets de voir la Confédération remettre en cause l'existence de syndicats multi-branches et multi-secteurs, les champs fédéraux larges.

La formation est l'affaire de tous. Le Sgen, sur ce sujet, doit clarifier sa position



LA RÉPONSE DE JEAN KASPAR



Le rapport général a suscité une cinquantaine d'interventions (...), certaines ont été critiques, d'autres ont fait remonter des inquiétudes (...), plus d'une vingtaine ont montré les résultats que vous obtenez (...).

NOS AMBITIONS

Doutes sur la stratégie confédérale (...) En substance, nous aurions abandonné toute ambition de transformation pour nous rallier à la société telle quelle est (...). On peut se demander si la meilleure réponse ne consiste pas à s'interroger sur ce qu'attendent de nous les salariés (...). Est-ce qu'il faut que nous leur donnions les clés d'une hypothétique société idéale ? Certainement pas (...). Ce qu'ils attendent de nous c'est un syndicalisme qui produise des résultats concrets, visibles dans leur vie de travail (...), la Cfdt incarne bien un syndicalisme de propositions qui se donne pour objectif d'avancer au quotidien par la voie de la transformation des réalités sociales (...). Nous n'avons pas peur de nommer ce syndicalisme-là : c'est un syndicalisme réformiste. On peut être en désaccord, préférer les idéologies de rupture, mais le qualificatif nous semble tout à fait en accord avec la nature de notre action. Dans certains cas, derrière des discours radicaux, c'est implicitement la conception d'un syndicalisme minoritaire qui se cache. Cette conception renvoie à l'idée d'une avant-garde chargée d'éclairer l'avenir et de guider la masse des salariés vers des lendemains qui chantent (...).

Aucune société ne peut prétendre éliminer les conflits d'intérêt (...). Le totalitarisme est venu, un temps, à les masquer mais les clivages sociaux n'ont pas disparu pour autant, bien au contraire (...). Alors, mieux vaut en prendre acte et laisser s'exprimer ces conflits selon des procédures organisées et viser un partage des richesses, un équilibre des pouvoirs aussi équitable que possible : c'est ce que permet la démocratie, à la différence de tous les autres régimes politiques. Ce qui ne veut pas dire que la démocratie soit juste par essence. Non. Elle permet l'action des acteurs sociaux, dont le syndicalisme, pour établir davantage de justice, le respect de la dignité des salariés : les voilà nos objectifs de transformation sociale,

dans un combat qui, lui, ne sera jamais achevé (...).

La réforme c'est le parti du mouvement contre le conservatisme, c'est celui qu'ont choisi nos camarades des Ptt, celui qu'a choisi l'Uffa en négociant une nouvelle grille de classifications, celui qu'ont choisi nos camarades du Btp d'Alsace expliquant comment la mise en application de l'accord sur les salaires et les classifications avait satisfait les salariés et provoqué des adhésions. C'est aussi celui que nous avons choisi avec le Rmi et la Csg (...). C'est encore parier sur l'évolution des relations sociales, c'est-à-dire une conception du changement social qui ne repose pas seulement sur la loi mais fait une place privilégiée à l'accord négocié (...). C'est se battre pour obtenir la reconnaissance de la citoyenneté dans l'entreprise, c'est-à-dire le respect de la liberté, de la responsabilité et de la capacité d'initiatives des salariés (...). C'est poursuivre comme objectif: l'approfondissement de la démocratie. Ces ambitions, dont je ne laisserai personne dire qu'elles sont un signe de modération coupable, supposent, c'est vrai, un syndicalisme puissant pour se concrétiser (...). Un syndicalisme uni, capable de surmonter les faiblesses de sa division, un syndicalisme participatif ouvert au dialogue avec les salariés (...). Ce syndicalisme puissant dont nous voulons créer les conditions de l'émergence à partir de notre situation, chez nous, ne peut qu'adopter une stratégie réformatrice (...), sans s'en remettre à la médiation des forces politiques et sans tout attendre de l'Etat, en prenant nous-mêmes nos responsabilités (...).

LE MARCHÉ

L'économie administrée n'a jamais réussi nulle part, elle a par contre réussi à détruire des économies développées. Elle a produit la pénurie, le gaspillage, le marché noir, la destruction massive de l'environnement et les superpriviléges d'une nomenklatura.

Pour conjuguer marché, démocratie et justice sociale, trois exigences sont à remplir. D'abord soustraire certains secteurs à la logique marchande notamment la justice, l'éducation, la sécurité, la défense, la protection sociale, la protection

**La réforme,
c'est le parti
du mouvement
contre le
conservatisme...**

**... C'est une
contribution
à l'approfondissement
de la démocratie**

des milieux naturels, la culture. Ensuite, il faut un Etat qui fixe des règles et qui avec les acteurs de la société civile mène une action de long terme, prépare l'avenir. Non pas un Etat dominateur mais un Etat incitateur, coordinateur (...). C'est le rôle de l'Etat incitateur de produire des choix qui soient l'expression d'une volonté collective. C'est le sens que nous donnons à la planification dans une économie de marché. Enfin, il faut des acteurs sociaux forts qui, par leur action et les résultats qu'ils obtiennent, corrigeant les inégalités et les injustices du marché (...). Accepter d'agir dans ce cadre, ce n'est pas réduire nos ambitions. C'est au contraire, refuser de les reporter dans un futur indéterminé où les conditions politiques permettraient d'envisager la construction d'une société différente (...).

LES CONVERGENCES

D'abord ne confondons pas unité d'action et stratégie de reconstruction du syndicalisme. Bien sûr que l'unité d'action sur des problèmes précis, ponctuels, peut s'envisager avec la Cgt ainsi qu'avec d'autres organisations syndicales.

Notre stratégie de coopération avec les organisations réformistes (...) met en jeu le type de syndicalisme que nous voulons construire. Acceptons de voir les avancées. L'enquête que nous avons effectuée en 1989 a montré que Fo, Cgc et Cftc étaient devenues nos partenaires habituels dans les institutions et certaines négociations. L'action à quatre pour l'emploi, malgré l'absence de Fo, est une avancée, comme les actions communes dans la fonction publique. Entre le tout ou rien, le bout de chemin accompli sans Fo, avec la Cgc, la Cftc et la Fen relève d'une stratégie intermédiaire qui doit nous conduire à continuer de poser les jalons d'une démarche de long terme en restant lucides sur les difficultés et déterminés sur l'objectif.

Ensuite, ne confondons pas valeurs et identité. Les valeurs qui fondent notre syndicalisme constituent le support permanent, non négociable, de notre identité. Ce sont elles qui donnent sens à notre choix, à notre action. Mais l'identité, elle, est le produit de notre histoire, de notre évolution,

de nos analyses. (...) Si notre identité n'était pas évolutive, nous n'aurions pas fait la déconfessionnalisation en 1969 ! Nous ne serions pas ce que nous sommes aujourd'hui. Alors ne craignons rien. Les valeurs des organisations qui doivent constituer avec nous la colonne vertébrale des convergences (c'est-à-dire Fo et la Fen) (...) sont pour l'essentiel communes : émancipation, indépendance, démocratie, solidarité, justice, laïcité (...).

Refuser d'analyser la situation du syndicalisme français et les défis qu'il doit affronter, refuser de voir les changements qu'exige sa survie, cette attitude-là, mes camarades, serait contraire avec notre histoire, avec notre identité.

Nous avons toujours voulu construire un syndicalisme démocratique et indépendant, libéré de l'idéologie communiste (...). Ce choix fondamental nous a fait accueillir positivement la naissance de Fo comme possibilité de renforcer le pôle du syndicalisme démocratique. C'est lui qui nous a fait rechercher constamment une alliance avec celle-ci de façon à constituer un bloc solide pour traiter ensuite avec la Cgt. Et c'est l'impossibilité de s'allier avec Fo qui, en 1966 et dans les années 70, nous a fait conclure des accords avec la seule Cgt, dans un contexte marqué par la détente, une certaine ouverture du Pcf, l'eurocommunisme, etc. L'objectif n'a pas varié. Il s'est traduit par une volonté de faire évoluer la Cgt et a conduit à des rapports très conflictuels avec elle, à la fois sur les positions de fond et sur les pratiques. Ces relations ont finalement été sanctionnées par la rupture au début de la décennie 80. Aujourd'hui, c'est la continuation de cette stratégie que nous mettons en œuvre dans un contexte plus favorable, caractérisé par l'affaiblissement du Pcf.

Nous serons attentifs aux signes tangibles d'une évolution, mais notre stratégie ne peut être accrochée à une hypothétique évolution de cette organisation. Ne confondons pas les adhérents de la Cgt et la Cgt en tant qu'organisation. Personne ne veut pratiquer l'apartheid à l'égard des adhérents de la Cgt. Ce que nous contestons, c'est la stratégie de cette organisation. Et puisque c'est un débat stratégique, pourquoi ne pas l'assumer en prenant nos responsabilités.

Des acteurs sociaux forts corrigeant les inégalités et les injustices du marché

Nous contestons la stratégie de la Cgt, sans confondre les adhérents et l'organisation



Nous ne rêvons pas d'unité organique

Enfin, laissons nos illusions, la concurrence exacerbée entre organisations ne nous fera pas gagner des quantités d'adhérents (...). La véritable perspective de développement, ce sont les 85 ou 90 % de salariés qui nous observent avec indifférence. Nous ne les attirerons pas en cultivant nos divisions, nos particularismes respectifs. Nous les attirerons par les résultats de notre action et ces résultats dépendent notamment de notre coopération.

Nous ne rêvons pas non plus de l'unité organique, mais nous voulons réussir une coopération régulière sur des objectifs communs qui s'inspirent dans ses formes de l'expérience italienne.

Notre choix est finalement simple. Il est entre une stratégie offensive porteuse d'espoir pour les salariés (...) et une stratégie défensive qui conduit tout droit à une organisation réduite à une peau de chagrin. C'est le choix (...) d'un syndicalisme fort, uni et participatif. Ce syndicalisme-là, nous ne le construirons pas seuls.

plus, ni moins. Notre ambition exige de ne négliger aucune piste.

SYNDICALISATION

(...) Nous devons avoir trois exigences internes :

1. Poursuivre et amplifier notre travail spécifique sur la syndicalisation.
2. Développer notre effort de synergie avec notre travail pour des pratiques syndicales renouvelées, une vie revendicative plus ancrée sur le lien permanent avec nos adhérents, un cadre contractuel capable de changer les relations sociales dans ce pays. Intégrer aussi dans cet effort de synergie notre travail pour des structures plus adaptées à l'accueil et à la participation du plus grand nombre.
3. Continuer notre recherche sur la nature du lien d'adhésion et donc poursuivre nos expérimentations sur de nouvelles formes d'adhésion (...).

STRUCTURES

(...) S'il n'est pas question de casser les outils qui marchent, il est question de permettre à ceux qui trouvent que les outils ne marchent pas d'en changer ou de les adapter (...). En lien avec notre stratégie et nos pratiques, nous voulons rendre nos structures plus lisibles et compréhensibles pour les salariés. Il faut pour cela reconstruire à partir de ce qui fonde notre légitimité à la défense des intérêts professionnels des salariés. De quelle manière ? L'efficacité réclame de la souplesse et de la diversité (...). Au total nous savons que des projets existent dans les organisations. Le texte proposé à ce congrès accompagne ces volontés de mouvement et représente aussi un appel d'air pour plus d'adhérents, plus d'efficacité et au bout du compte plus de solidarité dans une Cfdt plus forte.

CONCLUSION

(...) Ce congrès peut constituer une étape importante pour concrétiser nos ambitions et consolider notre stratégie (...). Pour réussir, il nous faut être capable de montrer que notre diversité n'est pas un obstacle à la nécessité de nous rassembler pour mener à bien notre stratégie et nos objectifs de transformation. Je vous demande que notre diversité autour de nos ambitions communes soit mise au service d'une mobilisation générale de toute la Cfdt pour gagner les élections prud'hommes. Je vous disais hier que nous avons de nombreux atouts :

- notre histoire ;
- nos ambitions ;
- nos valeurs (solidarité, démocratie, émancipation) ;
- notre stratégie au service de la reconstruction du syndicalisme ;
- notre ouverture au monde et à la société ;
- ces dizaines de milliers de militantes et militants qui agissent tous les jours dans les entreprises et les services.

Mettre toutes nos énergies, nos imaginations et notre dynamisme au service de la reconstruction du syndicalisme : il n'y a pas de tâche plus urgente aujourd'hui. □

Mettons notre langage en accord avec notre pratique quotidienne

Reconstruire le syndicalisme est une tâche urgente

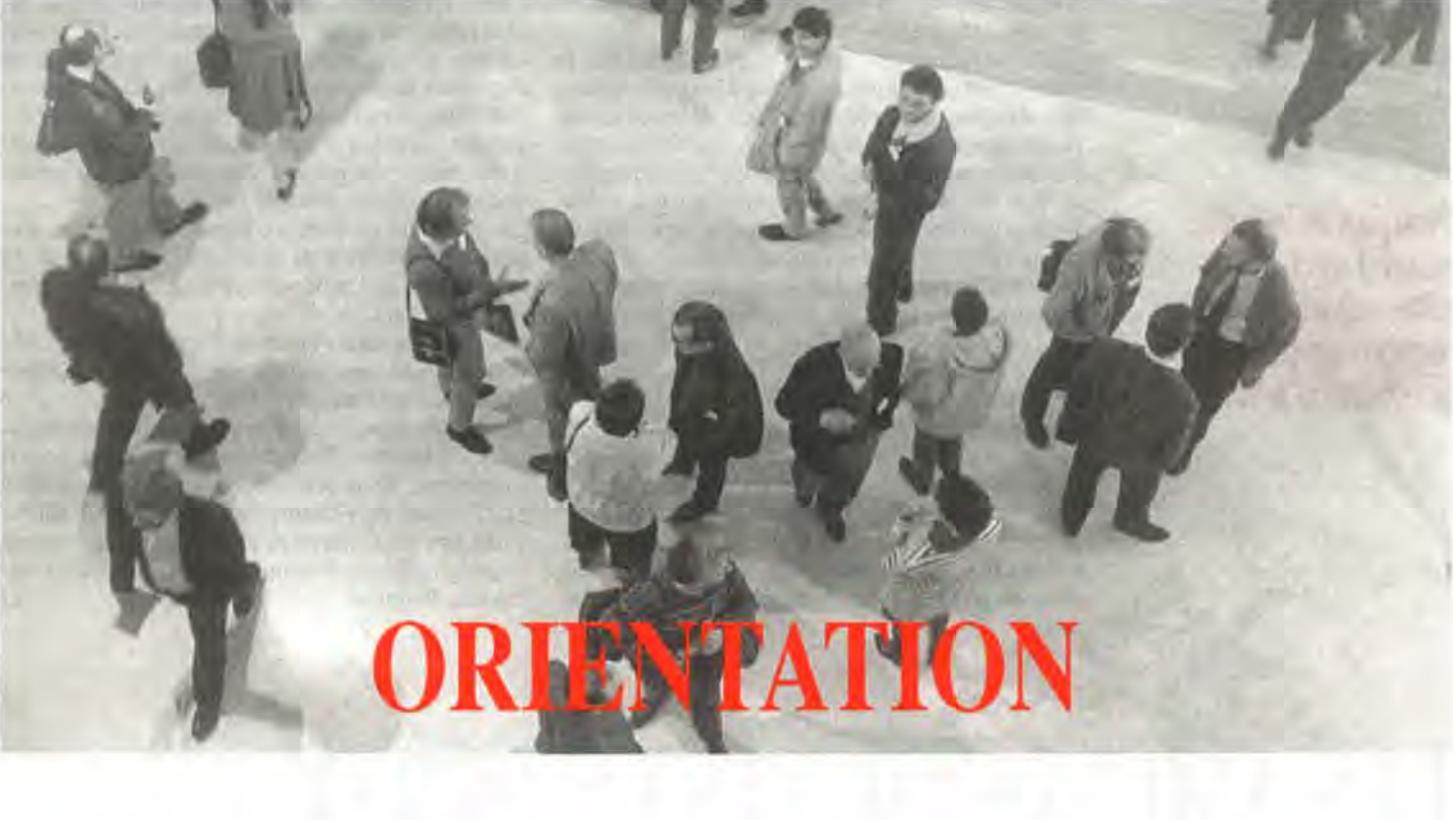
POLITIQUE D'ACTION

Elle est basée sur six points forts :

1. La confrontation de deux logiques (celle des salariés et celle des employeurs) et la recherche de compromis (...) Compromis n'est pas compromission et ceux qui le refusent dans des effets de tribune savent très bien que s'ils veulent obtenir des résultats il faut pouvoir trouver les voies et moyens d'un accord.
 2. Une vision globale des problèmes et une volonté de solidarité et de réduction des inégalités (...).
 3. Un syndicalisme de propositions (pour nous, proposer c'est : revendiquer, agir, négocier) pour ne pas laisser les employeurs seuls à l'initiative.
 4. Des pratiques syndicales renouvelées qui construisent un lien fort et de qualité avec les salariés (...).
 5. La reconnaissance du rôle central de la négociation comme moyen de concrétiser les avancées.
 6. L'affirmation du rôle pivot de la branche professionnelle, moyen de concrétiser la solidarité entre les salariés. Elle est le lieu de garantie d'un statut social minimum commun, le lieu de prise en compte des Pme et entreprises sans organisations syndicales (...) de prise en compte de l'identité professionnelle (...) d'une articulation avec l'entreprise, d'une coordination avec les champs professionnels au niveau européen (...).
- C'est une stratégie très exigeante. Elle ne signifie nullement qu'il faille tout signer (...) La transformation des rapports sociaux c'est aussi ce changement culturel. Mais, au fait, est-ce vraiment un changement pour la Cfdt ? N'est-ce pas plutôt aujourd'hui le moment de mettre en accord notre langage avec notre pratique quotidienne ?

CHÈQUE SYNDICAL

(...) Notre réflexion doit s'engager sur des réalités multiples pour confronter les pratiques et tirer, comme le dit la résolution, des bilans réguliers. « Si nous avons impulsé un accord dans le groupe Cernay sur le chèque syndical c'est bien pour développer l'adhésion », nous disaient les camarades d'Hacuitex. Nous faisons le même pari. Ni



ORIENTATION

LA PRÉSENTATION PAR JEAN KASPAR

Cette résolution vise un triple objectif que je souhaite expliciter devant vous :

- le premier objectif c'est d'être un outil d'analyse au service des militants et de l'ensemble des organisations pour comprendre les mutations qui se déroulent sous nos yeux dans la société française ;
- le second, sur la base de cette analyse du contexte de notre action, c'est de définir nos ambitions pour la société et pour le syndicalisme français ;
- le troisième enfin, c'est de définir les objectifs prioritaires de notre action pour les trois ans à venir et donc le contenu de nos ambitions pour les salariés.

Ces trois objectifs déterminent les grandes articulations du texte qui vous est soumis, auquel s'ajoute un court préambule sur trois ans d'activité de la Cfdt.

La première grande partie de la résolution replace donc nos activités dans leur contexte, national et international. Elle vise à mettre en évidence le cadre dans lequel nous avons évolué pendant trois ans et les enseignements que nous en tirons. Dans un monde à la recherche d'un nouvel équilibre, c'est la démocratie qui s'impose comme l'horizon de notre action et son approfondissement comme le moteur de notre démarche. Or la démocratie, dans notre pays, est fragilisée par l'extension du chômage et des phénomènes d'exclusion. Elle est fragilisée aussi par le jeu de ses acteurs (patronat

et gouvernement) incapables de donner au social la place qui lui revient à côté des logiques économiques et laissant sans réponses des attentes, des angoisses. Elle est fragilisée aussi par une division syndicale qui pèse dans le rapport de force face au gouvernement et au patronat pour faire avancer nos objectifs de réformes et de transformations sociales négociées.

Nous ne devons pas avoir peur de réaffirmer avec force ces objectifs réformistes car ils correspondent à la nature de notre action. Le syndicalisme est un acteur de la démocratie qui vise à peser dans le sens de son approfondissement, cela dans le cadre de l'économie de marché que nous voulons infléchir mais qui reste le meilleur garant de la satisfaction des besoins de la population. Répétons-le, c'est ce que nous sommes, c'est ce que nous faisons depuis plus de dix ans.

La seconde partie, « nos ambitions pour la société et pour le syndicalisme », précise et concrétise notre contribution spécifique à l'approfondissement de la démocratie. Ce que nous ambitionnons c'est à la fois la rénovation du cadre et du contenu des relations sociales dans ce pays et la reconstruction d'un syndicalisme fort, uni et participatif qui les rend possibles. L'un ne va pas sans l'autre, et c'est notre responsabilité historique à nous, Cfdt, d'impulser et de faire partager par d'autres organisations cette double ambition pour les relations sociales, pour le syndicalisme.

**Il nous faut hisser
les relations sociales
de notre pays
à l'échelle européenne**

L'emploi et la lutte contre l'exclusion resteront la priorité numéro un pour les trois ans à venir

Vouloir rénover les relations sociales, c'est placer la négociation collective au cœur du changement social au même titre que la loi et comme étant le cadre normal dans lequel s'inscrit la confrontation des logiques patronale et salariale, débouchant sur des compromis qui permettent de faire avancer les garanties individuelles et collectives. La transformation des réalités sociales passe par une réévaluation de la négociation dans notre action et cela pas uniquement au terme d'un conflit. Il ne s'agit de rien d'autre que de hisser les relations sociales de notre pays à l'échelle européenne. N'ayons pas peur de le dire, nous sommes en retard de ce point de vue sur les grands pays de la Communauté européenne.

De même, nous sommes à la traîne de l'Europe, sur la place du syndicalisme. Notre ambition n'est, en effet, pas seulement une ambition pour la Cfdt mais une ambition pour le syndicalisme. Vous souhaitez une Cfdt plus forte ? Nous aussi, et nous nous en sommes donnés les moyens, mais nous ne pouvons nous arrêter là. Nous avons be-

soin d'un syndicalisme plus fort, nous avons besoin pour cela d'agir avec d'autres (...). Un syndicalisme d'adhérents qui se donne les moyens de regrouper la majorité des salariés ; donc, un syndicalisme ouvert au dialogue avec les salariés, comme entre les organisations qui le composent, sur la base d'un projet réformiste de transformation négociée des réalités sociales.

La troisième et dernière partie définit, face aux grands problèmes de la société, le contenu de notre ambition transformatrice, en termes de priorités d'action (...)

Au premier rang, figurent l'emploi et la lutte contre l'exclusion qui resteront la priorité numéro 1 pour les trois années à venir.

Mais nous devons également renforcer notre capacité d'intervention sur les problèmes de l'environnement, de la protection sociale, des retraites et, bien sûr, de l'Europe qui, à la fin de l'année, franchira une nouvelle étape qui nous impose d'intégrer la dimension européenne dans l'ensemble de nos activités. □

LES AMENDEMENTS EN DÉBAT

L'ACTIVITÉ PASSÉE Amendement sur l'article 100

L'amendement du syndicat Finances du Haut-Rhin demande la suppression de l'article 100 et propose de le remplacer par un rapport d'activité.

- Le défenseur de l'amendement demande de disjoindre le débat et le vote sur l'activité du débat et du vote sur l'orientation. De plus, la résolution ne retient qu'un seul article sur l'activité. Ce qui est insuffisant. Mais, en ne retenant que cet amendement sur l'article 100, la commission des résolutions a fait du vote sur un amendement le vote sur l'activité. Ainsi, en votant pour ou contre l'amendement, c'est voter contre ou pour l'activité passée. La démocratie ce n'est pas que l'élection, c'est aussi le contrôle.

- Le syndicat des Métaux de Bayonne intervient contre l'amendement au nom des syndicats Métaux du Béarn, du Lot-et-Garonne, de Dordogne. Le congrès de Strasbourg a bien décidé de supprimer le vote sur le quitus, car ce débat donnait une image qui occultait le contenu de nos congrès. Le vote sur cet amendement a bien le sens d'un vote sur l'activité. Et l'appel à voter contre l'amendement vaut bien appréciation de la politique suivie depuis Strasbourg. En effet, les syndicats s'opposant à l'amendement considèrent que sur la syndicalisation, les structures, la politique contractuelle, le Bureau national a rempli son mandat.

- Le rapporteur estime que le débat sur l'article 100 n'est pas un débat de procédure. Le rapport soumis au Congrès comporte bien une partie sur l'activité. Aussi cet article, on peut l'amender, pas le supprimer. Que ce soit sur la politique revendi-

cative, sur nos priorités, sur la syndicalisation, sur les initiatives confédérales réussies, nous avons connu des avancées. Aussi le rapporteur invite à repousser l'amendement et à approuver ainsi le fait que le Bureau national a rempli le mandat confié par le congrès de Strasbourg.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 337. Pour : 6 903 soit 37,67 %. Contre : 11 434 soit 62,65 %.

L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ Amendement sur l'article 219

L'amendement présenté par le syndicat des personnels assurant un service Air France (75) supprime la première phrase (l'économie de marché est une réalité incontournable) et la mention « essentiel » dans la deuxième phrase (le marché est essentiel).

- Le défenseur de l'amendement rappelle que ce ne sont pas les intérêts économiques et financiers qui doivent organiser la société mais les Droits de l'homme et les biens sociaux. Il rappelle les termes des articles 303 et 304 des textes sur « le sens de notre anticapitalisme » à Strasbourg en 1988. Pourquoi la Cfdt abandonnerait aujourd'hui cette orientation ? Son appel à la persistance du marché, réalité qui serait incontournable et essentielle, heurte. Parce que le marché, la libre concurrence font des ravages sociaux. Tel est le cas, par exemple, dans le secteur aérien où faillites et licenciements se succèdent. Parce que la Cfdt a voté au 15^e congrès de la Cisl le texte dénonçant l'économie de marché. Peut-on combattre là-bas et appeler de nos vœux ici un seul et même marché ?
- Aucun syndicat ne s'opposera à l'amendement.
- Le rapporteur rejette l'amendement car si la Cfdt

Le Bureau national a rempli le mandat confié par le congrès de Strasbourg



prend acte de l'économie de marché, elle n'en fait pas l'apologie. D'ailleurs la suite de l'article 219 constate le développement d'inégalités et d'exclusions, faute de régulation. Le marché est incontournable du fait de la complexité et de l'internationalisation de l'économie. La Cfdt ne renonce pas à son ambition de maîtrise démocratique et collective des choix majeurs de société. Il n'est pas question de nier les aspects inégalitaires engendrés par le marché mais c'est de l'intérieur que nous devons les combattre pour imposer les régulations nécessaires.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 20 285. Pour : 9 725 soit 47,94 %. Contre : 10 560 soit 52,06 %.

LA DÉMARCHE RÉFORMATRICE

Amendement sur l'article 304

L'amendement est présenté par le syndicat du ministère de l'Équipement et des Transports de Paris, soutenu par les syndicats des Travailleurs de la Métallurgie de Paris, Interco du Rhône, Police Parisienne. Il vise à remplacer « de pouvoir par la voie du contrat et du compromis » par « de pouvoir en faveur des salariés » et à remplacer « sa démarche réformatrice » par « sa démarche de transformation sociale ».

• Sur le premier point le défenseur considère que le bureau national a partiellement répondu à sa demande en rajoutant au texte initial à la suite de la phrase précitée : « ... appuyée par un rapport de force » ; mais il estime que cela aurait été plus clair d'indiquer « en faveur des salariés ».

Sur le deuxième point, il considère que la définition Cfdt du congrès de Strasbourg se prononçant pour « une démarche autogestionnaire » est remplacée ici par « une démarche réformatrice ». Il y voit une remise en cause de l'identité Cfdt et la poursuite d'un glissement dangereux, bornant l'ambition Cfdt à aménager la société telle qu'elle est. Pour lui, « transformation sociale » réaffirme l'originalité de la Cfdt, son ambition de changements sociaux fondamentaux que les dégâts de la société actuelle rendent indispensables. La démarche « réformatrice » ne peut conduire qu'à l'impasse.

• Il est combattu par le syndicat Ptt de la Loire qui estime que le refus des réformes serait la négation du syndicalisme de propositions. La Cfdt veut changer les choses maintenant sans attendre le grand soir. Etre réformiste ce n'est pas s'adapter à l'existant mais avancer, même petit à petit, pour changer le travail. S'appuyant sur la réforme des Ptt il estime qu'en y œuvrant la Cfdt a bien défendu l'intérêt moral des salariés, la garantie de leur avenir, la reconnaissance du métier. Pour lui, la réforme c'est tout ce qui se passe au quotidien dans les entreprises et le fait que toutes ses avancées s'inscrivent dans le long terme.

• Le rapporteur considère que l'on est là à un moment de vérité du congrès. Il faut dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. Il faut combler le décalage entre les discours et la réalité des faits, être ambitieux et concrétiser nos ambitions, rééquilibrer les rapports en faveur des salariés. Par le choix d'un syndicalisme réformiste, la Cfdt tra-

vaille à l'émancipation des personnes. Il faut savoir accepter les compromis et faire en sorte qu'ils soient gagnants. Il s'agit non pas d'un débat sur des mots mais d'un débat de fond sur la stratégie, la politique contractuelle.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 19 851. Pour : 8 250 soit 41,56 %. Contre : 11 601 soit 58,44 %.

LE CHÈQUE SYNDICAL

Amendement sur l'article 322

Le syndicat Santé-Sociaux de l'Ain refuse de considérer que l'expérimentation sur le chèque syndical a ouvert une voie d'accès à de nouvelles formes d'adhésion.

• Le défenseur de l'amendement estime que l'expérimentation n'est pas concluante en matière d'autonomie syndicale et d'implication des salariés. De plus, elle ne procure pas de moyens supplémentaires à l'organisation. Nous devons donc continuer la recherche dans d'autres directions. Dans le secteur Santé-Sociaux, la chute des adhérents a été stoppée et la remontée a été possible par l'analyse, le retour sur le terrain, la formation. C'est sur ces bases que des succès ont été obtenus. De plus, le chèque syndical ne résoudra pas le problème d'implantation dans les Pme.

• Le syndicat des Assurances de l'Ile-de-France combat l'amendement. Il présente les résultats des deux expériences (Axa et Scor). Il y a de faux débats, comme la soi-disant remise en cause de l'autonomie syndicale. Aujourd'hui particulièrement, il faut des principes transparents sur le financement. Il faut le courage politique d'innover, en tenant compte qu'une minorité de salariés adhérents contribuent à la mise en place d'un ensemble de droits et prestations pour tous les salariés. L'expérimentation ne fait que commencer. Le chèque syndical révèle un réseau important de sympathisants. Il est absurde d'opposer syndicalisation et chèque syndical. Le chèque syndical n'est que complémentaire de la cotisation.

• Pour le rapporteur, le chèque syndical n'est pas la potion magique. En fait, l'adhésion est un acte complexe qui suppose efforts spécifiques, politique d'action, résultats. Le débat sur le chèque syndical pose la question du syndicalisme que

Par le choix d'un syndicalisme réformiste la Cfdt travaille à l'émancipation des personnes

Il ne faut pas opposer syndicalisation et chèque syndical

nous voulons : un syndicalisme d'adhérents, majoritaire, correspondant à notre projet d'émancipation des salariés ; la priorité à la syndicalisation en renouvelant les pratiques syndicales ; l'adhésion, un acte libre. Le chèque syndical n'est qu'une occasion supplémentaire. N'écartons aucune piste ; ne nous arrêtons pas en chemin.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 17 837. Pour : 7 385 soit 41,40 %. Contre : 10 452 soit 58,6 %.

qu'aujourd'hui le rôle et l'existence du syndicalisme ne vont plus de soi.

• Le rapporteur rejette l'amendement car il est en contradiction avec le sens profond de la démarche des convergences. Appeler à toutes les organisations, c'est éviter le débat sur le type de syndicalisme. La Cgt reste un syndicalisme de la rupture. Nous voulons un syndicalisme démocratique et réformiste. C'est un choix stratégique à long terme qui s'inscrit dans notre histoire. Il faut différencier cette démarche de celle de l'unité d'action où nous n'excluons pas la Cgt par principe.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 20 169. Pour : 8 748 soit 43,37 %. Contre : 11 421 soit 56,63 %.

STRATÉGIE DE CONVERGENCES

Amendement sur l'article 323

L'amendement présenté par le syndicat général des Transports du Bas-Rhin élargit la recherche d'une coopération à toutes les organisations syndicales sans exclusive.

- Le défenseur de l'amendement, demande ce que représentent la Cgc, la Cftc et la Fen dans les entreprises, rappelle les déceptions sur les convergences (emploi, exclusions, 1^{er} mai). La stratégie actuelle des convergences conduira inévitablement à abandonner de jour en jour un peu plus de nos valeurs. Il faut dès lors aller plus loin et lancer un appel à toutes les organisations, sans exclusive. Considérer que la Cgt n'est pas capable d'évoluer est une grave erreur. Les travailleurs et adhérents doivent être les principaux acteurs de ce débat à travers les actions menées dans les entreprises.
- Le Sgen Isère, qui s'oppose à l'amendement, reconnaît que l'unité d'action y compris avec la Cgt est indispensable et positive dans les entreprises. Mais elle ne peut fonder une vraie coopération syndicale, sauf à abandonner notre syndicalisme réformateur. La pratique syndicale en Rhône-Alpes prouve qu'une véritable coopération syndicale est possible mais pas avec la Cgt. Les convergences sont possibles, nécessaires, urgentes et vitales. Pour peser face au patronat, pour défendre l'emploi, pour combattre l'exclusion et pour construire un rapport de force alors

L'ASSOCIATION JEUNES CFDT

Amendement sur l'article 408

Le syndicat lyonnais des industries chimiques demande de repousser la création d'une association Jeunes Cfdt.

• Le défenseur de l'amendement refuse de céder à la facilité qui consiste à dire simplement : il y a un problème de syndicalisation des jeunes alors créons une association. Si celle-ci peut répondre à quelques attentes de lycéens, elle ne répond pas aux problèmes des jeunes en situation de précarité. Elle introduit une ambiguïté – à laquelle le syndicat Chimie Lyon dit non – sur le sens de la nature de l'adhésion à la Cfdt. Il faut prendre le temps d'examiner les conséquences vis-à-vis de la Cfdt dans l'entreprise, dans l'interpro. Ayons la volonté de faire plus et mieux pour les jeunes mais il n'est pas opportun de donner naissance à cette association.

• Le syndicat Commerces de Vannes combat l'amendement. Face à la coupure vis-à-vis des jeunes, nous devons essayer de les fidéliser par d'autres points d'attache que les structures traditionnelles. L'association et le journal Jeunes sont ces points. Ils donnent un sens concret aux paroles prononcées en bureau et conseil confédéraux. Il faut nous adapter aux réalités, être ouverts, conciliants, constructifs. Il faut savoir passer le flambeau aux jeunes.

• Le rapporteur demande combien de congrès allons-nous encore clôturer en déclarant unanimement – sans que cela soit suivi d'effets ? Ajoutant qu'il faut faire plus et mieux pour les jeunes. Cette fois, il faut franchir le pas. Il faut lancer l'association, espace d'accueil pour les jeunes. Avec, certes, des garanties : en aucun cas, un jeune salarié en entreprise ne peut être membre de l'association sans être adhérent Cfdt ; et en matière de politique revendicative, l'élaboration des positions et revendications des jeunes est de la seule responsabilité des structures Cfdt. Charge à l'association de contribuer à enrichir cette élaboration par ses apports et réflexions. Le congrès de 1995 fera le bilan des avancées résultant de l'action de l'association.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 969. Pour : 5 838 soit 30,78 %. Contre : 13 131 soit 69,22 %.

Avec son association Jeunes, la Cfdt franchit un pas et crée pour eux un espace d'accueil





LA RÉSOLUTION ORIENTATION

1. 1988-1991

10. L'ACTIVITÉ

100. Les orientations du congrès de Strasbourg ont été approfondies, la réflexion sur notre projet d'adaptation du syndicalisme a progressé dans un contexte difficile et incertain caractérisé principalement par la progression du chômage, l'accélération des transformations du salariat et des entreprises, le développement des processus d'exclusion, la crise du Golfe, les bouleversements à l'Est, la chute du communisme. L'action Cfdt a permis de stopper la chute de ses adhérents et d'engager, depuis deux ans, le re-

dressement de la courbe des cotisations et du nombre d'adhérents, de marquer des avancées sur ses priorités revendicatives emploi, protection sociale avec la Csg notamment, de développer sa stratégie contractuelle et de concrétiser un processus de convergences avec d'autres organisations syndicales. D'autres chantiers ont été ouverts, tels ceux relatifs aux structures de l'organisation, à l'environnement et à l'exclusion. Une dynamique est confirmée, le Bureau national a rempli le mandat confié par le congrès de Strasbourg.

La résolution
« Orientation »
a été adoptée à 64,39 %.
Exprimés : 19 411.
Pour : 12 499.
Contre : 6 912.

La chute des adhérents
est stoppée,
le redressement s'opère

2. FACE À L'ACCÉLÉRATION DES MUTATIONS

20. UN 'CONTEXTE INTERNATIONAL MOUVANT ET COMPLEXE

200. Les bouleversements internationaux, leur rapidité, leur caractère imprévisible marquent la fin d'un équilibre mondial bipolaire, organisé à la fin de la seconde guerre mondiale, et entraînent la décomposition d'alliances dont la solidité semblait assurée pour très longtemps. Les évolutions ne sont pas terminées et nul ne peut présager avec certitude ce que sera l'avenir, même si un nouvel équilibre international est à rechercher.

201. Le monde s'ouvre, parfois dans la violence, aux aspirations des peuples à la démocratie et aux libertés. Des conflits réputés insolubles et des situations figées se débloquent peu à peu (Moyen Orient, Afrique du Sud, Cambodge ...). Mais l'exercice de la démocratie, mettant en cause les anciens équilibres, génère de nouvelles tensions, entraîne des conflits de frontière, des affrontements ethniques, provoque une atomisation grandissante, fait renaître des nationalismes étouffés. La démocratie est par essence fragile car

Un nouvel équilibre
international est
à rechercher

La dimension sociale de la Cee prend du retard

La France est dans le peloton de tête du chômage en Europe



elle génère l'esprit critique y compris sur ses valeurs et ses fondements. La vigilance s'impose. Dans ce nouveau contexte, le rôle de l'Onu, aujourd'hui limité dans les faits, reste primordial pour prévenir, éviter les conflits et faire respecter le droit international.

202. Les déséquilibres démographiques s'accentuent. Les inégalités de développement s'accroissent. De nouvelles zones de pauvreté apparaissent, même dans les pays industrialisés qui connaissent une élévation du niveau de vie. Les sociétés développées doivent définir les conditions d'un développement plus équilibré qui permette aux pays les moins avancés de sortir de la dépendance dans laquelle ils se trouvent. Les flux migratoires risquent de s'accentuer, de conduire à des incompréhensions voire à des rejets brutaux. Leur nécessaire maîtrise ne doit pas se faire au détriment du respect des engagements internationaux de la France en matière de Droits de l'homme et plus particulièrement de la sauvegarde du droit d'asile.

203. La chute du système communiste, rejeté par les populations qui l'ont subi, marque la fin d'une certaine conception de la société qui a fait totalement faillite. L'impossibilité de réformer ce système, son effondrement brutal, ont des conséquences importantes au plan européen et mondial. Cela nécessite un renouvellement des réflexions sur la construction européenne, les stratégies de défense, les systèmes économiques et politiques.

204. La Cfdt se réjouit de la chute d'un système totalitaire qu'elle a combattu et dont l'idéologie a pesé sur la vie syndicale et politique de notre pays. Le syndicalisme français doit en tirer les conséquences car il en a été marqué pour partie dans ses pratiques et son système d'organisation. La fin du mythe révolutionnaire ouvre des espaces, nécessite de l'imagination et génère des responsabilités nouvelles pour préparer le futur. Elle peut faciliter la poursuite de la recherche d'une transformation démocratique de la société.

205. Cette faillite ne signifie pas pour autant que le libéralisme économique soit l'unique recours. La société ouverte dans laquelle nous agissons doit trouver, par le jeu des acteurs, dont le syndicalisme, les régulations qui permettent de peser sur les transformations sociales, de corriger les dysfonctionnements et d'évoluer vers plus de solidarité, de justice sociale et de démocratie. Ainsi seront combattus les excès du capitalisme.

206. La construction d'une Cee solidaire, à quelques mois de l'ouverture du marché unique, se réalise difficilement. La dimension sociale prend du retard. La capacité à se doter d'une politique étrangère et de défense commune est loin d'être acquise car les intérêts nationaux y font obstacle. La Cee doit aider à la reconstruction politique et économique des pays de l'Europe de l'Est, dans le respect de la diversité et de la liberté de tous. Ces pays pourront s'y associer ou s'y intégrer.

21. UNE SOCIÉTÉ FRANÇAISE SANS PERSPECTIVES

210. Les mutations des entreprises et des salariés que nous avons observées ces dernières années, se sont vérifiées et amplifiées : tertiarisation des emplois, diminution de la population ouvrière, développement des emplois de techniciens et de cadres, généralisation du travail des femmes, renforcement d'un noyau central de classes moyennes traversé par des intérêts contradictoires, montée massive de l'individualisme, modernisation des outils et techniques de production, développement des méthodes de management pour entraîner la coopération des individus et des groupes, diversité des entreprises et de leur organisation du travail.

211. La France fait partie des pays les plus favorisés, pourtant elle s'inquiète de son avenir. Les systèmes de représentation sont contestés. Les sectarismes et la xénophobie s'affichent. Les salariés ne s'identifient plus à la classe ouvrière qui a été longtemps la référence pour le syndicalisme. De nombreuses professions exercées majoritairement par les femmes s'organisent et demandent une reconnaissance à part entière de leur qualification, de leur compétence, et une évolution de carrière. Des jeunes s'intègrent difficilement dans une société qui les accueille mal. Les retraités, au sein desquels plusieurs générations coexistent, sont de plus en plus nombreux et font valoir des aspirations diversifiées. Le service public et ses personnels s'interrogent sur leur rôle et leurs missions.

212. La France est dans le peloton de tête du chômage en Europe. La conjoncture économique mais aussi les situations acquises, la faiblesse et l'archaïsme des relations sociales, le manque d'anticipation sur les changements en sont responsables. La France paie en chômeurs et en exclus une organisation trop rigide et inadaptée dans les entreprises et les administrations, des gestions patronales à court terme, un immobilisme sur le temps de travail, un système de formation initiale et permanente qui n'a pas suivi en temps voulu les évolutions, une politique économique qui ne veut pas dégager les marges de manœuvre nécessaires pour soutenir la croissance.

213. Le tissu social sur les terrains de l'emploi, de l'éducation, du logement se fractionne en catégories qui cherchent une identité dans une société de plus en plus éclatée. La modernisation souvent imposée et non négociée accentue les écarts et engendre l'incompréhension. Deux flux se développent en parallèle, celui des intégrés et celui des marginalisés en voie d'être rejetés par la société. L'exclusion se concentre principalement sur une

population de jeunes sans qualification, d'immigrés, de familles mono-parentales, de chômeurs de longue durée, qui cumule les handicaps liés à la concentration urbaine, aux mauvaises conditions de logement et d'environnement, mais elle peut toucher toutes les catégories.

214. La poursuite d'une immigration de plus en plus diversifiée du fait de l'ouverture de pays, jusqu'alors fermés, et de l'attraction qu'exercent les sociétés développées sur les populations les moins favorisées, provoque des réflexes identitaires et des formes de rejet en faisant des boucs émissaires, ce qui est exploité par l'extrême droite.

215. La décentralisation, réforme majeure de ces dernières années, se heurte à de difficultés : insuffisante clarification des compétences, insuffisante déconcentration des services de l'Etat, développement économique insuffisamment cohérent et solidaire, fiscalité locale inadaptée. Le rôle de l'Etat, l'éventuel transfert de nouvelles attributions sont au cœur des débats.

216. La désertification de certaines régions avec la baisse des emplois dans l'agriculture, la disparition d'entreprises, de commerces, de services publics et notamment d'écoles, de transports d'une part, la concentration urbaine avec ses difficultés sociales d'autre part, marquent l'absence d'une politique adaptée de l'aménagement du territoire.

217. Les théories économiques qu'elles soient de type libéral ou planifié n'ont jamais pris en compte les coûts liés à la dégradation de l'environnement. Notre patrimoine écologique est entamé de façon durable. L'environnement concerne toutes les sphères de la société et revêt des enjeux économiques, sociaux et internationaux. Il influence de plus en plus les choix technologiques, les politiques économiques, les modes de développement, et fait apparaître l'insuffisance de débats démocratiques liés à la détermination de ces choix.

218. L'économie française est de plus en plus interdépendante de la conjoncture et de décisions internationales. Cela ne peut que s'accroître du fait de l'intensité des échanges et de l'évolution

institutionnelle de la construction européenne.

219. Dans ce contexte, l'économie de marché est une réalité incontournable. En effet, dans une économie d'entreprises et une société d'individus, le marché est essentiel car il rend possible la mise en correspondance des besoins solvables et des activités marchandes. C'est un espace d'initiatives privées et de libertés individuelles mais il produit aussi inégalités et exclusions, développement non harmonieux, faute de régulation collective et de développement de systèmes de solidarité et de redistribution.

219 bis. Dans une société qui, globalement, s'enrichit, la primauté de l'économique sur le politique, la dévalorisation du collectif, de l'éthique, de l'égalité, risquent de conduire à une société sans but autre que celui des performances économiques et individuelles.

22. LES ACTEURS

220. La politique gouvernementale visant à diminuer l'inflation, à consolider la monnaie, à réduire le déficit du commerce extérieur, n'a pas suffisamment soutenu et stimulé l'emploi qui doit être aujourd'hui la priorité nationale.

Pour le gouvernement, la primauté au respect des grands équilibres s'impose. Ses ambitions transformatrices ne se traduisent pas toujours dans les faits.

221. Le patronat français n'a pas d'orientation stratégique majoritaire de gestion économique et sociale. Derrière une façade unitaire, il déploie des pratiques très différentes et n'a pas fait le choix d'une modernisation négociée impliquant les organisations syndicales.

222. Le syndicalisme reste divisé. Cela handicape sa crédibilité et son efficacité. Deux courants s'affrontent : d'une part, celui du refus des évolutions, du repli sur une attitude conservatrice et de pure contestation ; d'autre part, celui qui ambitionne des transformations sociales et veut proposer et négocier les changements. La Cfdt s'inscrit résolument dans ce dernier.

Dans le contexte actuel, l'économie de marché est une réalité incontournable

Le patronat français n'a pas fait le choix d'une modernisation négociée

L'affaiblissement du sens collectif est un défi à relever

3. NOS AMBITIONS POUR LA SOCIÉTÉ, POUR LE SYNDICALISME

30. UN SYNDICALISME ACTEUR DE LA DÉMOCRATIE

300. La société est en évolution continue. Le syndicalisme doit construire des points de repères qui permettent de se situer et d'agir sur les transformations en cours, qu'elles soient sociales ou économiques, micro ou macro-sociétales.

301. La démocratie est le seul cadre qui permet le progrès des libertés et du social, la gestion de la complexité et de la diversité. Elle se nourrit du pluralisme et de la conflictualité, en se donnant les moyens de rechercher les solutions. La démocratie n'est jamais acquise définitivement. Sa vitalité dépend de l'équilibre des pouvoirs qui s'exercent en son sein. Pour cela, elle a besoin de corps intermédiaires reconnus disposant d'une force collective et capables de propositions.

301 bis. Le principe de laïcité est partie intégrante de notre conception de la démocratie. Face à la montée des intégrismes et de l'intolérance, la Cfdt doit, par le débat, raviver et réactualiser ce principe. Il s'agit de promouvoir une démocratie ca-

pable de garantir la liberté des croyances comme de l'incroyance, de faire respecter les règles communes de la vie collective et d'éviter les ghettos culturels et ethniques.

302. Le syndicalisme, dont la légitimité repose sur la défense, la représentation des intérêts des salariés et retraités et leur participation à son action, constitue un de ces pouvoirs. Cela nécessite d'assurer la continuité de l'action syndicale, de partir des aspirations des individus et des groupes, telles qu'elles sont, pour élaborer les revendications et de valoriser le rôle des adhérents. Le rôle du syndicalisme n'est pas remis en cause fondamentalement aujourd'hui, mais son exercice est contesté. Le cadre dans lequel il agit s'est modifié, il est impératif de prendre en compte la nouvelle donne, pour inverser cette tendance.

303. La Cfdt veut agir pour la mise en œuvre de réformes porteuses de transformations sociales visant à réduire les inégalités, promouvoir la solidarité, la justice sociale et l'émancipation des individus et des groupes dans une société laïque et

La laïcité est partie intégrante de la démocratie

La Cfdt doit concilier diversité et solidarité



La valorisation des résultats renforce notre influence

démocratique. Elle entend oeuvrer à l'approfondissement de la démocratie économique, sociale et politique qui est le fil conducteur de son action. **304.** L'ambition de la Cfdt est de participer à la rénovation des relations sociales et au rééquilibrage des rapports de pouvoir par la voie du contrat et du compromis appuyée par un rapport de forces. C'est le sens profond de sa démarche réformatrice.

305. C'est d'abord dans l'entreprise et les administrations que le syndicalisme exerce un contre-pouvoir face à la logique de l'employeur. Ce contre-pouvoir, porteur des intérêts des salariés, est indispensable pour faire prendre en compte la dimension sociale dans les choix stratégiques à réaliser. La Cfdt revendique, agit, négocie en s'appuyant sur l'implication des adhérents, sur ce qui engage l'avenir et la vie des salariés et pas seulement sur les conséquences de choix imposés par la seule logique économique et financière.

306. Le rôle du syndicalisme s'exerce aussi dans la société en partant de son point d'ancrage que sont les entreprises et les administrations. La Cfdt veut renforcer son rôle de critique sociale dans la société telle qu'elle est. Elle se doit d'expliquer les enjeux, d'intervenir dans les débats, de faciliter l'émancipation des individus.

307. L'autonomie de la Cfdt repose sur sa capacité à définir ses propositions, ses modes d'action, à partir de ses valeurs, de sa propre analyse fondée sur les réalités du salariat et des autres composantes de la société, les aspirations et l'expression de ses adhérents. La Cfdt donne sa position sur les propositions concrètes des acteurs sociaux, économiques et politiques. Elle participe ainsi au nécessaire développement du rôle autonome des composantes d'une société démocratique.

31. UN SYNDICALISME QUI GÉNÈRE DE NOUVELLES RÈGLES DU JEU SOCIAL

310. Outre les fonctions régaliennes de l'Etat (justice, police, défense), l'éducation, la santé, la recherche, la culture, l'information, l'environnement, le logement ne peuvent être soumis à la

seule logique marchande. Pour la Cfdt, appliquer la seule logique du marché à toutes les activités est inconcevable. Les dispositifs de redistribution qui corrigeant les inégalités, les moyens de canaliser des activités marchandes vers des choix collectifs correspondant à des priorités économiques ou sociales doivent être définis collectivement, en particulier par la planification.

311. Le rôle et les modes d'actions de l'Etat, des acteurs sociaux et économiques sont à redéfinir et sont au centre des débats des années à venir, en cohérence avec la construction européenne. Leur rôle est essentiel car ce sont eux qui doivent définir l'étendue du marché, ses limites, ses règles, son fonctionnement socialement acceptable.

312. Les acteurs, dont le syndicalisme, ne peuvent jouer leur rôle que si des règles existent. Pour appréhender les processus de transformation, il est indispensable de définir démocratiquement les modes d'élaboration de nouvelles règles. Il faut les inventer, au fur et à mesure, pour s'entendre sur les modalités de négociation, de conditions de création de richesses et de leur partage direct et indirect.

313. L'affaiblissement du sens collectif constitue le principal défi à relever. D'une certaine manière, le syndicalisme doit revenir à ses sources et trouver les moyens de reconstruire des solidarités, d'une part entre les salariés divisés, d'autre part entre ceux qui ont un emploi stable et ceux qui sont en situation précaire ou exclus de l'emploi.

314. La Cfdt doit concilier diversité et solidarité. En effet, le rôle du syndicalisme n'est ni d'additionner les revendications des uns et des autres, ni de globaliser artificiellement dans une revendication soit-disant unifiante pour toutes les catégories. La Cfdt doit apporter à la fois des réponses à chaque catégorie ou profession et des réponses collectives solidaires en lien avec ses objectifs de transformation. Il s'agit de définir un cadre commun dans lequel les diversités puissent trouver leur place. Cela nécessite une évolution de nos modes de fonctionnement, de notre structuration et des systèmes de négociation.

315. La Cfdt refuse la logique catégorielle qui mène à laisser à d'autres, groupes de salariés, patronat, Etat, les choix à faire en fonction de leurs propres intérêts et non de ceux des salariés. Nous avons une fonction d'arbitrage à exercer, après débat, pour donner une cohérence d'ensemble aux demandes éclatées et parfois contradictoires.

316. Notre démarche réformatrice donne sens et permanence à notre syndicalisme de transformations et cela quel que soit le contexte politique et social. Elle se traduit dans notre stratégie d'action avec des priorités, des objectifs, des revendications précises qui se concrétisent dans la politique contractuelle, moyen dynamique de transformations et de régulation sociales, et constitue une contribution à l'approfondissement de la démocratie.

317. La conception Cfdt de la négociation n'exclut pas le conflit. Elle exige la création d'un rapport de force suffisant. Celui-ci est le résultat de l'audience syndicale, du nombre d'adhérents, de la qualité de l'activité syndicale quotidienne, de la pertinence de la revendication, de la capacité de mobilisation des salariés, de leur participation à l'action, du processus de négociation.

3170. L'élaboration des revendications, en impliquant les adhérents, part à la fois des réalités vécues par les salariés et des valeurs et orientations qui sont les nôtres.

3171. La négociation organise la confrontation entre deux logiques, celle des salariés et celle des employeurs, avec la volonté d'aboutir à un accord qui passe nécessairement par la recherche d'un compromis positif pour les salariés. Celui-ci est à la fois point d'aboutissement à un moment donné et point de départ vers de nouvelles avancées.

3172. La valorisation des résultats renforce notre influence, amène les salariés à adhérer, améliore notre capacité d'initiatives et d'interventions en s'appuyant sur les avancées successives.

32. UN SYNDICALISME FORT, PARTICIPATIF ET UNI

320. La construction d'un syndicalisme d'adhérents, majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, participatif par les pratiques qu'il développe est un défi majeur qui met en jeu la nature même du syndicalisme et son rôle. Il est partie intégrante du projet syndical Cfdt.

321. Le syndicalisme d'adhérents traduit notre ambition de construire un syndicalisme participatif et solidaire. La Cfdt a entrepris, ces dernières années, des efforts de syndicalisation. Ils doivent se généraliser et s'articuler avec la nécessaire adaptation de ses pratiques, de sa structuration, de ses moyens de formation et d'information. Des activités spécifiques seront développées pour augmenter les lieux d'implantations de la Cfdt notamment dans les petites et moyennes entreprises. Les actions de fidélisation des adhérents, au travers de la mise en œuvre du statut de l'adhérent et du traitement prioritaire de leurs situations, seront amplifiées.

322. L'ambition, que nous affichons pour contribuer à la construction d'un syndicalisme majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, implique un effort de réflexion et d'expérimentation pour de nouvelles formes d'adhésion. L'expérimentation du chèque syndical en a ouvert une voie d'accès. Elle doit être poursuivie et développée

sur la base de bilans réguliers pour en préciser les conditions et les modalités. Il faut élargir le champ de l'investigation sans rejeter a priori aucune hypothèse dès l'instant qu'elle garantit l'indépendance de l'organisation.

323. La Cfdt ne prétend pas seule renouveler le syndicalisme pour en faire un acteur efficace de la vie économique et sociale. Nous voulons construire un syndicalisme démocratique, indépendant, au service d'une action syndicale participative débouchant, par l'action et la négociation, sur de véritables transformations sociales. L'action entreprise à quatre, Cfe-Cgc, Cftc, Fen, Cfdt, sur l'emploi nous conduit à poursuivre et à approfondir ce qui a été engagé dans la voie de coopérations, avec les organisations syndicales démocratiques et réformistes. Elles doivent dans ce cadre s'élargir naturellement à Fo et à certains syndicats autonomes, selon des modalités s'inspirant de l'expérience italienne.

324. Les causes historiques qui ont entraîné le morcellement syndical n'ont plus les mêmes réalités objectives aujourd'hui. Les objectifs de ces organisations ne sont pas contradictoires avec les nôtres. Au regard des défis à relever en France et en Europe, ce qui nous rassemble est plus important que ce qui nous divise. Il s'agit de s'enrichir mutuellement pour donner un poids et un dynamisme plus grands au syndicalisme, renforcer son efficacité et son utilité auprès des salariés. Il s'agit de construire un syndicalisme de transformations sociales négociées, alternative au syndicalisme du refus de la Cgt.

325. L'affaiblissement de la Cgt, sa prise de conscience de l'évolution du salariat, son isolement national et international, les répercussions de la chute du communisme, et des divergences internes au Pcf, sont sources de questionnements en son sein. Cependant son récent congrès n'a pas modifié sa stratégie syndicale et revendicative. Néanmoins la Cfdt continuera d'être attentive à la réalité et à la nature des évolutions de cette organisation.

Le récent congrès de la Cgt n'a pas modifié sa stratégie syndicale et revendicative



4. DES OBJECTIFS POUR LES SALARIÉS

40. UNE PLACE POUR CHACUN DANS LA SOCIÉTÉ

L'exclusion est une menace pour la cohésion sociale et la démocratie. Cela justifie pleinement que la Cfdt en fasse une priorité d'intervention.

400. L'accès à l'emploi pour tous est capital. Il permet l'insertion économique et sociale. La lutte pour que chacun ait des perspectives d'avenir exige des actions concrètes, multiformes, continues, articulées entre elles, des démarches convergentes des différents acteurs. Le syndicalisme doit y prendre sa place en articulant ses interventions institutionnelles avec celles du terrain.

401. La Cfdt agit pour l'emploi et contre les exclusions au niveau de l'entreprise, des administrations, des secteurs professionnels, du local et régional, mais il s'agit de franchir une étape significative, de mieux structurer et coordonner notre action afin de faire reculer l'exclusion du travail, souvent première étape vers l'exclusion de la société. La Cfdt centre son action dans trois directions : défendre, consolider, créer l'emploi afin qu'il devienne un objectif de la modernisation économique et sociale.

401 bis. L'emploi en France souffre d'une déconsidération des métiers manuels et des filières techniques, qui doivent être revalorisés, notamment par l'action de la Cfdt pour les qualifications et les classifications ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail.

402. La citoyenneté et l'égalité des droits dans la ville sont à reconquérir car leur déficit participe au processus d'exclusion. Le développement de la ségrégation urbaine qui trouve pour partie son origine dans la spéculation foncière et immobilière, atteint de plus en plus les grandes villes. Elle nécessite une action particulière pour que toutes les populations voient se concrétiser un droit à l'habitat fondé sur des règles d'impartialité, d'équité et de solidarité. Les populations doivent être as-

sociées aux décisions qui les concernent et des moyens doivent être mis à leur disposition pour favoriser l'intégration des cultures différentes, l'implantation des services et activités qui permettront d'améliorer les conditions de vie dans les quartiers. Sur l'ensemble de ces questions, les services publics et les entreprises ont un rôle décisif à jouer. L'intervention syndicale doit être plus présente tant au niveau professionnel qu'interprofessionnel.

403. La Cfdt veut développer actions et initiatives en coopération avec d'autres acteurs pour contribuer à l'intégration des populations immigrées, à l'égalité de leurs droits dans l'entreprise et la société et à la reconnaissance de leur citoyenneté par le droit de vote aux élections locales. C'est par ces actions concrètes sur le terrain social que l'on pourra lutter efficacement contre l'utilisation politique de la présence des immigrés.

403 bis. La prise en compte des questions posées par le handicap doit faire l'objet de mesures négociées et de campagnes d'actions spécifiques. Elle doit devenir une préoccupation constante des équipes syndicales dans l'ensemble de leurs activités.

404. Une répartition des entreprises et administrations est une nécessité pour un meilleur aménagement du territoire tant français qu'européen. Le développement des zones rurales représente un gisement d'emplois inexploité et est une nécessité pour l'équilibre ville-campagne. Cela passe par une politique d'implantation ou de maintien d'équipements, d'infrastructures, de services publics et d'entreprises.

405. La protection sociale a d'abord pour mission d'organiser les solidarités face aux risques sociaux et de renforcer la cohésion sociale. L'affaiblir conduit inéluctablement au renforcement des inégalités.

4050. L'avenir des retraites est un défi majeur. Il s'agit d'assurer un revenu garanti aux retraités d'aujourd'hui et de demain. De ce point de vue, la solidarité des générations doit rester le principe de base.

4051. L'élargissement du financement de la Sécurité sociale à l'ensemble des revenus est indispensable à la pérennité d'un système qui doit encore progresser vers davantage de justice et d'efficacité. Passer d'une solidarité subie à une solidarité consciente est un enjeu majeur. Cela nécessite une Sécurité sociale jouant un rôle actif et novateur dans la gestion des politiques sociales, une implication plus importante de tous les acteurs, un renforcement de son autonomie à l'égard de l'Etat.

406. L'intervention syndicale sur les risques industriels et l'environnement des entreprises et des administrations est essentielle, elle doit s'exercer préventivement. Ils doivent faire partie des domaines d'intervention des Chsct. Des confrontations plus larges et transversales sont nécessaires pour élaborer des propositions et déterminer les arbitrages. L'environnement doit devenir un sujet de concertation et de négociation dans et hors de l'entreprise.

407. La lutte pour l'emploi et contre les inégalités guide nos propositions de réforme fiscale. Les mé-

Affaiblir la protection sociale conduit à renforcer les inégalités

L'avenir des retraites est un défi majeur





nages et les entreprises doivent contribuer à procurer les recettes nécessaires au fonctionnement de l'Etat, des services publics de manière plus équilibrée. Cela passe par le transfert vers les impôts directs de prélèvements trop concentrés sur la rémunération du travail et la consommation. Le prélèvement à la source est indispensable à une réforme en profondeur de l'impôt sur le revenu : remplacement du quotient familial par un abattement forfaitaire égal pour tous, suppression des avantages indus. Les revenus du capital doivent être imposés comme ceux du travail.

408. Le syndicalisme doit être un lieu favorisant l'émancipation et la prise en compte des aspirations des jeunes en les confrontant à celles des autres catégories. L'instabilité particulière de leurs situations d'emplois rend difficile leur intégration dans les structures syndicales. Aussi, la Cfdt décide d'organiser un lieu spécifique d'accueil en créant une association jeunes Cfdt. Celle-ci sera ouverte à tous les jeunes de 16 à 28 ans quelle que soit leur situation au regard de l'emploi et permettra de construire des activités collectives. Par ailleurs, la Cfdt développera des coopérations avec d'autres organisations et associations, et en particulier avec l'Unef-Id en ce qui concerne les étudiants.

41. RÉORGANISER LE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES ET LES ADMINISTRATIONS

410. L'entreprise et l'administration sont les premiers lieux d'intervention d'un syndicalisme qui a fait le choix de transformer les réalités des salariés. Les mutations du travail bouleversent en profondeur une organisation façonnée au début du siècle, bousculent les comportements, remettent en cause les actuels rapports sociaux hiérarchisés, interpellent la nature du syndicalisme.

411. La réorganisation du travail dans sa dimension individuelle et collective est au centre du conflit des logiques qui traverse l'entreprise. La Cfdt veut donner au social toute sa dimension et refuse qu'il soit un appendice de la logique économique. C'est un élément qui doit concourir à la décision des choix stratégiques. L'intervention

syndicale doit porter sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise, sur les rapports de travail et les relations hiérarchiques.

412. Afin de répondre à ces enjeux et de mieux prendre en compte les aspirations individuelles et collectives des salariés, la Cfdt organise son action autour de six objectifs : améliorer et enrichir le contenu des tâches de chacun, qualifier et reconnaître les compétences mises en oeuvre par les salariés, aménager et réduire le temps de travail, mettre en place des organisations qui permettent d'accueillir tous les salariés y compris les moins qualifiés, favoriser la mixité de tous les emplois, faciliter l'intervention directe des salariés sur le contenu et les conditions de leur travail.

42. CONSTRUIRE UN ESPACE EUROPÉEN SOLIDAIRE ET PACIFIQUE

420. L'Europe doit se bâtir autour d'une union politique, économique et résolument sociale afin de mobiliser toutes les forces pour un avenir commun qui permet progrès social, justice, solidarité et renforce la démocratie et la paix.

421. La Communauté européenne avec des institutions renforcées est la base de cette Europe, mais, peu à peu, une nouvelle architecture se dessine aux contours géographiques, aux cultures, aux systèmes politiques différents. Des formes nouvelles de coopération et d'échange politique, économique et social sont à inventer afin de former un vaste espace communautaire qui répond aux aspirations des peuples.

422. Cette grande Europe en gestation ne doit pas s'isoler du reste du monde. Elle doit assumer ses responsabilités, faire respecter les Droits de l'homme, permettre le développement économique des pays les moins favorisés, faciliter la naissance d'un équilibre international assurant la sécurité et la paix dans le monde.

423. Le relèvement de ces défis suppose une action forte du mouvement syndical. La Cfdt s'y emploiera au sein de la Ces et de la Cisl. A l'occasion de ce congrès, la Cfdt adoptera un manifeste pour faire de l'Europe une ambition des années à venir.

Le social ne doit pas être un appendice de la logique économique

La Cfdt veut faire de l'Europe une ambition pour les années à venir



LA PRÉSENTATION PAR NICOLE NOTAT

En cohérence et dans le prolongement des orientations tracées par la résolution Orientation, le Bureau national vous propose de définir et d'adopter les lignes directrices de notre politique d'action et les priorités revendicatives qui mobiliseront toute la Cfdt dans les trois ans à venir (...). Il vous est proposé de prendre à bras le corps trois grands phénomènes qui ont des conséquences importantes sur la nature et l'efficacité de notre action syndicale et dont la prise en considération s'impose.

Un mot d'ordre : moderniser sans exclure

Premier phénomène : le redoutable défi de la modernisation de l'organisation du travail, dans les entreprises et les services, qui pour nécessaire qu'elle soit, s'opère trop souvent au détriment de l'emploi (...). Les visions et les pratiques patronales de la modernisation contribuent – à quelques belles expériences près – à la constitution d'un salariat à plusieurs vitesses. Les logiques de qualification favorisant les évolutions professionnelles sans rupture traumatisante restent marginales. Les logiques d'exclusion prévalent (...). La résolution pose deux exigences fortes et un mot d'ordre pour organiser notre intervention syndicale.

• Deux exigences : la modernisation, une nécessité, doit être au centre des politiques contractuelles de branche et d'entreprise ; la modernisation de l'organisation du travail comprend

nécessairement un volet social. Il doit garantir à tous les salariés progrès social, garanties individuelles et collectives nouvelles.

• Un mot d'ordre : moderniser sans exclure. **Second phénomène :** la montée des aspirations individuelles (...). Nous pouvons certes y voir toutes les menaces que de tels comportements font peser sur la revendication et l'action collectives qui fondent largement notre raison d'être (...). Ces préoccupations dans nos rangs sont légitimes. Une chose est sûre, nous ne pouvons pas ignorer cette donnée (...). Il est de la responsabilité du syndicat de lever la contradiction apparente entre aspirations individuelles ou catégorielles d'une part, démarche et solidarités collectives d'autre part.

Troisième phénomène : la montée de la représentation collective « a-syndicale » qui donne aux élus sans « étiquette syndicale » la première place (...). Regarder ce phénomène sans réagir reviendrait à accepter la marginalisation croissante des organisations syndicales dans ce pays, à fermer les yeux sur l'installation progressive d'un mode de relations sociales cantonnées à l'entreprise, à abandonner le terrain des Pme ; à se préparer une mise en cause sérieuse de la représentativité des organisations confédérées. Vous êtes invités à mandater le Bureau national pour qu'il engage une réflexion d'ensemble et sans tabou et propose

à l'organisation un projet garantissant la présence et l'activité du syndicat dans toutes les entreprises à travers des fonctions syndicales.

PRIORITÉS REVENDICATIVES

Essentiellement deux qui découlent naturellement de nos choix précédents : l'emploi et le changement du travail.

L'EMPLOI

Tant que nos interlocuteurs politiques et patronaux feront passer l'emploi au second plan dans leurs choix économiques et industriels, nous serons ceux qui inlassablement mettront le doigt là où se crée et se propage le mal (...). Il faut construire un vrai rapport de force autour de nos propositions dans les entreprises et les professions, soutenu par une implication confédérale forte (...).

La gestion prévisionnelle négociée. L'orientation proposée en faisant la pierre angulaire de la consolidation de l'emploi (...) ouvre de nouveaux espaces d'intervention contre la précarité de l'emploi, permet la négociation des objectifs de formation et de qualification pluriannuels pour toutes les catégories de salariés et appelle un véritable engagement de l'entreprise dans la formation et l'insertion des jeunes.

La réduction du temps de travail n'est pas à reléguer au magasin des revendications désuètes, elle appelle toutefois un nouvel investissement syndical (...) pour la rendre crédible quant à ses résultats réels sur l'emploi. Son accrochage à une réorganisation du travail impulsé au niveau de la branche et conduit dans l'entreprise est une condition impérative de sa réhabilitation et de son efficacité (...). Un principe général doit s'imposer sans attendre, à toutes les entreprises : celui de compenser les pénibilités du travail de nuit par un temps de travail moyen systématiquement inférieur au temps moyen de jour. Les 35 heures récemment obtenues dans les hôpitaux (...) doivent devenir la règle.

L'emploi de proximité. Enfin, des mesures d'incitation sérieuses ont été prises pour qu'émerge l'offre des emplois dits familiaux (...). Un immense chantier s'ouvre à l'action syndicale. D'abord dans la création des associations qui faciliteront l'organisation collective de ces professions en construction (...). Ensuite, pour assurer à ces employés des garanties individuelles et collectives (...).

Comme dans le même temps des besoins existent aussi du côté de l'aide sociale, ce sont les aides ménagères, les assistantes maternelles, les travailleuses familiales et les employés de maison qui comptent sur la Cfdt pour développer, structurer, affirmer leur profession.

Enfin, l'action syndicale pour l'insertion, la réinsertion et l'emploi des jeunes sans qualification, des chômeurs de longue durée, des Rmistes, doit connaître une amplification dans et hors l'entreprise (...). Une action spécifique et multiforme en faveur de leur réinsertion économique et sociale. La lutte contre l'exclusion passe par là.

CHANGER LE TRAVAIL

Certes, il change ! Mais, justement, change-t-il dans le sens que nous souhaitons ? Parviendra-t-on à tourner définitivement le dos à l'organisation taylorienne du travail, fut-elle aménagée ? C'est tout l'enjeu de notre intervention syndicale. Gagnerons-nous cette bataille en évitant la réduction, en peau de chagrin, des effectifs des entreprises modernisées et en résistant aux pratiques patronales élitistes ? C'est le second enjeu.

Ces ambitions guident notre action pour le développement de la formation professionnelle et continue, pour la révision des grilles de classification, pour l'organisation du temps de travail individuel et collectif, pour obtenir dans les branches et entreprises des politiques salariales qui décollent les bas-salaires du Smic et leur offrent des perspectives d'évolutions salariales.

PROTECTION SOCIALE

(...) Personne n'imagine que la Cfdt ne profite pas de ce congrès pour arrêter les orientations qui garantiront la pérennité de nos systèmes de protection sociale et plus particulièrement celui des retraites (...), c'est le défi majeur des prochaines années. Prenant en compte les évolutions incontestables (...) la résolution vous propose les bases pour organiser la pérennité des systèmes par répartition et la solidarité entre générations (...) Ces objectifs et modalités posés, il ne reste pas 36 marges de manœuvre assurant si besoin des recettes supplémentaires (...) Nous vous proposons de ne pas remettre en cause, à ce jour, la durée de cotisation, les 37 ans 1/2, tout simplement parce que nous nous poserons cette question seulement si nécessaire, c'est-à-dire si les autres sources de financement que l'on propose sont satisfaites.

Le Bureau national a intégré un amendement du syndicat Ptt du Rhône confiant au Bureau national le soin d'organiser le débat, si nécessaire sur ce point, et au Conseil national celui de le trancher, le cas échéant (...).

La résolution réaffirme par ailleurs notre revendication d'une évolution parallèle du pouvoir d'achat des actifs et des retraités et de la création d'une prestation spécifique pour une meilleure prise en charge de la dépendance.

En matière de travail de nuit, les 35 heures doivent devenir la règle

Les politiques salariales doivent décoller les bas-salaires du Smic et leur offrir des perspectives d'évolutions



La vie contractuelle de branche doit irriguer celle des entreprises

LES MOYENS DE NOTRE ACTION

Trois idées-forces :

La réhabilitation de la revendication. Elle est le premier acte de la création d'un rapport de force (...). Construite, précise, émanation des aspirations des adhérents et des salariés, et marquée du sceau de l'organisation qui la porte, la revendication assure l'ancrage de nos objectifs communs dans les réalités professionnelles et sociales. Elle doit retrouver une place de choix dans l'activité des équipes syndicales.

La négociation est l'organisation de relations conflictuelles entre deux parties. Il faut que cela se sache, il faut que cela se voit. Trop de négociations se déroulent dans notre pays dans l'indifférence générale – exception faite de quelques négociations interprofessionnelles (...). Peut-être faut-il négocier moins souvent mais mieux ; sur-

tout il faut structurer la négociation de telle façon qu'elle permette l'organisation de temps forts revendicatifs, la visibilité des enjeux, la lisibilité de nos positions et propositions ; autant d'éléments nécessaires à la création d'un rapport de force le plus favorable et à la valorisation de ses résultats. Rythmer le temps de négociation, passer des accords à durées déterminées sont des moyens à cet effet.

L'application, le suivi, l'évaluation d'un accord sont aussi importants que sa conclusion. Les moyens nécessaires à cet effet sont à négocier au même titre que le contenu proprement dit. Alors, la vie contractuelle de branche irriguera celle des entreprises, orientera l'action dans les commissions paritaires et comités d'entreprise et elle engagera davantage les organisations signataires.

En conclusion, une résolution pour rassembler les organisations Cfdt autour d'une politique d'action et d'objectifs revendicatifs clairs, une résolution pour donner à notre action un impact et une lisibilité maximum. Alors place au débat ! □

LES AMENDEMENTS EN DÉBAT

ASPIRATIONS INDIVIDUELLES

Amendement sur l'article 111

L'amendement présenté par le syndicat Finances Seine-Saint-Denis vise à supprimer l'article 111 qui prend en compte les aspirations individuelles des salariés.

• Selon le défenseur de l'amendement : faut-il faire de chaque aspiration individuelle une priorité d'action ? Il est de notre responsabilité syndi-

cale d'organiser avec nos adhérents les aspirations des salariés vers la satisfaction collective des besoins. Une autre démarche aurait pour conséquence de développer le corporatisme et l'individualisme, donc de se comporter comme une coordination irresponsable dans sa démarche et ses actions, conduisant bien souvent les salariés à l'impasse et au rejet des organisations syndicales en général.

• Pour le syndicat Ptt de la Haute-Garonne qui s'oppose à l'amendement, plutôt que d'en rester au constat, il s'agit d'intégrer dans la stratégie syndicale les aspirations des salariés à travers notamment le temps de travail, l'égalité professionnelle, la conciliation de leurs vies familiale et professionnelle. Une enquête réalisée par le syndicat a montré que les agents toulousains de La Poste et de France Télécom posaient une revendication spécifique : la garde d'enfant. Les femmes représentent 44 % de la population active, nous sommes encore trop timides pour intégrer cette dimension.

• Le rapporteur rejette l'amendement. Nous sommes déjà heureusement engagés dans la voie de la prise en compte de ces aspirations, bon nombre de catégories sociales resteront allergiques à l'adhésion et à l'action syndicale si les réponses que nous leur apportons restent étrangères à leurs réalités et à leurs besoins individuels. Nous ne sommes pas au bout de la diversification des réponses que nous devons apporter à des problèmes d'apparence commune mais cachant des spécificités fortes.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 148. Pour : 4 682 soit 25,80 %. Contre : 13 466 soit 74,20 %.



AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL / 35 HEURES

Amendement sur l'article 3020

L'amendement présenté par le syndicat Hacuitex du Puy vise à afficher une revendication de 35 heures pour tous et à supprimer l'articulation avec des modifications de l'organisation du travail.

- Le défenseur de l'amendement juge qu'une réduction massive du temps de travail créerait beaucoup plus d'emplois qu'une réduction progressive. Si les 35 heures sont pour tous, elles ne peuvent être négociées entreprise par entreprise et la modification de l'organisation du temps de travail n'est qu'une volonté patronale. La Rtt pour être redynamisée nécessite une grande campagne offensive de toute la Cfdt.
- Le syndicat des Métaux des Deux-Sèvres s'oppose à l'amendement, car il restreint le texte de la résolution en en faisant un slogan n'ayant qu'une traduction simpliste, idéologique, sans conséquence sur l'emploi. Il faut prendre en compte, et tous les accords signés en attestent, les modifications de l'organisation du travail, la durée d'utilisation des équipements, le développement de l'emploi ; l'accord chez Heuliez en est la démonstration (35 heures, maintien et création d'emplois).
- Le rapporteur rejette l'amendement, celui-ci consacrerait la mort de toute nouvelle étape de Rtt surtout vu les difficultés à relancer la Rtt si nous ne la lions pas aux modifications de l'organisation du travail, si nous ne prenons pas en compte les aspirations des salariés. C'est la seule façon de créer des emplois. L'accord de l'Ig métal est à cet égard révélateur, la durée d'utilisation des équipements en Allemagne est bien supérieure à celle pratiquée en France. Oui sur ces aspects la Confédération a une impulsion à donner, mais pas seulement par un slogan.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 724. Pour : 8 035 soit 42,91 %. Contre : 10 689 soit 57,09 %.

PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

Amendement sur l'article 3025

L'amendement présenté par le syndicat Santé-Sociaux de l'Ain vise à supprimer l'article 3025 portant sur le niveau des prélevements sociaux et ses conséquences sur les bas salaires et l'emploi.

- Le défenseur de l'amendement reconnaît que la deuxième mouture est plus nuancée. Il rappelle quelques vérités élémentaires : les 35 heures, le partage du travail doivent constituer notre proposition centrale de lutte contre le chômage ; les prélevements sociaux ont servi à financer des acquis historiques qu'il ne faut pas brader ; l'exonération des charges sociales peut conduire à l'exclusion de certains salariés ou à une remise en cause des conventions collectives comme pour les emplois de maintien à domicile. Cet article manque d'ambition.
- Pour le syndicat des Services de Nantes, soutenu par celui des Employés de maison de Paris,

qui s'oppose à l'amendement, l'article 3025 est une réponse à la lutte acharnée que nous menons contre le chômage. Alors que les charges patronales représentent 45 % du montant brut du Smic, elles ne pèsent que 25 % d'un salaire de 24 000 F, soit un différentiel de 20 % de charges patronales. La Cfdt est bien dans le concret des innovations nécessaires pour qu'enfin on puisse négocier « gagnant-gagnant » : obtenir plus d'emplois et de meilleures rémunérations pour les bas salaires sans que l'artisan ait le couteau sous la gorge.

- Le rapporteur, après avoir démontré le poids spécifique des prélevements sociaux sur les bas salaires en France, ses conséquences sur les compressions de salaire et le faible développement de l'emploi dans les industries de main d'œuvre, explique que l'objectif visé est un redéploiement des charges sociales pour répartir de façon plus solidaire les prélevements sociaux, garantir que ce redéploiement se fasse en direction de l'emploi et de l'augmentation des bas salaires, exclusivement.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 171. Pour : 4 793 soit 26,38 %. Contre : 13 378 soit 73,62 %.

Il faut lier Rtt et organisation du travail

L'ENTREPRISE LIEU DE FORMATION

Amendement sur l'article 3115

L'objet de l'amendement soutenu par le syndicat Travail Emploi Formation (Stef) de Midi-Pyrénées : le refus de reconnaître l'entreprise comme lieu de formation.

- Pour le défenseur de l'amendement, soutenu par le Stef Languedoc-Roussillon, la mise en synergie des enseignements dispensés en centre de formation et en entreprise reste un vœu pieux. Pourquoi les entreprises seraient-elles devenues de fait des lieux de formation alors que la plupart d'entre elles se perçoivent essentiellement comme lieux de production ? Leur conception de leur « mission formatrice », lorsqu'elles en ont une, se limite le plus souvent à une vision à seul but productif. Des salariés présents dans l'entreprise depuis dix ou vingt ans n'ont jamais suivi de formation. Ce n'est pas parce que l'Éducation nationale ne donnerait plus satisfaction à certains employeurs que les entreprises sauront mieux faire.
- Contrant l'amendement, le syndicat Construction-Bois de la Sarthe constate que la pratique de la formation en alternance a fait ses preuves : les jeunes refusant le système scolaire ou en étant rejetés trouvent là une chance d'apprendre un métier et d'obtenir un emploi d'ouvrier qualifié. Bien sûr l'entreprise est avant tout un lieu de production mais n'est-ce-pas là aussi que s'accumulent les savoirs et savoir-faire professionnels. Notre pari doit être de jouer la complémentarité des démarches éducatives dans et hors entreprise plutôt que de les opposer.
- Le rapporteur conteste l'amendement, indiquant notamment que la formation du salarié se trouve au cœur des mutations du travail. De plus en plus celles-ci s'acquièrent au moins autant à

La formation du salarié est au cœur des mutations du travail

Réduire la disparité entre les régimes de retraite est l'un de nos objectifs

travers l'acte de travail qu'à l'extérieur. Enfin, l'entreprise lieu de formation est une nécessité pour garantir à tous les jeunes les meilleures chances de formation.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 129. Pour : 5 229 soit 28,84%. Contre : 12 900 soit 71,16%.

duire les écarts existants : « évolutions pour tous les régimes à égalité de droits et de devoirs ».

• Le syndicat d'Interco Seine-Maritime s'oppose à l'amendement. Il estime qu'il y a bien une nécessité de prendre des mesures pour une plus grande cohérence entre régimes car les disparités sont nombreuses. Se donner cet objectif pour les trois ans à venir est déjà très ambitieux et l'amendement sous-tendant la mise en place de règles uniques « égalités de droits et de devoirs » n'est pas réalisable dans les trois ans. Une évolution trop rapide ne serait pas comprise des salariés attachés à leur système, nous sommes à ce jour la seule organisation syndicale sur cette démarche, il y aurait risque d'aboutir à l'effet inverse : un repli sur soi de chaque régime.

• Le rapporteur demande d'en rester à la résolution. Si les systèmes de retraite doivent évoluer on ne peut gommer leurs différences importantes même si la répartition est la règle de tous. 75% du salaire brut, réduire les disparités entre les régimes, voilà les deux objectifs que nous devons nous fixer.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 384 soit 88,63%. Pour : 7 955 soit 43,27%. Contre : 10 429 soit 56,73%.

LA RÉSOLUTION POLITIQUE D'ACTION

1. UN CONTEXTE D'ACTION MARQUÉ PAR TROIS TENDANCES LOURDES

10. LES CHANGEMENTS DANS LE TRAVAIL ET L'EMPLOI S'ACCENTUENT

100. Changements technologiques et organisationnels, évolution des modes de management, recherche d'une gestion plus performante du potentiel humain, adaptation quasi permanente des produits et des services, modernisation des services publics, touchent tous les salariés. Leurs conditions de travail et d'emploi en sont modifiées, l'action syndicale aussi.

101. La Cfdt entend peser sur les mutations, élargir le champ de la négociation, faire accéder la qualité des relations et des politiques sociales au rang des enjeux stratégiques pour les entreprises et administrations.

102. Cette ambition se heurte aux pratiques patronales des entreprises privées et des pouvoirs publics largement hésitantes, incohérentes et bien souvent opposées.

103. Le décalage est grand entre les orientations affichées et les applications concrètes. Les démarches dites participatives se substituent trop souvent aux relations collectives de travail. Elles sont fréquemment dévoyées parce que plaquées sur des modes d'organisation et de gestion, centralisées et hiérarchiques, insuffisamment remis en cause.

104. La modernisation des entreprises vise essentiellement des gains de productivité à court terme, au détriment de l'investissement social à moyen terme.

105. Des salariés jugés inaptes, ou réticents aux changements connaissent l'exclusion ou la marginalisation. Ces pratiques sont incohérentes et coûteuses économiquement, injustes et inacceptables socialement.

106. L'écart entre les espérances légitimes suscitées chez les salariés et les réalités engendre chez eux frustration, méfiance ou hostilité. Ces sentiments sont exploités par les composantes conservatrices du syndicalisme français pour freiner et hypothéquer des évolutions dont le retard est dommageable aux salariés.

107. Là où la modernisation a été conduite en liant objectifs économique, industriel et social (par exemple, Ptt et industrie laitière...), elle a débouché sur des résultats positifs pour les salariés.

11. LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS ÉVOLUENT

110. Les aspirations individuelles, le besoin de reconnaissance personnelle s'affirment. Ils se manifestent sur plusieurs terrains : temps de travail, formation, qualification, égalité professionnelle,

La modernisation bien conduite débouche sur des résultats positifs pour les salariés

La résolution
« Politique d'action - Priorités revendicatives » a été adoptée à 70,06 %. Exprimés : 19 924. Pour : 13 469. Contre : 5 755.



Cadre de vie et environnement doivent impliquer fortement le syndicalisme

carrière et même rémunération.

111. Plutôt que la regretter, et sans sous-estimer ses limites et ses écueils potentiels, c'est une donnée à intégrer dans l'élaboration des revendications et les pratiques syndicales.

112. Le développement du travail féminin élargit le champ traditionnel des aspirations et des revendications.

113. Egalité professionnelle, mixité des emplois, reconnaissance et professionnalisation des métiers « féminins », conciliation vie familiale/vie professionnelle, respect de la femme au travail, constituent les principaux thèmes autour desquels l'action revendicative doit se renouveler et les politiques sociales s'enrichir.

114. L'amélioration du cadre de la vie quotidienne, la sensibilité à l'environnement suscitent l'intérêt des salariés et appellent une implication plus forte du syndicalisme.

12. UNE PRÉSENTATION COLLECTIVE DE MOINS EN MOINS SYNDICALE

120. 53 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 50. Dépourvus pour l'essentiel de représentation, exclus du champ de la négociation d'entreprise, ils subissent de forts écarts sociaux par rapport aux autres salariés.

121. La fonction de représentation est de plus en plus a-syndicale : 26,4 % des voix, 45,8 % des sièges aux « non syndiqués ». C'est le résultat d'un recul de l'implantation syndicale, du développement des Pme/Pmi, de pressions et de répressions patronales, de la dégradation de l'image des syndicats et du recul de l'intérêt pour l'action collective.

122. La réflexion et un traitement d'envergure du problème de la désyndicalisation de la représentation collective est indispensable pour s'opposer à la marginalisation du syndicalisme.

Il faut s'opposer à la marginalisation du syndicalisme

2. POUR UNE MODERNISATION NÉGOCIÉE, BÉNÉFIQUE POUR LES SALARIÉS

200. La modernisation des entreprises, des administrations et des services publics est une nécessité. Ses raisons, objectifs et moyens doivent être discutés, confrontés et explicités. Le volet social en est une partie intégrante, il est fondamental.

201. La Cfdt organisera ses interventions et ses actions autour des principes directeurs suivants :

2010. – le refus de l'exclusion ou de la marginalisation : insérer, qualifier, professionnaliser, reconvertis sont les mots-clés pour moderniser sans exclure.

2011. – la modernisation des rapports sociaux, via des pratiques sociales privilégiant la négociation comme mode de confrontation des logiques et intérêts en présence, conditionne la réussite et l'équilibre des objectifs poursuivis.

202. L'intervention syndicale doit être reconnue comme légitime sur ce qui contribue dans tous les

domaines à forger la décision de l'employeur privé ou public.

203. Les démarches participatives visant l'information, l'expression, l'implication des salariés peuvent améliorer les relations de travail à condition qu'elles accompagnent un changement réel et durable de l'organisation des rapports de travail, qu'elles ne se substituent pas à la représentation et à la négociation collectives, que les formes qu'elles recouvrent soient connues et amendables par le syndicat.

204. La contradiction apparente entre aspirations individuelles, démarches et solidarités collectives devra être levée. Permettre le dépassement des comportements individualistes par la recherche de cohérence au sein et entre les collectifs de travail est une responsabilité du syndicalisme.

L'intervention syndicale doit être reconnue comme légitime

3. DÉVELOPPER L'EMPLOI, CHANGER LE TRAVAIL : DEUX PRIORITÉS

La Rtt
vers les 35 heures
est un objectif majeur
pour faire reculer
le chômage

Limiter et contrôler
le recours aux
heures supplémentaires.
Favoriser le
repos compensateur

Les associations
d'insertion des chômeurs
jouent un rôle positif

30. L'EMPLOI D'ABORD

300. La charte pour l'emploi

3000. En publant sa charte pour l'emploi, le 12 septembre 1991, la Cfdt a voulu que l'emploi devienne la priorité, qu'il génère revendications, négociations et interventions diversifiées pour refuser la fatalité du chômage, contraindre pouvoirs publics et patronat à des politiques plus audacieuses. Les trois axes d'intervention proposés restent d'actualité. Ils appellent prolongement et amplification des actions.

301. Défendre, adapter, consolider l'emploi est un premier objectif dont dépend l'efficacité des autres.

3010. La gestion prévisionnelle, préventive et négociée des emplois et des qualifications en constitue la pierre angulaire. Encore faut-il qu'elle s'attache à préparer sans exclusive les salarié(e)s aux évolutions prévisibles, qu'elle ne se réduise pas à une technique nouvelle pour réduire des emplois, qu'elle procure aux salariés des garanties réelles de formation, de qualification et d'emploi.

3010 bis. Dans toutes les entreprises, l'action pour la négociation et la qualité des plans sociaux doit être renforcée. L'action nécessaire des pouvoirs publics (aides publiques, rôle de l'inspection du travail...) doit favoriser ces objectifs sans se substituer à l'action des partenaires sociaux. Les dispositifs de conversion doivent être systématiquement utilisés et l'exclusion des salariés âgés évitée.

3011. Les pratiques patronales et administratives visant à substituer des emplois précaires à des emplois permanents doivent être combattues. Dans le secteur privé, l'accord de mars 90, la loi de juillet 90 permettent des interventions syndicales accrues pour limiter le recours abusif aux contrats précaires. Sa prise en charge doit être accentuée.

3012. La sous-traitance est une nouvelle forme de précarité de l'emploi lorsqu'elle se développe au détriment des garanties individuelles et collectives des salariés et du droit syndical. La sous-traitance en cascade et la fausse sous-traitance doivent être combattues par des contraintes sur les donneurs d'ordre.

3013. La nécessaire modernisation des services publics ne doit pas être un prétexte à des transferts abusifs de certaines de leurs activités vers le secteur privé.

302. Créer l'emploi

3020. La réduction du temps de travail vers les 35 heures pour tous reste à cet égard un objectif majeur et une revendication appropriée pour faire reculer significativement le chômage. Elle doit être associée à des modifications dans l'organisation du travail, et donc impulsée et négociée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

3021. Face au refus des pouvoirs publics et du patronat d'envisager de nouvelles réductions d'horaires, la Confédération saisira toutes les opportunités pour donner à cette action sa pleine dimension et faire progresser cette revendication au niveau national comme au niveau européen.

3022. Les équipes Cfdt renforceront leur action pour obtenir une réduction systématique du temps de travail pour les salariés contraints à des horaires pénibles ou décalés (nuit, week-end, diman-

che, postés...), pour limiter et contrôler le recours aux heures supplémentaires et favoriser le repos compensateur.

3023. Les investissements immatériels (formation, recherche-développement) coordonnés entre eux et combinés à de nouvelles organisations du travail sont déterminants pour concilier efficacité économique et développement de l'emploi.

3024. Le développement des services de proximité, gisement potentiel important d'emplois, est désormais possible. Structuration de l'offre publique et privée et de la demande, organisation et défense des salariés concernés, professionnalisation des emplois, application des conventions collectives sont des chantiers prioritaires pour l'action syndicale.

3025. Le niveau élevé des prélevements sociaux sur les bas salaires est un frein à l'augmentation de leurs salaires directs et dans certains cas un frein à l'embauche. La Cfdt propose, par un redéploiement des charges sociales, un allégement permanent de celles-ci pour les salariés les moins qualifiés, au bénéfice de leurs salaires directs et de l'emploi.

3026. L'aménagement du territoire et le développement de services publics multiformes sont essentiels pour lutter contre l'hyperconcentration urbaine, les inégalités de développement, la désertification des zones rurales. Une action concertée s'impose sur l'élaboration de la planification régionale et nationale pour assurer un développement économique équilibré, l'évolution et le renforcement du tissu industriel, la clarification des procédures et des contenus des contrats Région, Etat, Europe. Dans ce cadre, le développement local d'entreprises et de services, la déconcentration des services publics prennent toute leur importance.

303. Insérer et réinsérer dans l'emploi

3030. La sélectivité du marché du travail justifie un soutien dans l'accès à l'emploi de populations connaissant des difficultés spécifiques (jeunes, salariés non ou faiblement qualifiés, chômeurs de longue durée, salariés âgés, chefs de famille monoparentale, quelle que soit leur nationalité).

3031. L'entreprise ou l'administration doit leur garantir un accueil de qualité, un suivi dans leur itinéraire, une aide à la construction d'un projet professionnel, un débouché pertinent. Les modes de recrutement dans les fonctions publiques méritent d'être aménagés.

3032. C'est encore trop rarement le cas. L'intervention syndicale est insuffisante. La qualité de l'insertion, la nécessité de garde-fous à son dévoiement appellent une intervention syndicale systématique et régulière.

3033. Les associations d'insertion des chômeurs jouent un rôle positif. Elles doivent devenir de véritables partenaires des syndicats et des pouvoirs publics. La Cfdt procédera, en son sein, à l'analyse et au développement des expériences d'accueil et d'expression des chômeurs.

3034. Notre action en faveur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'habitat participe à la lutte contre les exclusions. L'ampleur de celles-ci, leurs causes multiples imposent des initiatives nombreuses et diversifiées. En lien avec d'autres acteurs, la Cfdt agit pour contribuer à l'intégration

économique et sociale de tous pour résorber les handicaps de toute nature dont l'enchaînement produit l'exclusion.

3035. Le service public de l'emploi doit être doté de moyens renforcés lui permettant de garantir la qualité des missions qui lui sont confiées.

31. CHANGER LE TRAVAIL

310. Le travail change, la Cfdt doit agir

3100. Assisterons-nous à un aménagement de l'organisation taylorienne du travail ou parviendrons-nous à jeter les bases de son alternative ? C'est tout l'enjeu des mutations en cours.

3101. Aux systèmes basés sur le morcellement des tâches et la sous-qualification, la Cfdt veut substituer des modes d'organisation privilégiant la qualification, l'autonomie et la responsabilité, la sécurité au travail.

311. Former et qualifier : des besoins à satisfaire

3110. Avec l'accord du 3 juillet 1991, la formation professionnelle continue peut et doit entrer davantage dans le domaine de la revendication et de la négociation collective.

3111. En lien avec la gestion prévisionnelle et la transformation des emplois, l'action syndicale visera à obtenir de véritables programmes de formation qualifiante, en particulier pour les moins qualifiés, et sans exclusion des plus âgés, à promouvoir l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement pour les travailleurs immigrés, à améliorer l'accès à la formation des salariés de Pme, à développer le congé individuel de formation et le bilan individuel.

3112. Des retombées doivent être réelles sur les classifications, les déroulements de carrière et les rémunérations.

3113. Pour garantir à l'accord toute sa dynamique d'action, les organisations Cfdt s'emploieront à ce que la négociation de branche débouche sur de véritables politiques de formation et des programmes d'action à relayer, au niveau de l'entreprise, par la négociation d'objectifs pluri-annuels adaptés et l'action au sein du Ce sur les plans annuels de formation.

3114. La formation par alternance, dont l'apprentissage, doit connaître un nouveau développement quantitatif et qualitatif. Elle est un des moyens efficaces pour qualifier et faciliter l'accès à l'emploi.

3115. Ainsi reconnue lieu de formation, l'entreprise doit s'organiser en conséquence (postes de travail qualifiant, professionnalisation des tuteurs, contrat avec des organismes de formation,...).

3116. Les organisations Cfdt s'emploieront à renforcer leurs actions, à développer leurs propositions dans les entreprises. Le contrôle social nécessaire pour réussir la formation par alternance doit se renforcer également en articulant nos interventions dans les entreprises et les divers lieux institutionnels (Cpe - Copire - Oma...) (1). L'apprentissage doit relever de la gestion et du contrôle paritaires.

3117. Les fonctions publiques définiront les conditions dans lesquelles elles peuvent participer à cet effort.

3118. Des coopérations nouvelles, prenant la forme de contrats d'objectifs ou de conventions, doivent s'instaurer entre la formation initiale et les professions. Elles conditionnent une efficacité accrue de l'enseignement professionnel et technologique, de l'information et de l'orientation scolaire et profes-



sionnelle des jeunes. Le système éducatif doit participer à la revalorisation de l'image des métiers manuels et techniques et fournir à tous les éléments d'une culture technique.

312. Le temps de travail au cœur des nouveaux enjeux

3120. Travail de nuit, du dimanche, de week-end... nombreux sont les salariés qui connaissent des horaires de travail atypiques et contraignants.

3121. La Cfdt s'oppose à l'extension tout azimut de ces formes de travail. Le travail de nuit, nocif à la santé, doit être limité au maximum pour les hommes comme pour les femmes, le travail du dimanche rester exceptionnel.

3122. Quand elles sont nécessaires, elles doivent obligatoirement donner lieu à des contreparties négociées comprenant une réduction du temps de travail, des majorations de salaire et des mesures visant à préserver la santé, à faciliter la vie familiale et sociale.

3123. L'évolution des modes de vie, le développement du travail féminin engendrent des aspirations à des horaires aménagés et individualisés qu'il convient de prendre en compte dans la revendication.

3124. La formation continue enrichit l'intérêt au travail. Son développement modifie l'organisation du temps de travail qui doit intégrer les périodes qui lui sont consacrées.

3125. La pénibilité du travail est de plus en plus liée

**Le travail de nuit
doit être limité
pour les hommes
comme pour les femmes**

Le maintien du pouvoir d'achat doit être garanti par les augmentations générales

à la nature et au rythme des activités exercées. De moins en moins normalisé, le temps de travail ne peut plus se limiter à des revendications uniformes et générales.

313. Salaires et rémunérations évoluent

3130. Les systèmes de rémunération se diversifient et se complexifient. Les évolutions négociées des salaires de base ne sont plus qu'une composante d'une rémunération plus large qui comprend des éléments liés à la performance individuelle ou collective et des éléments indirects ou différés. Dans la rémunération, la part du salaire de base diminue et les éléments variables ou complémentaires progressent.

3131. Un décalage s'installe entre les évolutions réelles du pouvoir d'achat perçues par le salarié et celles qui relèvent de la négociation salariale classique. Ce phénomène est accentué dans les fonctions publiques par l'effet de la réforme de la grille, les revalorisations catégorielles, les rémunérations annexes.

3132. Une part importante des rémunérations échappe à la négociation et à l'établissement de règles claires et transparentes, laissant place à l'arbitraire et à l'accroissement des inégalités. Il est nécessaire de procéder à la connaissance et à l'analyse des différents systèmes de rémunération différée (plan d'épargne entreprise, intérêsement, participation).

3133. Il est urgent de promouvoir de nouvelles politiques salariales, tenant compte dans la négociation des autres éléments de la rémunération.

3134. Elles devront garantir le maintien du pouvoir

d'achat par les augmentations générales, s'opposant ainsi à une individualisation complète des rémunérations synonymes d'arbitraire et d'opacité. Elles devront lier l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires à de véritables politiques d'évolutions professionnelles et de requalification des emplois définies pour tous, articuler accroissement des rémunérations, révision des grilles de classification et déroulement de carrière.

3135. Les fédérations Cfdt dans le secteur privé parviendront ainsi à maintenir durablement les minima professionnels au-dessus du Smic. Elles s'assureront que les nouvelles grilles de classification permettent les politiques salariales définies précédemment. Dans les fonctions publiques, le minimum de rémunération devra suivre la même évolution. L'existence et la revalorisation du Smic doivent être défendues.

3136. Dans les fonctions publiques, les règles inhérentes au statut, la nécessaire cohérence d'ensemble ne doivent pas faire obstacle à des politiques sociales contractuelles, sectorielles et décentralisées plus hardies. Des réflexions seront menées en ce sens, des expérimentations développées.

314. Conditions de travail et environnement

3140. Dans le champ des conditions de travail, les organisations Cfdt s'emploient à défendre le droit des salariés à la santé, ce qui implique :

3141. – le développement d'une politique de prévention des atteintes à l'intégrité physique des salariés, une amélioration des conditions de travail et une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles ;

3142. – l'amélioration des moyens d'action des Chsct et des services chargés de la prévention dans les entreprises ; leur généralisation dans les fonctions publiques ; l'élargissement de leur mission au problème de l'environnement.

3143. – la prise en compte des aspirations des salariés à une plus grande maîtrise de leur travail ;

3144. – la reconnaissance, notamment par le droit d'expression, du rôle que jouent les salariés par leurs savoir-faire et leurs capacités de régulation dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

3145. Les organisations Cfdt demandent que ces besoins soient pris en considération par les concepteurs des équipements de travail le plus en amont possible et de façon négociée.

3146. Pour une meilleure prise en charge des problèmes de l'environnement, la Cfdt s'emploiera : à obtenir dans les Cet la communication du bilan écologique de l'entreprise ; à utiliser toutes les instances de consultations régionales et locales (Cesr - commissions diverses...) ; à développer l'information et la formation des militants et adhérents.



4. DÉVELOPPER ET RESYNDICALISER LA PRÉSENTATION COLLECTIVE

400. La Cfdt est disposée à relever le défi en procédant à une réflexion sans tabou, en sachant que la généralisation d'une représentation collective syndicale suppose des adaptations sérieuses des systèmes et règles actuels, en ayant conscience des oppositions et résistances patronales sur ce dossier.

401. Le congrès mandate le Bn pour qu'il élabore des propositions et méthodes susceptibles d'atteindre un tel objectif et qui garantissent :

4010. – une représentation collective professionnelle et inter-entreprises à tous les salariés des petites entreprises dépourvues de représentation interne ;

4011. – une progression significative des élus sur listes syndicales ;

4012. – une meilleure adaptation des différentes fonctions syndicales et représentatives (Ds, Dp, Ce, Chsct) par des aménagements et simplifications nécessaires.

5. PROTECTION SOCIALE : DES RÉPONSES AUX DÉFIS DE NOTRE TEMPS

50. LA PÉRENNE DE NOTRE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE EST INDISSOCIABLE DE SA MODERNISATION.

500. L'autonomie de la Sécurité sociale à l'égard de l'Etat doit être renforcée. Des relations contractuelles rénovées entre l'Etat et la Sécurité sociale s'imposent.

501. De nouvelles sources de financement reposant par exemple sur la valeur ajoutée des entreprises seront explorées.

51. DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

510. Notre objectif est de promouvoir l'égalité d'accès à des soins de qualité pour tous et la généralisation de la couverture des soins.

511. La maîtrise de l'évolution des dépenses de santé doit être fondée sur la notion de contrat négocié entre les professionnels de santé et les structures de soins, garantissant les meilleurs soins au meilleur coût.

512. La politique de santé s'appuie aussi sur le développement de la prévention, une évaluation efficace des techniques et une évolution des pratiques médicales. Se doter d'une réflexion éthique est nécessaire à la réussite d'une telle politique qui ne peut se limiter aux seules notions d'économie de santé et de coût.

52. LA POLITIQUE FAMILIALE DOIT S'ADAPTER pour faire face aux évolutions de la société. La Cfdt propose :

520. – de permettre de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, en développant de nouveaux services aux familles (crèches, halte-garderies, gardes à domicile, ...); en négociant les mesures allégeant les contraintes professionnelles (congé pour enfant malade, congé parental...);

521. – d'inscrire la politique familiale dans une démarche de partenariat avec l'Etat, les collectivités locales, les associations, les comités d'entreprises.

53. LES RETRAITES apparaissent comme le défi majeur des prochaines années.

530. L'entrée de plus en plus tardive dans la vie active, l'allongement constant de l'espérance de vie

sont des facteurs nouveaux à prendre en compte. Mais la Cfdt est opposée à la remise en cause :
– de l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans ;
– des dix meilleures années comme base de calcul des pensions du régime général de Sécurité sociale.

Elle renouvelle sa revendication d'une évolution parallèle du pouvoir d'achat des actifs et des retraités avec une revalorisation plus importante des basses retraites et petites pensions de reversion.

531. Pour la Cfdt, la retraite est un revenu de remplacement assurant 75 % du salaire brut des dix meilleures années, pour une carrière complète, avec une correction plus favorable aux plus bas revenus.

532. En corollaire, le taux contractuel obligatoire pour les retraites complémentaires des salariés du privé doit être porté à 6 % pour l'Arrco et à 16 % pour l'Agirc.

533. Les fortes disparités existant entre les multiples régimes animés par des logiques différentes seront examinées en conséquence. Sur ces mêmes bases, une plus grande cohérence d'ensemble entre tous les régimes sera recherchée ;

534. Supprimé et intégré au 530.

535. La pérennité des systèmes des retraites par répartition, le renforcement de la solidarité entre générations, la garantie d'un niveau de pension conforme à nos exigences ne peuvent trouver de réponses dans la seule et constante augmentation des cotisations. Le financement des droits non contributifs doit être assuré par l'ensemble des revenus.

536. Le congrès mandate le Bureau national pour organiser le plus large débat sur l'éventualité d'un nouvel équilibre entre durée de la période de cotisation et âge de la retraite à taux plein, et intégrant l'accès à la retraite pour les salariés ayant cotisé 40 années avant 60 ans. Ce débat étant tranché si nécessaire par le Conseil national confédéral.

537. Concernant la dépendance des personnes âgées, la Cfdt revendique la mise en place d'une prestation spécifique dans le cadre d'une politique nationale du « mieux vieillir ». Le dispositif de prise en charge (services, établissements) doit être étendu et mieux coordonné.

La Cfdt est opposée à la remise en cause de l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans

Le financement du non-contributif doit être assuré par l'ensemble des revenus

6. LES MOYENS DE NOTRE ACTION

60. POUR UN RAPPORT DE FORCE FAVORABLE

600. Le développement de la syndicalisation, de pratiques syndicales participatives et des convergences avec les organisations syndicales réformistes participe à la création d'un rapport de force favorable à l'avancée de nos objectifs revendicatifs.

61. D'UNE POLITIQUE D'ACTION PERTINENTE A UNE FORCE SYNDICALE INFLUENTE

610. Dans la continuité des orientations du 41^e congrès, les objectifs et positions de cette résolution fixent le cadre et la cohérence des politiques d'action des organisations Cfdt pour les trois années à venir.

611. La Confédération assurera l'impulsion, l'animation et la coordination dans leur mise en œuvre, sans se substituer à la responsabilité des organisations confédérées dans la définition et la conduite des politiques qui les concernent.

612. Cette responsabilité des organisations confédérées est à renforcer pour donner à nos stratégies revendicatives leur impact et leur efficacité maximum, pour permettre aux actifs et aux retraités de mieux identifier la Cfdt à partir de leurs préoccupations professionnelles et locales et d'accroître leur confiance en l'action collective.

613. Cela suppose une traduction plus audacieuse de nos objectifs communs en programmes concrets et revendications diversifiées, une capacité de propositions et d'impulsion revendicative plus offensive et plus lisible, un souci constant de po-

La négociation constitue le moyen privilégié du changement et du progrès social



pularisation et de vulgarisation de nos positions et résultats en direction des salariés et de l'opinion publique. Cela nécessite le recours plus fréquent à une formation syndicale de mieux en mieux adaptée à des demandes diversifiées. Pour accéder à une plus grande « professionalisation » dans ce domaine, une réflexion sera menée sur le rôle que pourrait jouer l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicale et sur la mutualisation des moyens et des compétences qu'il permettrait.

62. DE LA REVENDICATION A LA NÉGOCIATION : LA CFDT EN ACTION

620. Les revendications Cfdt sont une synthèse entre les aspirations individuelles, les intérêts communs du collectif qu'elle concerne et l'intérêt solidaire des salariés, retraités et chômeurs tel que le conçoit la Cfdt.

6200. Toutes les revendications d'une catégorie ou d'un collectif ne sont pas automatiquement relayées par la Cfdt.

6201. C'est à travers la revendication, élaborée avec les adhérents, traduction/adaptation de nos objectifs généraux aux réalités professionnelles ou géographiques que les salariés identifient la Cfdt, qu'ils jugent de sa crédibilité et qu'ils se l'approprient.

6202. La pertinence d'une revendication et sa portée transformatrice, l'écho qu'elle recueille à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ou de la profession sont les premiers éléments du rapport de force.

621. La négociation reconnaît et organise l'expression d'intérêts conflictuels. Par la réalisation de compromis successifs, elle permet un débouché aux revendications et la structuration des relations sociales ; elle constitue le moyen privilégié du changement et du progrès social.

6210. Avancer dans cette conception de la négociation appelle des évolutions radicales dans le comportement des pouvoirs publics et du patronat.

6211. Pour atteindre sa pleine efficacité, la politique contractuelle doit être généralisée, principalement organisée autour de la branche et mieux structurée. Les accords sur lesquels elle débouche engagent les parties signataires.

6212. Ceux-ci doivent être conclus pour des durées déterminées, prévoir leurs modalités d'application, de suivi et d'évaluation, l'échéance de leur réexamen.

6213. Les moments de la négociation doivent permettre l'organisation de temps forts revendicatifs rendant les enjeux lisibles par tous et favorisant la création d'un rapport de forces incluant toutes les formes adaptées de participation des salariés à l'action. L'indispensable valorisation des résultats conditionne l'intérêt des salariés pour la négociation. Les conditions dans lesquelles les adhérents pourront être consultés feront l'objet d'une réflexion.

6214. L'activité revendicative ne s'arrête pas à la signature d'un accord. Son application appelle vigilance, contrôle, bilans périodiques, interventions et initiatives syndicales.

6215. La généralisation de la négociation d'entreprise est un objectif à porter au niveau de la branche.

622. L'action que les militants Cfdt développent dans les organismes paritaires, les institutions et les Ce est partie intégrante de la fonction revendicative.

6220. Elle appelle à une articulation nouvelle et dynamique avec les autres fonctions revendicatives à tous les niveaux.

63. L'EUROPE : UNE NOUVELLE DIMENSION DE NOTRE ACTION

630. La dimension européenne doit être intégrée dans chacun de nos axes revendicatifs.

631. L'Europe sociale doit se construire à travers sa double dimension législative et contractuelle. L'accord intervenu entre la Ces, l'Unice (1) et le Ceep (1), ouvre le champ des relations conventionnelles européennes, et le résultat du sommet de Maastricht donne des responsabilités et ouvre des espaces aux partenaires sociaux pour combler le déficit social européen. Ils sont autant de points d'appui pour initier des accords généraux, sectoriels, et dans les entreprises européennes. Les pouvoirs politiques peuvent et doivent donner corps à l'Europe sociale.

632. Le développement des comités de groupe européens est une première reconnaissance d'une réalité sociale européenne.

633. Après la décision du congrès de Luxembourg de la Ces de constituer une confédération authentique, mandatée pour négocier avec les employeurs et représenter les salariés auprès des instances européennes, l'effort de structuration de la Ces, notamment des Cse (1) doit être poursuivi pour atteindre ces objectifs. Une lisibilité plus concrète de l'action syndicale en Europe doit être recherchée.

(1) CPE : Commission paritaire de l'Emploi.
COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi.

OMA : Organisme mutualisateur agréé.
UNICE : Union des confédérations d'industries et d'employeurs en Europe.
CEEP : Centre européen de l'entreprise publique.
CSE : Comité syndical européen.

EXCLUSIONS

UNE CHARTE POUR L'ACTION

Présentée par Jean-François Troglie, secrétaire national, cette séance a réuni 150 personnes et donné lieu à une quarantaine d'interventions des représentants des syndicats. Trois thèmes : l'emploi, la formation et le territoire ont été abordés, chacun des thèmes ayant été introduit par un document audiovisuel. « L'exclusion devient la question sociale majeure de cette fin du XX^e siècle », devait déclarer d'entrée Jean-François Troglie, précisant que deux valeurs fondent les interventions de la Cfdt en faveur de l'insertion : la solidarité et la démocratie.

« Notre conviction en choisissant ce thème, c'est que l'activité professionnelle est source d'émancipation dans la vie », a-t-il ajouté en rejetant l'idée d'un « revenu universel » sans contrepartie comme solution aux problèmes d'exclusion. Un tel revenu ne ferait que fortifier une société à plusieurs vitesses, une partie de la population devenant purement et simplement une catégorie sociale assistée, sans perspective d'en sortir. « Les personnes exclues ont certes besoin de ressources mais aussi de dignité, d'espoir de trouver ou retrouver un emploi, d'être des citoyens à part entière. »

A propos du chômage, Jean-François Troglie a insisté sur le danger de s'habituer à un chômage de grande ampleur. « Si nous voulons briser le cycle infernal chômage/exclusion, il faut que le syndicalisme passe de l'indignation à l'action lucide, déterminée. Il nous faut faire des choix, pointer les endroits clés dans lesquels nous pourrons agir, nous pourrons peser, obtenir des résultats. » Jean-François Troglie souligne que le lieu privilégié du syndicalisme est bien sûr l'entreprise. Mais concernant l'exclusion il ne s'agit pas de se limiter à l'intérieur de l'entreprise mais de l'envisager aussi comme un pôle à partir duquel peuvent se traiter les problèmes, un pôle qui doit porter son regard vers l'extérieur, s'intéresser à celles et

ceux qui n'y sont pas, se demander comment ils peuvent être attirés et insérés. Les institutions dans lesquelles la Cfdt est présente doivent constituer un autre terrain d'action. Les problèmes de l'exclusion doivent s'envisager par des entrées multiples, il faut reconnaître que les choses sont complexes, qu'il n'y a pas une solution miracle.

LES APPORTS DU DÉBAT

Sur l'insertion par l'emploi, plusieurs initiatives ont été présentées.

Citons dans la région Rhône-Alpes l'expérience menée à l'entreprise Téfal : une dizaine de personnes, répertoriées par l'association Atd Quart Monde, ont été embauchées après une action de formation en partenariat, entre la direction, la Cfdt et des salariés acceptant de jouer le rôle de tuteur. Cette expérience, présentée au Cesr par la Cfdt, a permis à plusieurs accords de voir le jour dans la région, accords dans lesquels les syndicats, les pouvoirs publics et les représentants du patronat se sont engagés à mener des actions d'insertion.

Dans la région Paca qui compte 14 % de chômeurs (troisième région française en nombre de chômeurs), la Cfdt a organisé des « Assises de l'insertion ». 450 personnes y ont participé. « Ces journées ont permis de sensibiliser les acteurs économiques et sociaux », a déclaré le représentant Cfdt, précisant qu'il fallait aujourd'hui arriver à passer des accords avec des entreprises de droit commun pour que le travail effectué par les entreprises d'insertion puisse réellement aboutir. En Lorraine une expérience d'insertion de personnes malentendantes a permis de mesurer à quel point leur présence dans un groupe de travail améliorait la communication du groupe, preuve que l'insertion de salariés différents, de salariés handicapés, est une source de richesse pour l'entre-



**Pour briser
le cycle infernal
chômage/exclusion,
il faut passer
de l'indignation
à l'action lucide,
déterminée**

Les personnes âgées sont aussi victimes des phénomènes d'exclusion...

... de même que les salariés non qualifiés

Dénonçons la pratique d'employeurs qui préfèrent payer la taxe plutôt que d'embaucher des handicapés

prise. Le discours sur l'insertion ne s'adresse plus ici aux belles âmes mais à la raison. Un groupe de travail est d'autant plus performant qu'il est capable de tirer parti de ses différences.

Le représentant de la métallurgie de Saint-Nazaire a, quant à lui, mis en accusation les employeurs, souvent portés à se débarrasser des salariés qui ne sont plus considérés comme suffisamment performants. Citant l'exemple des chantiers navals dans lesquels, en 1988, 120 personnes ont été – à l'évidence – licenciées sur ce critère, il a précisé que quatre ans plus tard près d'une trentaine d'entre elles étaient toujours « sur le carreau ».

Le représentant de la métallurgie Rhône-Alpes a appelé à s'intéresser aujourd'hui à celles et ceux qui risquent d'être les exclus de demain, à savoir les salariés non qualifiés. Dans le département du Rhône, la Cfdt est à l'initiative d'un accord avec les employeurs pour mettre en place des formations pour ce type de salariés.

Au nom des retraités, plusieurs intervenants ont souligné l'importance des phénomènes d'exclusion dont sont victimes les personnes âgées (25 % d'entre elles ont des revenus inférieurs au minimum vieillesse, beaucoup vivent dans des logements inadaptés lorsque se posent des problèmes de dépendance etc.).

Sur le deuxième thème – la formation – plusieurs intervenants du Sgen-Cfdt ont mis en avant la nécessité d'adapter le système scolaire aux jeunes pour que tous puissent sortir de celui-ci avec une qualification. Importance de la maternelle, de la pédagogie différenciée, avoir plus de moyens pour les Zep, intérêt de l'accord de juillet 1991 sur la formation professionnelle, nécessité que l'école s'ouvre sur la société ont été les points forts des interventions. Il faudrait créer des bassins de formation comme il existe des bassins d'emploi a proposé un intervenant.

Concernant les problèmes d'exclusion liés à la question de l'aménagement du territoire, un intervenant de la Fga a évoqué le drame de la désertification des campagnes. « A la notion d'aménagement il faut absolument substituer celle de développement. La seule alternative à la désertification c'est l'emploi », a-t-il déclaré.

Le problème du logement a été mis en avant dans de nombreuses interventions. « Le logement n'est pas un produit comme un autre, il est un véritable passeport de citoyenneté. » Pour beaucoup, le logement constitue aujourd'hui une des principales causes d'exclusion, d'inégalité, de ségrégation. « Lorsque 80 % de la population vit dans des agglomérations urbaines, il n'est plus possible de s'en remettre à la seule loi du marché. » Plusieurs intervenants ont réclamé que la Cfdt approfondisse sa réflexion, certains ont mis en cause la politique trop gestionnaire des sociétés Hlm au détriment de leur mission sociale et prôné un service public du logement. Sur la question de l'immigration plusieurs interventions ont relevé la nécessité de maintenir une grande solidarité avec les travailleurs clandestins, les sans-papiers, de lutter contre le racisme et la xénophobie en faisant réellement connaître aux salariés les thèses et la réalité du Front national.

En synthèse des débats, Jean François Troglia a affirmé : « Est-ce que l'on veut faire pour ou avec les exclus ? Nous choisissons la deuxième hypothèse, cela signifie qu'il nous faut mieux cibler

nos actions et se donner des objectifs. » Le secrétaire national devait relever que les forces de la Cfdt ne sont plus aujourd'hui, comme dans les années 70, en correspondance avec les gens concernés. Les militants Cfdt n'ont plus la même présence auprès des personnes exclues. Il s'agit donc de démarrer un grand chantier, en ayant conscience de la complexité du problème, en cherchant à travailler au maximum en partenariat, avec les employeurs mais aussi avec le milieu associatif.

Ce chantier doit constituer pour les années à venir un axe d'action prioritaire de la Cfdt. Jean-François Troglia a également pointé la nécessité de prendre en charge de façon horizontale les problèmes d'exclusion. « Il y a parfois des contractions entre professions, entre niveaux... sur ces questions nous avons encore à travailler. » Sur l'emploi il s'agit de mettre en exergue la responsabilité de l'entreprise, notamment en matière de formation, qualification, pratique contractuelle. Sur les handicapés, il faut dénoncer la pratique de nombreux employeurs qui préfèrent payer la taxe plutôt qu'embaucher.

Enfin, sur le chômage, on doit aussi bien insister sur son coût économique et sur son coût social. Il faut avoir conscience que travailler sur l'exclusion c'est s'adresser à des publics très différents, différents en fonction des entreprises, des branches professionnelles, des régions. Au-delà d'un inventaire à la Prévert, un travail sérieux sur l'exclusion exige que l'on se fixe des objectifs qui nous permettent d'obtenir des résultats, en sachant qu'en la matière il faudra du temps, de la ténacité. □

LES CONCLUSIONS PAR JEAN-FRANÇOIS TROGLIC

Cinq démarches vont être travaillées pour la mise en œuvre d'une charte d'action contre les exclusions : négocier, une pratique d'entreprise, agir avec d'autres, se confronter, réaliser.

NÉGOCIER

• **Une organisation du travail facteur d'insertion.** Lutter contre les exclusions, cela passe d'abord dans l'entreprise. Cela demande de négocier et changer l'organisation du travail en privilégiant la qualification, l'autonomie et la responsabilité. La négociation doit aussi favoriser l'embauche et le maintien du plus grand nombre d'emplois, notamment des moins qualifiés.

Il est nécessaire de renforcer les missions des Chsct, des médecins du travail pour que des postes soient adaptés et accessibles à tous et éviter ainsi l'exclusion des salariés les plus fragilisés.

• **Une gestion prévisionnelle de l'emploi.** L'anticipation vaut mieux que la gestion au jour le jour. L'exclusion des salariés à bas niveau de qua-

lification n'est pas une fatalité. Les opérations « nouvelles qualifications » le montrent. En s'appuyant sur la loi du 2 août 1989, les sections syndicales doivent inciter les entreprises à anticiper.

• **Une modernisation prenant en compte les compétences.** La politique d'embauche doit correspondre à la réalité des postes de travail. Ce qui veut dire éviter les surqualifications de postes. La formation, c'est pour chacun une chance, une perspective. Il faut se servir de l'accord du 3 juillet 1991 sur la formation professionnelle pour donner un élan à la formation et à la qualification des salariés.

• **La création d'emplois de bas niveau de qualification et d'insertion.** L'accord du 3 juillet 1991 prévoit une information et une consultation sur l'emploi des jeunes en contrats d'alternance (orientation, adaptation, qualification). Chaque comité d'entreprise, chaque délégué du personnel doit veiller au respect de cette obligation. Chaque année, devraient être définies les embauches à effectuer sous différentes formes de contrat de travail.

• **L'utilisation du 1 % logement.** La négociation dans l'entreprise doit porter sur les affectations du 1 % logement, notamment en direction des catégories les plus défavorisées, les jeunes, la mobilité.

UNE PRATIQUE D'ENTREPRISE

• **Faire émerger les besoins de tous (des temporaires, des extérieurs...).** Dans l'entreprise le syndicat est le premier lieu d'expression et de solidarité. Son rôle essentiel est donc de permettre que s'expriment les besoins, les difficultés de toute nature.

• **Combattre les discriminations de nationalité, de sexe, d'âge, de formation, de santé, de logement.** Le bilan social, le rapport annuel au comité d'entreprise ou dans un Ctp, autant d'occasions d'éviter que consciemment ou non des discriminations apparaissent dans l'entreprise.

• **Valoriser les compétences des salariés âgés.**

• **Proposer des tuteurs.** L'accord du 3 juillet 1991 introduit la notion de tuteur pour les contrats d'orientation, d'adaptation, de qualification.

• **Accueillir des jeunes scolarisés ou non.** École, agence locale pour l'emploi et entreprise sont toutes trois concernées pour organiser les conditions d'une insertion des jeunes dans l'entreprise. Des actions de sensibilisation sont à promouvoir.

• **Accompagner socialement les partants.** Lorsque les licenciements n'ont pu être évités, la négociation des plans sociaux doit être l'occasion d'introduire des phases d'évaluation, de suivi, et de bilan des salariés licenciés, et ce jusqu'au moment où ils seront définitivement reclassés.

AGIR AVEC D'AUTRES

• **Organiser le partenariat entre l'entreprise et l'école.** Ce partenariat peut prendre de multiples formes : visite d'entreprises, journée portes ouvertes, jumelage classe-entreprise, club de jeunes d'informations sur les métiers, tutorat, échange d'informations...

• **Promouvoir des contrats entre l'entreprise, une association de quartier, une entreprise d'insertion.**



• **Ouvrir l'entreprise sur l'environnement économique et social.** Toute attitude « surprotectrice » coupe l'entreprise du quartier et accroît le fossé entre un lieu qui apparaît comme prospère et un environnement dégradé.

• **Ouvrir les comités d'entreprise sur le quartier, la ville...** Dans leur activité de contrôle (emploi, formation, organisation...) les Ce veillent à l'ouverture de l'entreprise et au développement de ses capacités d'insertion. Ils sont garants d'un développement économique équilibré. Par ailleurs, par la gestion de leurs budgets et de leurs activités, ils peuvent contractualiser avec des structures d'insertion par l'économie, des associations de quartiers et ouvrir leurs activités au quartier...

SE CONFRONTER

• **Réunir nos mandatés locaux.** Des échanges réguliers doivent être organisés entre les divers représentants locaux de la Cfdt dans les structures d'insertion : les commissions départementales d'insertion, les missions locales ou permanences d'accueil (Paio), pour les jeunes, et dans les institutions sociales telles que les Caf et Cpam, les Cil et Coparil (sur le logement), les Crip (immigrés), les comités locaux de l'emploi, et les comités de bassin, les Cesr, les Copire, les Assedic, les Cotorep.

• **Réunir les militants Cfdt engagés professionnellement dans la lutte contre l'exclusion.** Dans le secteur public comme dans le secteur privé nous avons des adhérents dans les écoles, dans les centres sociaux, les communes, les agences pour l'emploi, les Hlm, les administrations. Cette confrontation devrait permettre d'avancer vers des revendications locales sur l'amélioration des services publics et privés, l'accueil social, l'organisation du service public de quartier, l'implantation d'activités économiques et commerciales.

Le 1 % logement doit favoriser en priorité les plus défavorisés

Les plans sociaux doivent accompagner les partants jusqu'à leur reclassement définitif

RÉALISER

• **Valoriser les actions de la Cfdt.**

• **Soutenir des actions pilotes.**

• **Éditer un cahier de l'action Cfdt sur le territoire.** La Confédération travaillera sur un document pratique permettant aux équipes syndicales de mieux peser sur les politiques du territoire, en matière d'action contre les exclusions, de développement local, d'insertion. □

JEUNES

NAISSANCE D'UNE ASSOCIATION

Les jeunes fuient l'institutionnel et craignent «l'embigadement»

L'association permettra d'établir un lien permanent entre les jeunes et la Cfdt

1973 : 34,5 % de moins de 30 ans au congrès confédéral de Nantes.

1988 : 4,5 % au congrès confédéral de Strasbourg.

1979/1985 : 25 % aux congrès des organisations.

1985/1988 : 10 %.

Pour enrayer ce mouvement, la Cfdt organise la rencontre « Turbulence » en 1985 et le Bureau national met en place une commission confédérale jeunes. Expériences intéressantes mais qui n'ont pas réussi à enrayer la tendance.

L'accès à l'emploi est de plus en plus tardif : 42 % des jeunes sont élèves, étudiants ou stagiaires non rémunérés, 25 % chômeurs ou en emplois précaires. 23,2 % sont en emploi stable dont 80 % dans des Pme/Pmi, dépourvus de représentation syndicale.

En gros, moins de 5 % des jeunes rencontrent la Cfdt.

Stages, emplois précaires, chômage sont le lot de la majorité d'entre eux. Pendant cette période de crise, aucun contact avec le syndicalisme.

Les organisations de jeunes, Ugef-Id, Jec, Joc, Jac, Mrjc, longtemps sas de syndicalisation, se sont affaiblies et désyndicalisées : les jeunes qu'ils regroupent travaillent de moins en moins en entreprise. Les jeunes fuient l'institutionnel, craignent l'embigadement. Il faut leur proposer des activités, des thèmes, des projets précis, des formes d'organisation qui correspondent à leurs aspirations. Psa, l'ouvre-boîte Ucc, les projets de coopération organisés par l'Institut Belleville l'ont prouvé : l'ouverture sur l'extérieur conduit à la syndicalisation.

Pour toutes ces raisons, le Bn a décidé de proposer la création d'une association Jeunes. Elle portera le label Cfdt. Organisée sous forme d'association loi 1901, elle pourra être reconnue par le ministère de la Jeunesse et des Sports, les struc-

tures locales, européennes... sources de financements strictement réservés à ce mode d'organisation.

Elle ne sera pas une structure concurrente de la section syndicale. Dans l'entreprise, les jeunes adhérents Cfdt âgés de moins de 28 ans seront membres de droit de l'association et recevront le journal.

Objectifs de l'association : établissement d'un lien entre la Cfdt et les jeunes, information sur les aspects revendicatifs qui les concernent (logement, formation, orientation, insertion) et proposition d'activités (échanges internationaux, coopération, stages...) et de services (vacances, consommation, inscriptions universitaires...).

Tous les deux ans, l'association nationale organisa-
ra un rassemblement afin de confronter les acti-
vités et d'assurer la visibilité des initiatives des
jeunes avec la Cfdt.

Une enquête interne réalisée en 1989 a mis en évi-
dence le manque de matériel spécifique. L'asso-
ciation permettra ce lien permanent des jeunes à
la Cfdt.

Souplesse organisationnelle : chaque associa-
tion sera sous la responsabilité de la structure-
creatrice, c'est à dire le Bn pour la Confédération,
le bureau de syndicat, de la structure interprofes-
sionnelle ou de la fédération.

Démultiplication : grâce à la création de collec-
tifs où les jeunes pourraient s'associer à des acti-
vités Cfdt. Les organisations pourront créer leur
propre association Jeunes Cfdt. En fonction des
objectifs et des projets, elles seront créées par une
fédération, une région, une Ud, dans une localité
ou dans un syndicat.

Partenariat : l'institutionnel rendu possible par
l'agrément de l'association permettra le partenari-
at avec les autres associations de jeunesse et
avec les partenaires internes comme l'Institut
Belleville. L'Invac offrira un service de tourisme,



l'Asseco une rubrique consommation.

Le Bn, saisi de cet objectif, prendra appui sur le débat en commission spécialisée pour déterminer les statuts de l'association nationale et ceux des associations décentralisées.

Le noyau sera formé par des jeunes adhérents Cfdt afin de s'identifier; constitution d'un fichier national qui servira à l'envoi du journal.

Il y a aura sûrement des difficultés, voire des conflits. C'est le risque à prendre pour empêcher la rupture avec notre histoire qui s'est toujours caractérisée par une grande ouverture à la jeunesse.

LES APPORTS DU DÉBAT

Majoritairement favorables à la proposition du Bureau national, les participants à cette séance ont souligné que cette structure répondait à la volonté affichée par les jeunes de s'organiser entre eux et de refuser l'« embigadement ». Oui aussi au partenariat permettant la mise en commun des forces existantes.

Une association animée par des jeunes militants Cfdt fera connaître les actions et le fonctionnement du syndicat. L'objectif est bien clair : leur donner le goût de l'action collective aboutissant à la syndicalisation dans l'entreprise. Informer les jeunes sur les sujets qui les touchent, comme l'emploi, la formation, paraît primordial, tout comme leur rendre des services et leur donner des moyens d'expression propres dans une structure souple. Pour d'autres, plutôt que de créer une association, la Cfdt doit, si elle veut attirer les jeunes, renforcer sa lutte contre le chômage et pour le partage du travail.

Des craintes se sont manifestées, telles que voir l'association se substituer à l'action syndicale ou la voir échapper à la Cfdt. Dans sa réponse, le rapporteur a insisté : le jeune travaillant en entreprise sera avant tout un adhérent Cfdt, ne devenant membre de l'association qu'à cette condition. La politique en direction des jeunes sera toujours élaborée par l'organisation.

Oui, il faut changer nos pratiques syndicales, a indiqué Alain Chupin, ajoutant que les organisations de jeunes ayant réussi à durer étaient pourvues d'un fort encadrement d'adultes et qui acceptent la liberté des jeunes dans leur association.

Le risque d'infiltration existe, il faudra gérer les conflits sans remettre en question la totalité du dispositif. Ce type de fonctionnement souple, avec création sur un projet précis, le permettra.



sique à la Cfdt. Cela a permis de préciser les principes suivants :

- tout jeune adhérent Cfdt de moins de 28 ans devient gratuitement et automatiquement membre de l'association ;
- un jeune salarié dans une entreprise où existe la Cfdt (présence de la section ou du syndicat) ne peut devenir membre de l'association sans être adhérent à la Cfdt. En aucun cas, un jeune salarié en emploi stable n'a le choix entre l'adhésion à la Cfdt et devenir membre de l'association. L'association Jeunes Cfdt n'est pas une structure qui concurrence ou remplace la section ou le syndicat, c'est un complément à l'adhésion Cfdt dans l'entreprise ;
- les jeunes qui, au vu de leur statut, ne peuvent être adhérents à la Cfdt (chômeurs, jeunes en statut précaire, stagiaires, lycéens, étudiants...) peuvent devenir membres de l'association jusqu'à ce que leur situation d'emploi leur permette de prendre leur carte à la Cfdt. Tant qu'ils ne sont membres que de l'association, ils n'ont droit qu'aux services et activités de l'association.

• La politique revendicative

La seconde clarification concerne l'élaboration des positions et des revendications au sein des organisations Cfdt. L'association Jeunes n'a pas vocation à se substituer aux organisations en ce qui concerne la politique revendicative. Celle-ci est de la compétence des organisations Cfdt. L'association n'est pas une nouvelle organisation politique dans les structures de la Cfdt. C'est à chaque organisation d'élaborer éventuellement les conditions de participation de l'association jeunes à ses revendications dans son champ d'activité.

Ces deux points de clarification découlent naturellement du fait que ce sont les organisations Cfdt (syndicats, Ud...) qui créent les associations Jeunes sous leur responsabilité afin de bénéficier d'un outil permettant de mieux accueillir les Jeunes en les associant à des activités, des informations et des services Cfdt. Ces deux recommandations indicatives seront adressées au Bureau national lorsqu'il sera saisi du processus et des conditions de mise en place de l'association Jeunes Cfdt.

Cette séance s'est conclue par un vote indicatif. Pour : 72. Contre : 0. Abstentions : 21.

Il faut donner aux jeunes le goût de l'action collective

JEUNES

LES CONCLUSIONS PAR ALAIN CHUPIN

Les débats de la séance spécialisée où 25 syndicats sont intervenus ont permis de clarifier deux points importants concernant la mise en place de l'association Jeunes Cfdt :

• Les modes d'adhésion

Un certain nombre d'organisations ont demandé à ce que soient clarifiés les statuts des membres de l'association Jeunes par rapport à l'adhésion clas-

L'association n'est pas une structure qui concurrence ou remplace la section ou le syndicat

SYNDICALISATION

DES PERSPECTIVES POUR TRANSFORMER L'ESSAI



Une politique de développement, ça ne s'improvise pas, ça se structure

Quel chemin parcouru depuis Strasbourg ! Pour la troisième année consécutive, le nombre de syndiqués est en progression. Nous revenons de loin, comme le montre le diaporama réalisé en commun par le Gaps et le département Communication et projeté aux cinq cents participants à la séance spécialisée. Le hasard ? Non. Ainsi que le souligne Jean-René Masson en lançant la séance, « c'est le fruit du travail de dizaines de milliers de militants dans les entreprises qui, dans le quotidien, portent le développement ». Une quarantaine sont venus pour témoigner de leurs réalisations, d'autres pour expliquer les effets de la syndicalisation sur leur pratique syndicale ou leur activité revendicative. Des « grands témoins » relanceront régulièrement le débat, analyseront les réussites, les difficultés rencontrées. Bref, une journée de travail truffée de recettes pour « faire des adhérents » et...les fidéliser.

LES APPORTS DU DÉBAT

Des équipes voient leur nombre d'adhérents augmenter. Comment s'y prennent-elles ? B.A.BA mis en évidence dans la séance spécialisée : savoir accepter le facteur temps. Prendre du recul, une pause est nécessaire pour faire le point et passer au crible les réalités, les difficultés, le fonctionnement. Le constat établi, quels objectifs ? Que veut-on atteindre ? Qui veut-on atteindre ? Comment ? Après seulement, l'équipe peut adopter son plan de marche.

Une politique de développement, ça ne s'improvise pas, ça se structure. Un autre élément prévaut : être bien dans ses baskets Cfdt. Les militants Ptt assument pleinement la réforme à laquelle ils aspiraient. A l'exemple du syndicat de l'Oise, le réseau militant se renforce, les adhé-

sions reviennent : en 1989 et 1990, 80 % des syndicats Ptt chutaient, maintenant 75 % progressent. En 1989, un seul des syndicats de la fédération des Services franchit la barre des 10 000 timbres. La fédération réagit. Documents chiffrés et graphiques à l'appui, « l'opération parachutage » dans les régions est engagée. Deux ans plus tard, ce sont 35 000 timbres supplémentaires. Dans les maisons de retraite des Deux-Sèvres, la Cfdt recueille entre 40 et 60 % aux élections professionnelles. Le taux de syndicalisation n'est pas en rapport, 6 à 11 % maximum. Le développeur se défonce. Résultat : 29 nouvelles adhésions, 39 à 50 % de syndiqués Cfdt suivant les établissements !

Les rouages sont grippés dans le fonctionnement du syndicat de l'Arsenal de Brest ? Le syndicat fait appel aux sections volontaires, des contrats sont passés. En dix-huit mois, des progressions oscillant entre 15 et 20 %. Dans le champ professionnel de la fédération Pste, qui dit mutations de personnels dit mutations d'adhérents. Avec l'instauration de la carte fédérale mutation, l'adhérent n'est plus perdu dans la nature.

Les militants sont raplapla, le travail retombe toujours sur les mêmes, la relève ne pointe pas le bout du nez : le constat de la région Centre est sévère. Cinq chantiers sont ouverts. Parmi ceux-ci : la création d'un fonds régional de développement pris sur la part interpro du timbre, l'amélioration de l'accueil dans les unions interprofessionnelles de secteur, la formation des élus et mandatés. Alors, la formation syndicale, un outil au service de la syndicalisation ? Bien sûr, répondent plusieurs intervenants, c'est l'occasion pour les militants de s'approprier les ingrédients utiles à l'adhésion.

Dans les cliniques de Savoie, les adhérents se ren-

contrent mensuellement pour échanger, raconter leurs victoires et leurs difficultés. De retour dans les services, ils diffusent l'information.

La gagne, le syndicat Hacuitex de la Vallée de la Lys la connaît aussi, après la mise en place d'un contrat de développement avec la fédération. A la clé : + 8,6 % en 1990, + 14 % en 1991.

Ici ou là, des équipes innovent. A l'Arsenal de Brest, la présyndicalisation constitue un sas pour l'adhésion des jeunes. C'est le journal en plusieurs langues du syndicat du Bâtiment de Brest et la prise en charge des problèmes de sécurité. Au final, 15 adhésions dans une entreprise de 300 salariés. Les retraités d'Ile-de-France mettent à profit une journée amicale, pour amener des sympathisants à adhérer. Le syndicat des cheminots Est-mosellan fort de ses 230 adhérents sur 800 salariés crée une mutuelle pour faire face à la concurrence.

Au fil des témoignages, l'importance des contacts apparaît. 400 adhérents nouveaux chez les routiers en trois ans sur la Champagne-Ardennes. Et le syndicat du Transports-Equipement espère atteindre les 1000 adhérents d'ici deux ans. La recette : un développeur qui se déplace là où les salariés de la route s'arrêtent, mangent, causent ; aller les chercher une fois, deux fois, trois fois ; des cartes de visites ventilées dans les points de passage ; un répondeur téléphonique, une réponse à chaque appel, ... Les tournées de chantiers du syndicat du Bâtiment du Puy-de-Dôme se concrétisent par plus de 1200 timbres supplémentaires en un an. Contact et objectif d'un adhérent de plus par membre du syndicat et les Finances Loire passent de 488 timbres en 1987 à 800 quatre ans plus tard.

Ailleurs, la synergie entre structures favorise une progression des syndiqués. Pas question de concurrence mais de complémentarité. Comme les futurs retraités de la région de Grenoble signalés à l'union des retraités Rhône-Alpes. Dans l'escalette : + 5 % par an ! De 1982 à 1984, la baisse est sensible pour le syndicat Interco Deux-Sèvres qui chute de 1 400 à 700 timbres. 1988, premières réactions. 1990, un tract est diffusé largement avec le soutien de l'union départementale. Un contrat est passé entre le syndicat, la fédération, l'Ud et la confédération. Un plan de travail est adopté : reprise de contact du bureau syndical avec les sections, assemblées générales, journal à l'adhérent. Bilan : 2 000 timbres en 1991 et sans doute 500 de mieux en 1992.

Comment interpréter les progressions ? En nombre d'adhérents ? En taux de syndicalisation ? En fonction du champ de salariés syndicalisables ? Les réponses sont variées. Le Sgen Hérault reconnaît une augmentation de 25 % en deux ans mais s'interroge quand il représente 300 salariés sur les 10 000 que compte l'académie de Montpellier. Pour la fédération Interco, il n'y a pas de petits ruisseaux, pas question de minimiser les résultats et le travail réalisé par les militants.

Mais au fait, le syndicalisme d'adhérents, qu'est-ce que c'est ? S'agit-il de pratiquer un syndicalisme de délégation comme c'est encore souvent le cas ? Le syndicat Santé des Côtes-d'Armor a choisi : pas de désignation d'un délégué syndical sans un maximum de syndiqués. Pour la fédération Santé, le syndicalisme d'adhérents doit s'appuyer sur une démarche revendicative. En ciblant

son action sur les conditions de travail, la fédération développe une pratique proche des salariés et qui leur permet de s'impliquer. L'émancipation en marche, quoi ! Comment prendre en charge les problèmes spécifiques ? La Métallurgie Moselle a ouvert ses structures à toutes les catégories professionnelles, du cadre à l'ouvrier en passant par le technicien ou l'employé.

Et quand le salarié se syndique, quels droits possède-t-il ? Celui de payer une cotisation et seulement cela ? Pour le fidéliser, rien de tel que des droits spécifiques. Finie l'information diffusée uniformément au salarié et au syndiqué dans les banques de la région parisienne. A l'Arsenal de Cherbourg, 23 % des 5 000 salariés sont syndiqués Cfdt ; le syndicat les défend pour leur avancement, leur déroulement de carrière, leur formation... La fédération de l'Enseignement privé privilégie un contact au moins une fois l'an avec ses adhérents isolés. En Bretagne, la défense juridique est réservée au seul syndiqué. A la Communauté urbaine de Brest, le plus d'adhérents se traduit par une participation des syndiqués lors du conflit de mars 1992. Et par du temps dégagé pour syndiquer dans les petites communes aux alentours.

En se syndiquant le salarié a des droits spécifiques



La Champagne-Ardennes annule en cinq exercices dix années de chute. Traduction : des rencontres avec les adhérents par notamment des tournées de services et d'ateliers, des formations structuration, une politique d'accueil repensée. Le bureau de l'Ud Hérault se trouve renforcé depuis cette année de militants de cinq secteurs absents jusque-là.

Et demain, le chèque syndical ? Attention, les expériences sont limitées. Des voix s'élèvent pour trancher dans le vif et s'indigner de telles pratiques. Pour d'autres, « laissez-les vivre ». Les derniers s'interrogent sur le statut des personnels reversant leur chèque à la Cfdt. Seront-ils considérés comme adhérents ? A quel retour ou service du syndicat pourront-ils prétendre ?

Le réseau militants, un atout de taille



Pas de modèle unique. Pas de recette magique. La syndicalisation est affaire de réalités

Malgré les efforts engagés, le taux de syndicalisation reste faible en France. Quelle est la situation chez nos voisins ? Une courte excursion en Allemagne, en Belgique, en Italie et en Espagne apporte quelques éclairages sur le taux d'adhésion, la manière d'adhérer, les services rendus au cotisant, le mode de représentation collective et son influence sur la syndicalisation. Conclusion : difficile de comparer ce qui n'est pas tout à fait comparable. Le syndicalisme français n'est pas encore enterré, il possède un atout de taille, son réseau militant, reconnu pour sa qualité et ses compétences. □

LES CONCLUSIONS DE JEAN-RENÉ MASSON

Le travail spécifique réalisé par les militants a permis à la Cfdt de marquer un premier essai. Il faut maintenant le transformer. C'est notre tâche pour les trois ans à venir autour de deux axes principaux

■ Poursuivre et amplifier le travail engagé passe par deux objectifs.

- Généraliser le travail spécifique de développement. Une fonction développement a été créée. (...) Les fédérations et les régions ont diversifié les politiques de prise en charge de la syndicalisation en fonction de leurs réalités. C'est une bonne chose, il n'existe ni de modèle unique, ni de recettes magiques.

Près de 250 développeurs ont été mis en place. L'augmentation du nombre de développeurs, la pérennisation de leurs fonctions est un enjeu important pour les trois ans à venir. L'opération « démultiplication grandeur nature » engagée dans huit unions départementales prioritaires sera

poursuivie. Les autres moyens, contrats de développement, formations spécialisées, évolution des pratiques doivent être généralisés sur une plus grande échelle. (...)

- Poursuivre la réflexion sur l'évolution des formes d'adhésions. L'expérimentation du chèque syndical a ouvert une voie d'accès. Elle sera poursuivie et développée sur la base de bilans réguliers pour en préciser les conditions et les modalités. Le champ d'investigation sera élargi sans a priori dès lors que l'indépendance de l'organisation est garantie.

■ Donner un second souffle à la syndicalisation.

Le moindre relâchement dans notre investissement et c'est le risque d'un retour à une situation négative d'où la nécessité d'élargir nos interventions. Quatre objectifs émergent :

- Élargir le nombre des implantations Cfdt. Nos premiers efforts, et à juste titre, ont été réalisés là où nous étions présents, là où l'on pouvait réussir rapidement. Aujourd'hui il faut étendre nos implantations. A cet égard, la situation du syndicalisme dans les petites et moyennes entreprises est préoccupante. (...) Les enseignements tirés des chantiers petites entreprises seront utiles pour donner une dimension plus forte à l'implantation dans ce secteur. La faiblesse du syndicalisme dans les grandes concentrations de salariés devra également faire l'objet d'un traitement spécifique en lien avec les Uri ou les Ud concernées.

- Fidéliser nos adhérents. (...) Garder nos adhérents dans la durée demande une action plus volontaire pour faire vivre leurs droits. Des initiatives ont été prises pour valoriser la place et le rôle que la Cfdt ambitionne pour ses adhérents : défense, participation, information, consultation, formation... C'est un chantier commencé, dans lequel de nombreuses voies restent à explorer. L'approfondissement de la démocratie, ligne directrice du congrès de Paris, doit aussi se traduire dans la capacité de la Cfdt à associer ses adhérents aux décisions et à l'activité syndicale.

- Une situation particulière : les grandes entreprises. La situation du syndicalisme et de la Cfdt dans les grandes entreprises est paradoxale. Les résultats électoraux marquent une confiance dans l'activité syndicale, les taux d'adhésions sont très bas, les moyens de l'action syndicale dépendent des résultats aux élections. Développer l'adhésion dans ces entreprises où le syndicalisme est reconnu demande des moyens adaptés. En lien avec les fédérations concernées, le Gaps impulsera un travail pour réduire l'écart entre l'audience électorale et l'adhésion.

- Poursuivre la réflexion sur le syndicalisme d'adhérents car la nature même du syndicalisme est en jeu. En conclusion, ni l'ambition, ni le travail ne manque pour ces trois ans.

Vos interventions ont montré l'ambition qui nous anime : construire un syndicalisme d'adhérents, solidifier les liens entre les salariés et le syndicalisme, ouvrir des espaces de responsabilités, de participation et d'action au plus grand nombre. Il s'agit bien d'une conception moderne du syndicalisme, qui ambitionne pour ses adhérents un rôle et une place spécifiques. Le sens profond du travail sur la syndicalisation est ici. Il vaut bien que nous nous y engagions avec encore plus de volonté, plus de dynamisme et de réalisations. □

Notre ambition, construire un syndicalisme fort de ses adhérents

STRUCTURES

POUR UN SYNDICALISME FORT ET SOLIDAIRE

Cette séance spécialisée, la plus importante en participants et en intervenants, s'est ouverte sur un film sensibilisant d'entrée les délégués. Marguerite Bertrand, rapporteur de cette résolution, a abordé de front les enjeux sur l'indispensable évolution des structures.

« Faire que nos structures servent les militants d'entreprise, répondent à leurs besoins, leurs demandes. Pour cela, il nous faut d'une part alléger nos fonctionnements, d'autre part faire mieux coopérer les structures entre elles », tel est le mandat qui a été confié par le congrès de Strasbourg (...). L'adaptation de notre syndicalisme implique un syndicalisme fort et solidaire, un syndicalisme qui soit bien de son temps, une Cfdt où on se sente à l'aise... Nous voulons des structures utiles, efficaces, porteuses de nos espoirs de peser sur la société à partir de l'entreprise (...).

L'objectif d'un syndicalisme majoritaire implique de reconstruire l'organisation à partir de ce qui fonde notre légitimité qui est la défense des intérêts professionnels des salariés dans l'entreprise dans une stratégie revendicative articulée entre la branche et l'entreprise. L'important est donc de privilégier la cohérence de nos structures avec cet objectif (...).

LE CONSTAT

2 194 syndicats recensés en 1990, 52,7 % d'entre eux regroupant moins de 100 adhérents. Leur taille a de quoi nous interroger, tant au point de

vue de la capacité à occuper le terrain revendicatif, qu'en terme de fonctionnement démocratique (...).

La solidarité ne se décrète pas, elle se tisse et s'assume à tous les niveaux, dès l'entreprise, et en recherchant des moyens adaptés à chaque situation (...). L'essentiel est de combattre le corporatisme sur le fond plutôt que sur la forme !

La première piste de réflexion : insuffler une plus grande dimension revendicative à tous les syndicats. Autre type d'approche : rapprocher les instances politiques statutaires des lieux revendicatifs réellement existants. Dans ce cas, la démarche est nécessairement plurielle, autant, en tout cas, que le nécessite la profonde diversité des réalités professionnelles (...).

Les dysfonctionnements ne sont pas l'apanage du seul niveau des syndicats. Ils commencent dès la section syndicale d'établissement et se poursuivent aussi au-delà de la sphère du syndicat : au plan des structures fédératives. Avec comme conséquences des grippages sensibles dans tous les autres niveaux d'instances (fédération, Uri et confédération). Les dysfonctionnements de la confédération font aussi l'objet de points spécifiques dans la résolution.

LES PROPOSITIONS

D'abord, ne pas chercher à définir un projet idéal ! Ensuite, bannir toute modélisation valable pour tous les cas de figure, quelle que soit la po-





Le syndicat est la structure de base de l'organisation

pulation concernée. Puis, partir des besoins des militants dans les entreprises, les administrations. Enfin, passer du stade de l'analyse à celui de l'expérimentation en se donnant le temps nécessaire. Cette méthode ne sera effectivement payante que si la majorité de l'organisation joue le jeu, en admettant y prendre une part de risque et de déstabilisation (...).

Le syndicalisme fort et solidaire, auquel nous nous référons, met le syndicat au cœur de ses préoccupations. Il n'est pas question d'abandonner de quelque manière que ce soit le projet Cfdt basé sur la solidarité, la justice sociale, la liberté et l'émancipation (...). C'est la généralisation d'un seul et même modèle de syndicat pour tous qui est en cause aujourd'hui et pas autre chose !

Comme de nombreux adhérents et militants, le Bureau national confédéral a constaté l'« empilement » des structures, la mauvaise complémentarité et le « chevauchement des responsabilités interprofessionnelles ». L'existence de « doublons » organisationnels est un handicap, y compris pour la démocratie. « On passe son temps à préparer des congrès »... Souhaiter qu'on aille vers « un seul niveau statutaire » c'est enclencher une autre manière de faire. En aucun cas nous n'en tirons la condamnation de l'existence des unions départementales en tant que telles : leur rôle sur le terrain, tant dans de nombreux domaines revendicatifs que pour le développement syndical, est indéniable (...). Elles ont en quelque sorte une double légitimité : comme émanation d'une équipe départementale et comme « décideurs politiques » au sein d'un bureau régional ou étroitement associés à celui-ci. Il s'agit de simplifier certains aspects de notre fonctionnement, sans mettre en

péril l'action spécifique d'aucun des niveaux de notre structuration territoriale (...) Il faut que nous puissions faire fonctionner les choses sur le terrain pour vérifier les dysfonctionnements, les besoins, les déviations, et après en tirer les bilans. Travailler de cette façon demande des garanties. Aucune expérience concernant les syndicats ne pourra se faire sans la décision des fédérations concernées, en concertation avec les organisations interprofessionnelles, à propos de leur choix, notamment dans une contractualisation des expérimentations. C'est le Bureau national qui a la responsabilité de ce suivi, en lien avec les structures professionnelles et interprofessionnelles (...).

Nous ne pouvons pas continuer de voir le syndicalisme français si petit en Europe pour de si grands défis ! Choisir de ne rien changer, de camper sur des certitudes, c'est la garantie de vivre. Il s'agit véritablement de retrouver, ensemble, le sens de notre action syndicale.

LES APPORTS AU DÉBAT

Une quarantaine d'interventions se sont succédées. Un large accord s'est manifesté sur le constat. A tous les niveaux, en commençant par les syndicats, les structures connaissent des difficultés d'animation et souffrent d'un manque de complémentarité. La diminution du nombre de militants mais aussi l'évolution du salariat et de la société expliquent en grande partie ce constat. Accord également sur le fait que l'adaptation de nos structures est bien un élément décisif de notre développement.

• **Le syndicat.** C'est la structure de base de l'organisation, reconnue comme telle par tous les intervenants, qui doit le plus être renforcée et adaptée aux évolutions professionnelles. Sa faiblesse ou son dysfonctionnement ont des répercussions sur tous les niveaux de l'organisation. Elles ont notamment pour origine le poids des instances statutaires et certains replis égoïstes de sections syndicales.

Les structures interprofessionnelles et professionnelles pour être fortes ont besoin de syndicats forts. Les syndicats trop faibles ne sont plus un lieu de débat collectif, de soutien aux sections, de construction de l'action revendicative et de développement.

Les adhérents, les délégués souhaitent y retrouver un lieu convivial, utile et efficace, où se réalise la solidarité. Les salariés en attendent un lieu qui exprime et représente leurs identités professionnelles.

La taille minimum d'un syndicat pour bien fonctionner est une question importante. Son champ géographique ou professionnel dépend des réalités. Des syndicats ont ainsi évolué dans leur histoire et selon l'état des forces. Certains, avec un champ professionnel large, ont créé en leur sein des collectifs professionnels avec des champs géographiques variant selon la profession, notamment dans des secteurs de très petites entreprises. D'autres enfin sont nationaux avec, pour certains, des expérimentations récentes. A chaque fois le



Rechercher la coopération plutôt que la compétition

choix de syndicats plus professionnels s'est traduit par un renforcement en nombre d'adhérents et une plus grande capacité d'action.

Des inquiétudes se sont exprimées sur ces évolutions : il y a risque que les syndicats nationaux mettent de côté la solidarité entre différents secteurs professionnels en accentuant l'éclatement du salariat, voire qu'ils portent préjudice à terme à l'orientation de la Cfdt. Risque plus fortement exprimé sur les quelques expériences, limitées, de syndicats d'entreprise. Autre apport : le syndicat n'est pas simplement un lieu administratif ou de logistique... mais un lieu où se déterminent l'action et la négociation. Il doit y avoir maîtrise d'un ou de plusieurs lieux de négociation, y compris en suscitant de nouveaux.

Concernant sa structuration et son développement, le syndicat a besoin aussi des structures interprofessionnelles. Les contrats d'aide sont à privilégier à la place de l'assistanat.

• **L'interprofessionnel.** Son utilité, sa spécificité et sa complémentarité avec les autres structures de l'organisation sont évidentes. Mais il ne faut pas refuser de faire un bilan de son degré d'efficacité ; il faut être vigilants aux doublons en son sein sous peine de voir certaines de ses structures disparaître. Pour cela, il faut clarifier les fonctions respectives des organisations en recherchant la coopération plutôt que la compétition, mais aussi en limitant le nombre de congrès.

L'interprofessionnel est complémentaire du professionnel dans l'action revendicative. Il a aussi sa spécificité revendicative dans tous les domaines propres à la région et au département. L'interprofessionnel de proximité est indispensable dans le soutien aux syndicats et à leur action. Les unions interprofessionnelles locales de retraités doivent être davantage prises en compte dans l'organisation. La région, à l'heure des « eurorégions », est un lieu à privilégier.

Par contre, sur la recherche d'un seul « niveau statutaire », les appréciations divergent. Si les complémentarités et légitimités existent pour avancer, plusieurs organisations expriment de nettes réticences à aller dans ce sens, craignant un affaiblissement des structures interprofessionnelles de proximité ou une destabilisation de l'interprofessionnel.

• **Autres points abordés :** la formation syndicale comme outil favorisant la solidarité entre professions ; les cadres qui, tout en étant dans l'entreprise, ont besoin de lieux spécifiques de confrontation dans une organisation confédérale ; la nécessaire réforme des structures confédérales. Enfin, l'évolution sur la diversité de nos formes d'organisation est aussi perçue comme une force tant qu'elles s'inscrivent dans l'orientation et la stratégie de la Cfdt, adaptées aux réalités de notre société.

LA RÉPONSE DE MARGUERITE BERTRAND

La voie de l'amélioration et de la réforme de nos structures est la seule véritablement praticable. Du moins, si – comme une majorité d'entre vous l'a laissé entendre – nous sommes bien d'accord sur l'impératif de rechercher un syndicalisme de masse, à vocation majoritaire.. Ce point est fondamental ! La démarche d'expérimentation repose profondément sur les constats effectués d'un salariat éclaté, multiple, auquel les réponses syndicales ont moins que jamais la possibilité de convenir si elles demeurent « univoques » ou « normalisatrices », de fait (...).

Le risque évoqué de centralisation de notre fonctionnement à partir de nos propositions est d'ores et déjà une réalité dans notre fonctionnement actuel. Il s'agit de retrouver un meilleur fonctionnement fédéraliste à partir de structures de base vivaces, parce que immergées dans le salariat ; à partir d'échelons intermédiaires efficaces, utiles, complémentaires. Cet objectif nous oblige certes à élargir, à mieux définir les fonctions : c'est le moyen d'enrayer le mouvement de centralisation. Enfin, construire des structures, c'est travailler sur le moyen et le long terme. Cet enjeu dépasse largement la plupart des divergences politiques qui nous agitent à un moment donné ou encore les questions un peu dérisoires de rapport de force dans l'organisation.

Enrayer le mouvement de centralisation

Construire une organisation ouverte et cohérente

LA STRUCTURATION DES SYNDICATS

La réhabilitation du syndicat comme espace d'initiatives pour l'action revendicative, la revalorisation systématique de son rôle dans une stratégie d'action et de négociation articulée entre la branche et l'entreprise, c'est une motivation décisive pour l'évolution de nos syndicats vers un plus grand ancrage professionnel, amenant en retour une légitimité politique accrue !

Un syndicat « professionnel » n'est pas le syndicat général de tout un champ fédéral ; à moins que ce dernier ne soit lui-même très homogène. Ce n'est pas non plus l'expression d'une seule catégorie, d'un seul métier (...).

L'essentiel est de construire une organisation plus ouverte sans pour autant perdre notre cohérence. Concernant le problème du syndicat d'entreprise, il s'agit bien d'expérimentation avec de multiples garanties en amont (consultation de tous les intéressés, accord fédéral, contrat établi), pendant l'expérience (par une procédure serrée du suivi par le Bureau national, la fédération et l'Uri) et en aval, avec, au terme d'un temps prévu, une procédure spécifique de bilan d'affiliation.

A propos des Pme : il n'y aura pas de syndicalisme majoritaire sans syndicalisation des salariés de ces secteurs. Notre objectif est de constituer des pôles syndicaux forts s'exprimant à part entière dans la société et dans la Cfdt évidemment, et non plus de penser cette implantation en terme d'assistance de « salariés de seconde zone ». C'est-à-dire, en reconnaissant la spécificité des Pme sans les noyer dans des structures syndicales ou des pratiques générales ; en impliquant l'ensemble de l'organisation dans cette démarche.

L'INTERPROFESSIONNEL

Accord pour penser le problème en terme de pratiques syndicales articulées. Il est certain qu'une majorité ne souhaite pas la suppression ni des Uri ni des Ud mais recherche des clefs de répartition de rôles, des simplifications de structures reposant sur une démarche contractuelle.

La recherche d'« un seul niveau statutaire » doit s'interpréter de la sorte, comme une démarche conjointe d'une Uri et de ses Ud, passant par l'élaboration de règles qui pour simplifiantes qu'elles soient n'en deviennent pas simplificatrices pour autant. Cet objectif sera atteint progressivement, en fonction des situations locales et des particularismes.

Mais peut-on ramener la légitimité d'une structure à la tenue triannuelle d'un congrès ? C'est l'utilité d'une structure qui fonde sa légitimité, et non pas son existence formelle. Le choix d'un seul niveau statutaire d'ici le prochain congrès confédéral dépend d'abord de chaque organisation. Si, le plus souvent, c'est le niveau régional qui devrait s'imposer dans la vie, il est trop hâtif de trancher dès maintenant, d'autant que nous sommes loin d'être sûrs que la réponse doit être partout la même.

Sur les syndicats généraux, il n'est pas question d'imposer quoi que ce soit à qui que ce soit. Là aussi, la vie et la pression des réalités diront ce qui a de l'avenir. Chaque fédération devra avoir un débat franc, clair et argumenté, dans lequel chaque profession d'un même secteur d'activité doit pouvoir aborder sans complexe tous les débats d'avenir nécessaires.

En conclusion il s'agit de choisir et de construire un syndicalisme de masse où chacun peut se trouver à l'aise, dans des structures bien mieux capables de conjuguer nos valeurs Cfdt avec les défis de notre époque. Un syndicalisme français plus coopératif et plus uni, qui fasse peu à peu la bonne taille en Europe. Un syndicalisme à la fois réaliste et ambitieux, dont la vocation majoritaire s'affirme comme un facteur essentiel de démocratie dans la société et de citoyenneté dans l'entreprise !

Le moment est venu de construire des structures capables d'évolution, en phase avec l'exigence de reconnaissance des professionnalités dont sont de plus en plus porteurs les salariés. Et ainsi poursuivre l'adaptation engagée au plan de l'action revendicative et des pratiques syndicales. Ce faisant, il s'agit bien de lier l'évolution de l'organisation à notre projet et nos ambitions.

LES AMENDEMENTS EN DÉBAT

LE SYNDICAT

Amendement sur les articles 203 et 204

L'amendement présenté par le syndicat des Banques de Lyon proposait un modèle quasi unique de syndicat : un syndicat local, regroupant l'ensemble des entreprises d'une même fédération.

- Pour le défenseur de l'amendement il faut en rester aux critères actuels de délimitation du syndicat : un syndicat local interentreprises, seul capable de brider les tendances corporatistes. Citant quatre exemples précis de déviation de cette na-

ture, il explique comment son syndicat avait pu les contenir, y compris en utilisant les contraintes organisationnelles et statutaires. En conséquence, il souhaite bannir le plus possible les syndicats d'entreprise bien sûr, mais aussi les syndicats régionaux et nationaux.

- En combattant l'amendement, le représentant de plusieurs syndicats Services de l'Ile-de-France est parti aussi d'exemples concrets. Il explique comment l'adaptation aux milieux de travail, à la réalité des entreprises, aux besoins d'identité professionnelle des salariés a permis un fort développement syndical et des résultats revendicatifs concrets. Il conclut sur une exigence de modestie : le temps des modèles est révolu. A chacun

d'analyser sa réalité et de définir en conséquence la forme la plus efficace du syndicat, pour que les salariés s'y reconnaissent.

• Le rapporteur reprend cette conception en faisant le lien avec la stratégie de la Cfdt. Le carcan organisationnel prôné par le syndicat des Banques nous ramène au contraire dix ans en arrière. Depuis nous avons appris qu'action revendicative efficace, syndicalisation et formes adaptées de syndicat sont liées. A l'inverse, quand nous voulons modéliser les structures nous perdons des adhérents et de la substance militante.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 18 925. Contre : 12 153 soit 64,22 %. Pour : 6 772 soit 35,78 %.

L'INTERPROFESSIONNEL

Amendement sur l'article 207

L'amendement présenté par le syndicat Interco Moselle demandait la suppression de l'article 207 relatif à la mise en place d'un seul niveau statutaire dans chaque région.

• Le défenseur de l'amendement explique que cela revient à remettre en cause l'équilibre de l'organisation. Le repli sur le professionnel risque de favoriser un syndicalisme plus institutionnalisé, une accentuation du corporatisme valorisant l'entreprise et l'individualisme. La solidarité est difficile à réaliser au niveau régional. Les Ud et Ul ont permis la construction d'un syndicalisme de proximité. Elles sont des lieux privilégiés d'expression, de réflexion et d'actions. Elles sont aussi des structures politiques reconnues par les syndi-

cats. C'est à ce niveau que les syndicats prennent le plus de responsabilités. L'article 207 ne renforce pas la Cfdt dans son action mais dans sa centralisation.

• L'amendement est combattu au nom des Métaux Artois-Douaisis. Les dimensions professionnelles et interprofessionnelles sont toutes deux indispensables. Il faut clarifier leurs fonctions spécifiques. A travers un « seul niveau statutaire », il n'est pas question d'amenuiser les pouvoirs de l'interpro. Il y a deux grandes fonctions interpro : opérationnelle et d'élaboration. Est-il nécessaire que chacun de ces niveaux ait besoin de tenir congrès de syndicats ? Pour rendre plus efficace la démocratie, il y a nécessité d'allègement. Le type de syndicalisme que nous voulons, participatif et compétent, ne supporte plus la dispersion des énergies et des intelligences. Toute la Cfdt ne devrait avoir que quatre niveaux pouvant tenir congrès de syndicat et c'est déjà beaucoup : le syndicat, le professionnel, l'interprofessionnel, la confédération. L'article 207 ne détermine pas à l'avance et de Paris quel est le niveau le plus pertinent pour tenir congrès de syndicats.

• Le rapporteur combat l'amendement. La résolution accroît la reconnaissance des fonctions de l'interprofessionnel. Il n'y a pas de discrimination proposée. Il s'agit simplement de clarifier les responsabilités, de dégager de plus grandes synergies internes. C'est une démarche de coopération, de complémentarité et d'efficacité qui est recherchée entre lieux statutaires et lieux opérationnels.

L'amendement est accepté. Exprimés : 20 413. Pour : 12 259 soit 60,05 %. Contre : 8 154 soit 39,95 %.

L'interprofessionnel permet la création d'un syndicalisme de proximité

La résolution « Évolution des structures » a été adoptée à 72,42 %. Exprimés : 18 843. Pour : 13 647. Contre : 5 196.

LA RÉSOLUTION ÉVOLUTION DES STRUCTURES

1. LE CONSTAT

100. Nos structures actuelles datent du début des années 1970. Elles sont aujourd'hui décalées des évolutions économiques, techniques, sociales et culturelles ainsi que des orientations et des choix stratégiques définis à partir du congrès confédéral de Brest (la resyndicalisation) confirmés par les congrès successifs notamment à travers la volonté d'adaptation du syndicalisme affirmée à Strasbourg (1988).

101. La logique organisationnelle choisie à l'époque était cohérente avec une stratégie globalisante, agglomérant des réalités diverses, recherchant les revendications et les mots d'ordre transversaux.

102. Les observations réalisées font apparaître des difficultés croissantes de la majorité des syndicats, dans leurs deux fonctions principales : – la fonction revendicative : la mauvaise concordance de la plupart des syndicats avec les structures des entreprises, des administrations, des branches professionnelles les conduit à peu maîtriser les processus revendicatifs (définition des



Syndicalisme 30.4.1992



revendications, conduite de l'action, négociation).

– la fonction politique : la dévitalisation revendicative s'accompagne et engendre une capacité affaiblie de définition des orientations et de contrôle des autres niveaux de l'organisation. En conséquence cette faiblesse se répercute sur les autres niveaux, mal alimentés par la structure de base.

103. La trop faible taille en nombre d'adhérents et de militants de la plupart des syndicats s'ajoute à la construction inadéquate pour l'empêcher de remplir ces fonctions.

104. Parallèlement les structures fonctionnelles (inters, branches, coordinations de groupe, ...) acquièrent un poids croissant. Deux chaînes organisationnelles cohabitent ainsi dans la plupart des fédérations.

105. Plusieurs champs fédéraux se révèlent extrêmement hétérogènes, ce qui rend plus difficile la définition d'une politique revendicative bien adaptée aux situations professionnelles.

106. L'organisation interprofessionnelle de la Cfdt, autour de plusieurs niveaux de structures, qui sont statutairement des lieux décisionnels, rencontre des difficultés croissantes à fonctionner du fait :

- du déplacement du centre de gravité de la stratégie Cfdt vers l'axe professionnel ;
- du désengagement des militants ;
- de la mauvaise complémentarité et du chevauchement des responsabilités entre structures interprofessionnelles.

– des difficultés de l'articulation de l'action professionnelle et interprofessionnelle.

2. LES OBJECTIFS

Renforcer le fonctionnement fédéraliste de la Cfdt

200. Notre structuration doit être cohérente avec notre stratégie réformatrice et contractuelle et avec notre projet d'un syndicalisme d'adhérents organisant une majorité de salariés.

201. Le syndicat doit être réhabilité comme structure de base de l'organisation. Il doit remplir les deux fonctions essentielles qui fondent cette notion :

- la fonction revendicative ;
- la fonction politique, c'est-à-dire la participation réelle à la définition des orientations des autres niveaux de l'organisation ; leur contrôle ; la maîtrise des processus de délégation.

En outre, le syndicat, comme toutes les structures de la Cfdt, doit assumer d'autres fonctions syndicales essentielles, en particulier celles de la syndicalisation et du développement de l'organisation.

202. Les critères déterminants pour structurer le syndicat sont donc :

- la maîtrise d'un (ou de plusieurs) lieu (x) de négociation qui doit être le lieu le plus influent (le centre de gravité revendicatif) pour les salariés concernés ;
- une taille suffisante. La réflexion devra se poursuivre sur le relèvement de l'actuel minimum théorique fixé à 50 adhérents.

Les choix retenus doivent tenir compte des poten-

tialités de développement, favoriser la syndicalisation, la fidélisation des adhérents et l'implantation de nouvelles sections Cfdt.

203. Cette orientation implique des formes différenciées de syndicats dont le cadre géographique peut être local, départemental, régional ou national.

Les fédérations déterminent la forme de leurs syndicats en concertation avec les structures interprofessionnelles.

204. Le choix du champ géographique est donc subordonné aux autres (pertinence revendicative et taille minimale) et peut varier selon la nature des secteurs professionnels, en recherchant la meilleure qualité possible de la démocratie.

205. L'hétérogénéité excessive (champs et statuts professionnels) des fédérations doit être réduite. Cela implique une réflexion sur les champs fédéraux en intégrant les évolutions économiques et techniques en cours.

206. Le rôle accru des syndicats doit s'accompagner d'une meilleure capacité des fédérations à coordonner, à analyser, à confronter, à définir une politique, à arbitrer ; améliorant la complémentarité des différents niveaux ; permettant à chaque structure de jouer pleinement son rôle ; renforçant ainsi le fonctionnement fédéraliste de la Cfdt.

207. (Supprimé.)

208. La volonté de complémentarité passe par la définition de champs d'intervention spécifiques pour l'interprofessionnel. Les évolutions en cours indiquent qu'il s'agit d'un certain nombre de tâches organisationnelles et de domaines revendicatifs en matière d'emploi, d'aménagement du territoire, de protection sociale, de formation professionnelle ...

Les dimensions professionnelles et interprofessionnelles sont toutes deux indispensables au syndicalisme qui veut promouvoir la Cfdt. Si l'activité syndicale prend racine sur le lieu de travail, elle s'enrichit par la solidarité et la confrontation produites par l'action interprofessionnelle.

209. Le fonctionnement et l'organisation de la Confédération doivent être repensés en fonction

des critères de simplification et de complémentarité. Cela implique :

- une meilleure définition du rôle spécifique de la Confédération ;
- une plus grande efficacité du secrétariat confédéral ;
- la maîtrise de sa croissance ;
- une spécification plus fine des instances confédérales impliquant une réflexion sur leur composition, leur nombre et leur fonctionnement.

210. La simplification et l'allègement de l'ensemble des structures de la Cfdt doivent donner aux syndicats de nouveaux moyens pour leur permettre, en lien avec leur nécessaire restructuration, de remplir pleinement leur rôle revendicatif et politique dans l'organisation.

3. LES MÉTHODES

300. Les indispensables réformes de nos structures impliquent la participation des responsables, des militants et des adhérents, selon les niveaux concernés. De même, il nous faut utiliser une méthode expérimentale, c'est-à-dire définir des restructurations en fonction des orientations retenues, les suivre, en tirer des bilans et mettre en œuvre les réformes nécessaires.

Les formes d'organisation expérimentées doivent répondre le mieux possible aux situations concrètes et non constituer a priori de nouvelles solutions normatives.

301. D'ici le 43^e congrès confédéral les fédérations sont invitées, en concertation avec les structures interprofessionnelles concernées, dans le cadre des orientations préconisées, à :

- réfléchir à la structuration de leurs syndicats,
- impulser, suivre et tirer le bilan d'expériences de réorganisation en lien avec la Confédération.

302. Certaines expériences de restructurations de syndicats devront faire l'objet d'un suivi particulier pour éviter les déviations corporatistes et le repli sur l'entreprise ou le métier.

La mise en place de ces expériences devra s'accompagner d'une procédure contractuelle comportant :

- des objectifs de développement ;
- des obligations de mutualisation des moyens humains et matériels ;
- la participation à l'animation de l'organisation.

Préalablement l'avis des syndicats concernés sera sollicité. Le Bureau national a la responsabilité de la mise en place et du suivi de ces expériences, en lien avec les structures professionnelles et interprofessionnelles concernées.

303. Chaque union régionale et fédération devront analyser leur fonctionnement et engager sa simplification et son allègement, notamment par la suppression et la fusion de structures et d'instances.

304. Dans le même délai, la réflexion devra, au niveau confédéral, permettre :

- la révision des champs fédéraux pour supprimer les hétérogénéités excessives,
- la meilleure définition des rôles spécifiques de l'interprofessionnel,
- l'allègement des instances confédérales et l'amélioration du fonctionnement de la Confédération.

305. Les réformes concernant le fonctionnement, la composition et le rôle des instances confédérales (Cn - Bn - Ce) nécessiteront des réformes statutaires. Celles-ci seront proposées au 43^e congrès confédéral, à l'issue de cette période de réflexion.



CHARTE FINANCIÈRE

ÊTRE SOLIDAIRES ET GARANTIR NOTRE INDÉPENDANCE



Pour Noël Mandray, qui animait ce débat, « le principe d'une rénovation en profondeur de la charte financière est une décision importante, car on ne change pas de charte financière comme on change de chemise ». Décision importante car il s'agit d'une réforme à long terme dont l'ambition est de doter la Cfdt d'un cadre stable de répartition des ressources pour l'ensemble des structures, pour les quinze à vingt ans à venir. Ressources qui doivent majoritairement provenir de la cotisation. Revenons aux principaux objectifs d'une telle réforme et aux débats qui l'ont précédée en séance spécialisée et en séance plénière.

• **Faire plus juste en revalorisant les moyens du syndicat, structure de base de l'organisation.**

Les syndicats se plaignent, à juste titre, d'une baisse tendancielle de leurs ressources. Cette situation est le résultat du défaut structurel de la charte actuelle. En effet, la part du syndicat se trouve coincée entre l'évolution des parts fixes des structures (c'est-à-dire l'évolution du prix du timbre Scpvc) et l'évolution du montant de la cotisation fixée en pourcentage.

En 1988, le congrès avait tenté de remédier à cette anomalie en instituant un fonds de péréquation. Solution peu satisfaisante en raison de l'inflation de la demande des syndicats. Solution peu confortable pour les syndicats qui sont mis en position de quémardes.

Pour remédier à ces anomalies, il n'y aurait qu'une solution : opter pour une charte en pourcentage de telle sorte que le syndicat se voit attribuer un pourcentage fixe de la cotisation, au

même titre que les autres structures, ce qui diminue les besoins de péréquation.

Les débats en commission spécialisée ont fait apparaître un large consensus sur une telle orientation, mais aussi des craintes et interrogations sur le résultat pratique de la réforme. Une fédération qui dispose d'une charte propre en pourcentage a apporté la démonstration que cette charte marche à la satisfaction de tous.

Certains intervenants ont insisté sur le fait que l'on pouvait difficilement dissocier le débat sur la charte financière du débat des structures. La plupart ont posé la question suivante : si le montant de la cotisation reste stable et si chaque structure dispose d'une part du fromage, quel sera le perdant ? Non sans humour, une intervenante indiquera qu'elle préfère parler de gâteau plutôt que de fromage, car il y a moins de trous ! Les congressistes ont insisté sur la nécessité de mettre à profit la période des trois ans à venir pour faire des simulations afin que chacun y voit clair. Autre inquiétude : la disparition du fonds de péréquation au profit d'un nouveau système de péréquation ne va-t-elle pas accentuer la disparité entre syndicats pauvres et syndicats riches ?

• **Faire plus simple tout en conservant une certaine souplesse.**

La charte financière dans son état actuel est trop complexe : dix timbres possibles, trois taux Cnas, le timbre très bas revenus, le timbre cadre, le timbre retraité, le fonds de péréquation, une gestion des fichiers différenciée avec le Pac et le Pacs. Tout le monde le reconnaît. Cela pose

Nos ressources doivent majoritairement provenir de la cotisation

d'ailleurs trois types de problème : un problème de lisibilité pour les adhérents et les militants qui se demandent à juste titre : « Où va l'argent, à quoi est-il utilisé ? » ; un problème de gestion pratique pour les trésoriers dont la tâche devient de plus en plus difficile ; un problème de confiance, car un outil financier non transparent suscite des interrogations et des doutes sur la justesse des options prises.

Simplifier le dispositif est donc une nécessité. Mais cela ne sera pas facile. En effet, il faut, à la fois, faire simple, faire juste et faire souple. Or, pour faire juste et pour faire souple, il faut coller aux réalités. Celles-ci étant multiples, on risque d'accroître la complexification.

Le congrès a retenu la mise en place d'organismes d'aides et de contrôle, la généralisation de l'information et l'adoption d'une charte informatique définissant les droits et les devoirs de chaque structure.

Les débats ont montré l'intérêt des participants pour l'instauration d'une charte informatique et la création de fichiers informatisés d'adhérents. Car il ne peut pas y avoir de service à l'adhérent si on ne sait pas qui il est et où il est. Certains participants ont cependant manifesté des craintes par

rapport à un système trop centralisé de contrôle, plusieurs ont insisté sur l'importance de la fonction de conseil et de formation. Ce qui compte c'est de permettre aux organisations d'apporter elles-mêmes les aides nécessaires aux syndicats afin de leur donner les moyens de remplir leur rôle politique.

• **Faire plus solidaire en faisant progresser la mutualisation.**

La charte financière mutualise les ressources nées de la cotisation. Il n'en est pas de même pour les moyens extérieurs. Ce qui pose deux types de problème : des disparités entre les différentes structures de l'organisation, un risque de déséquilibre et de dépendance pour les organisations qui tirent l'essentiel de leurs ressources en dehors des cotisations.

Les propositions retenues par le congrès sont les suivantes : jouer le jeu de la transparence sur les moyens « extérieurs » ; progresser dans la mutualisation grâce à la multiplication d'accords et de contrats à tous les niveaux de l'organisation.

Les débats ont montré l'intérêt des participants pour une telle démarche ainsi que les difficultés de la tâche visant à la péréquation des moyens extérieurs.

Faire simple, juste et souple... et plus solidaire



LES AMENDEMENTS EN DÉBAT

TAUX DE COTISATION

Amendement sur l'article 302

L'amendement présenté par le syndicat Protection sociale du Bas-Rhin rejette l'hypothèse d'un relèvement général du taux de cotisation fixé actuellement à 0,75 %.

• Le défenseur souhaite que soit maîtrisée l'inflation du taux de cotisation. Dans le cas contraire, il y verrait un obstacle à l'objectif d'un syndicalisme d'adhérents nombreux. Il souhaite que nous soyons compétitifs sur le marché et que la hauteur de notre taux de cotisation ne soit pas motif de rejet à notre égard. Sans solder, ni brader la cotisation il estime que 0,75 % c'est déjà assez élevé (36 F pour un Smic à 4 800 F) et que cela suffit à assurer notre indépendance financière. Il plaide pour un développement de la Cfdt et pour une solidarité vis-à-vis des autres mouvements démocratiques qui ont besoin de bras et de moyens. Or, le porte

monnaie des salariés n'est pas extensible à l'infini.

• Le syndicat Chimie de Rouen combat l'amendement et souligne que seule une cotisation forte peut assurer majoritairement les moyens financiers de la Cfdt et ne pas menacer son autonomie. Or, de plus en plus de structures sont dépendantes du droit syndical en particulier dans les administrations ou grandes entreprises. L'expérience du syndicat Chimie de Rouen montre que là où le taux de cotisation est élevé il y a de bons résultats en matière de syndicalisation. Il ne faut donc pas accepter de se mutiler en se privant d'une possibilité d'évolution du taux au-delà de 0,75 %. Tous ceux qui ont émis des réserves sur les formes de financement du syndicalisme et ceux qui veulent, dans la durée et avec des moyens, mener une politique de développement doivent repousser l'amendement.

• Le rapporteur souligne que depuis 1982 le taux de 0,75 % n'a pas bougé. Pour développer un syndicalisme de masse il faut se doter de moyens. Ceux-ci ont été améliorés (Cnas, services, fonds de péréquation et d'organisation, timbres bas réve-

Développer un syndicalisme de masse exige des moyens

nus, *Cfdt Magazine* à tous les adhérents, fonds d'information, diffusion de *Syndicalisme Hebdo*) mais les ressources provenant de la cotisation n'ont pas évolué à la vitesse des dépenses. Et ce malgré l'augmentation du timbre Scpvc qui, redisons-le, n'a pas été sans impact sur la part restant au syndicat. Le texte de la résolution est souple, il propose seulement de ne pas fermer la porte à une augmentation. Pour continuer ce qui a été entrepris : changement de nos pratiques syndicales, reconstruction du lien avec les salariés, être une force d'appel à l'adhésion... il faut des moyens. Avec deux millions d'adhérents on pourrait relativiser le débat. Nous n'en sommes pas là. Alors ne faisons pas de pari potentiellement suicidaire.

L'amendement est accepté. Exprimés : 17 080. Pour : 9 397 soit 55,02 %. Contre : 7 683 soit 44,98 %.

CHARTE EN POURCENTAGE

Amendement sur les articles 310 et 311

L'amendement présenté par le syndicat Métallurgie de la Plaine de Forez demande de poursuivre la réflexion et de repousser au congrès suivant le choix d'une charte financière en pourcentage.

• Le défenseur rappelle la situation de son syndicat (progression en timbres, implantations Pme, faibles moyens, appel au fonds de péréquation...). Il partage les constats de la résolution. Constats positifs sur les acquis, négatifs sur la part du syndicat. Le syndicat Métaux se dit intéressé par l'idée de la charte financière en pourcentage et notamment par l'hypothèse d'une évolution positive des moyens du syndicat. Il pense même qu'il faut aller vite mais pose plusieurs interrogations : risque pour les autres structures de l'organisation, devenir du système de péréquation. Il se demande si on ne va pas solliciter plus l'adhérent. Il pense donc qu'il faut continuer à travailler sur l'hypothèse et peut-être, dit-il, en trouverons-nous une autre.

• Pour combattre l'amendement, le représentant des syndicats Enseignement privé et Pti de Loire-Atlantique rappelle les éléments qui rassemblent l'organisation : constats des acquis mais aussi des insuffisances de la charte actuelle. « Le syndicat – dans le système actuel – se contente du reste ». Tout le monde est d'accord sur cette anomalie alors il faut changer. Il n'y a que deux choix : les parts fixes et le pourcentage. Le premier a fait ses preuves mais il a trouvé ses limites. Il n'y a donc pas d'autres choix que la charte en pourcentage. Il rappelle les impératifs fixés : simplicité, souplesse, réponse aux diversités de situation. Il rappelle aussi que ce débat avait déjà eu lieu en 1973 et que les obstacles techniques qui avaient prévalu alors sont aujourd'hui tombés. Il engage donc le congrès à trancher et à travailler avec tous les niveaux de structures sur les modalités d'application.

• Le rapporteur estime que chacun s'accorde à reconnaître que la part du syndicat s'amenuise, ce qui conduit à un recours de plus en plus fréquent au fonds de péréquation. Outil indispensable pour plus de 300 syndicats, ce fonds se trouve aujourd'hui en situation fort précaire et même déficitaire. Face à une évolution probable des demandes de recours à ce fonds, on ne peut, comme le demande l'amendement, s'enfouir la tête dans le sable. On ne peut laisser le syndicat être la seule structure hors du système de répartition comme c'est le cas actuellement. On ne peut le laisser tributaire de l'évolution des autres parts car on sait où cela conduit. Décider d'une charte en pourcentage leverait ces obstacles. Il reviendrait au 43^e congrès de définir le bon système de répartition. Du temps est en effet nécessaire pour bien préparer cette échéance, encore faut-il décider aujourd'hui de la démarche. C'est ce qu'il invite à faire en repoussant l'amendement.

L'amendement est adopté. Exprimés : 17 232. Pour : 8 793 soit 51,03 %. Contre : 8 439 soit 48,97 %.



LA RÉSOLUTION CHARTE FINANCIÈRE

La résolution
« Charte financière »
a été adoptée à 77,43 %.
Exprimés : 15 611.
Pour : 12 088.
Contre : 3 523.

1. UN BILAN POSITIF - DES LIMITES À DÉPASSER

100. La charte de 1973 a entraîné des progrès considérables pour l'organisation : uniformisation du taux de cotisation, rationalisation du système de perception et de ventilation de la cotisation, nette progression des capacités de mutualisation interne.

101. En ce sens, elle a puissamment contribué à fournir à l'organisation tout entière, et à chaque structure Cfdt en particulier, les moyens de son action et de son développement.

102. Depuis 1973, de nombreuses adaptations ont permis de fortifier ces résultats : augmentation du taux de la cotisation jusqu'en 1982 où l'on est passé à 0,75 %, création ou développement d'outils de solidarité (augmentation des missions de la Cnas, ciblage du fonds d'organisation sur le développement prioritairement en direction du secteur privé et de l'interprofessionnel, plus récemment création du fonds de péréquation ...).

103. Ces adaptations atteignent aujourd'hui leurs limites :

1030. Le taux de cotisation minimum n'a pas bougé depuis 1982 mais la création de services nouveaux tant au niveau confédéral qu'au niveau des organisations fédérales et régionales (magazine à tous les adhérents, aides au développement, etc.) a poussé à une augmentation du prix du timbre versé au Scpvc plus rapide que la simple indexation.

1031. Cette évolution a créé des tensions sur la part du syndicat. La création du fonds de péréquation a atténué les difficultés mais n'a pas résolu le problème structurel de la charte qui coince la part du syndicat entre la cotisation perçue et le prix du timbre.

1032. Les multiples adaptations effectuées – toutes justifiées une à une – ont considérablement alourdi le dispositif et rendu la gestion trop complexe.

1033. La charte financière enfin ne mutualise pas les moyens extérieurs à la cotisation ; moyens qui se sont fortement développés dans les dix dernières années.

La part du syndicat est aléatoire

2. DES DÉFIS À RELEVER - DES ACQUIS À PRÉSERVER

200. Le choix d'un syndicalisme d'adhérents, l'extension des missions du syndicalisme, nos ambitions demandent des moyens accrus.

201. Notre volonté de conserver notre indépendance financière exige une politique de cotisation forte et proportionnelle au salaire, capable d'assurer majoritairement nos moyens par la cotisation.

202. Notre volonté d'adapter nos structures, de les simplifier et de revaloriser le syndicat demande une réforme structurelle de notre système de ventilation des cotisations.

203. Notre politique de développement et de solidarité interne exige le maintien et la recherche de progrès constants dans la mutualisation des moyens de l'organisation.



Notre indépendance financière doit être conservée

3. ORIENTATION POUR UNE CHARTE EN POURCENTAGE

30. CONSTATS

300. Chaque système de répartition produit sa part d'incertitude. Nous avons une triple incertitude : celle du nombre de nos cotisants ; celle du montant des cotisations perçues et de son évolution ; celle de l'évolution des moyens nécessaires à notre action.

301. Nos efforts de syndicalisation, notre volonté de développer un syndicalisme fort, uni et participatif doit permettre de combler la première de ces incertitudes et, au-delà, de répondre partiellement à l'évolution de nos besoins.

302. (Modifié comme suit.) Les efforts de gestion engagés par toute l'organisation, le respect des règles de la charte et notamment celle d'appliquer les 0,75 %, la politique de certains syndicats d'aller au-delà du taux minimum pour augmenter leurs moyens contribuent largement à minimiser la deuxième incertitude.

303. L'augmentation des moyens nécessaires à la réalisation de nos ambitions pèse essentiellement aujourd'hui sur la part du syndicat, seule part « incertaine » de la charte actuelle.

304. La charte en pourcentage offre structurellement la possibilité de partager les incertitudes entre tous les niveaux de structures. En ce sens, elle revalorise la place du syndicat en le mettant à égalité de situation avec tous les autres niveaux.

305. La charte en pourcentage ne doit pas pénaliser les syndicats qui ont une politique de cotisation qui va au-delà du taux minimum fixé par la charte pour augmenter leurs moyens.

31. OBJECTIFS

310. (Supprimé.)

311. (Modifié comme suit.) Le 42^e congrès mandate le Bureau national pour conduire une réflexion avec toutes les organisations Cfdt sur l'instauration d'une charte en pourcentage et sur sa mise en œuvre au lendemain des décisions que prendra, à ce sujet, le 43^e congrès.

312. Ces propositions devront garantir – à la mise en place de la charte – les ressources globales revenant aux syndicats et les minima de la charte actuelle.

313. Le système de répartition proposé devra opter entre les hypothèses suivantes :

3130. ventilation unique confédérale ou ajustement dans chaque champ professionnel entre fédérations et syndicats ;

3131. institution ou non d'une limite supérieure en francs pour la ventilation en pourcentage ;

3132. maintien ou non de systèmes de péréquation.

3133. La solution retenue doit être guidée par l'objectif de simplification.

314. L'augmentation des moyens à notre disposition – provenant ou non de la cotisation –, l'option pour une charte en pourcentage invitent à mettre en place des organismes d'aide et de contrôle.

3140. Le Bureau national proposera au 43^e congrès la mise en place d'organismes destinés à aider les trésoriers dans leur fonction, tant sur la gestion de leur structure que sur les problèmes d'application de la charte financière.

3141. La généralisation de l'informatisation de nos moyens de gestion est en cours. La nécessité de posséder des fichiers informatisés d'adhérents est reconnue. Ces objectifs demandent l'instauration d'une charte de l'informatique définissant les droits et les devoirs de chaque structure dans l'utilisation de ces moyens. Le Bureau national est chargé également de faire les propositions nécessaires au 43^e congrès pour l'établissement de cette charte.

32. MÉTHODES

320. Un travail préalable d'enquête et de simulation sur les différentes hypothèses sera effectué dans chaque organisation fédérale et régionale.

La réflexion va s'engager sur l'instauration d'une charte en pourcentage

4. PROGRESSER DANS LA MUTUALISATION DE TOUS LES MOYENS



400. Cette mutualisation s'adresse aux organisations fédérales et régionales.

401. Elle se traduira par une contribution de solidarité qui sera acquittée de différentes manières pour tenir compte des diversités de situation et d'acquis : ajustement des différentes subventions redistribuées par la Confédération ; contribution sous forme de droit syndical ; contribution financière directe.

402. Le calcul de cette contribution s'appuiera sur l'étude comparative des acquis des différentes organisations (droit syndical, ressources diverses et exonérations de charges fixes). Il donnera lieu à l'élaboration d'un rapport du Bureau national qui sera soumis au Conseil national. Le 43^e congrès confédéral sera saisi des conclusions et propositions de mutualisation de ce rapport pour décision.



LA CNAS

UN OUTIL BIEN GÉRÉ QUI MARCHE ET GAGNE

CNAS

Un **acquis que
nous devons
pérenniser et
renforcer**

L'animateur du débat, Jean-Marie Spaeth, dresse le décor. La Cnas est un outil qui va avoir vingt ans d'existence sous sa forme actuelle. C'est un moyen de solidarité active, alimenté par les cotisations de tous les adhérents. C'est une structure confédérée, et non confédérale, au service des syndicats et adhérents (grèves ou lock-out, répression patronale, actions juridiques engagées par les syndicats).

Dans le débat, chacun s'est montré attaché aux services qu'elle rend. C'est un **acquis bien géré** qu'il faut pérenniser et renforcer. Dans cette démarche deux grandes orientations sont proposées.

LE SOUTIEN À L'ADHÉRENT

En premier lieu il serait souhaitable de décider de la création d'un soutien spécifique à l'adhérent dans le domaine juridique, de l'information de ses droits jusqu'à la procédure devant les tribunaux. Des voix s'élèveront pour dire : « Faisons attention de ne pas « judiciariser » l'action syndicale, faisons en sorte de bien définir la notion de sinistre, le moment de l'intervention et les modalités financières de fonctionnement ».

La mise en œuvre de cette nouvelle activité exige d'avoir des défenseurs Cfdt, même si les avocats sont utiles. Il est donc proposé de développer et d'organiser un réseau de défenseurs formés, présentés par les structures mais agréés par la Cnas. Le soutien de celle-ci prenant la forme d'une participation financière pour chaque dossier défendu par un défenseur agréé.

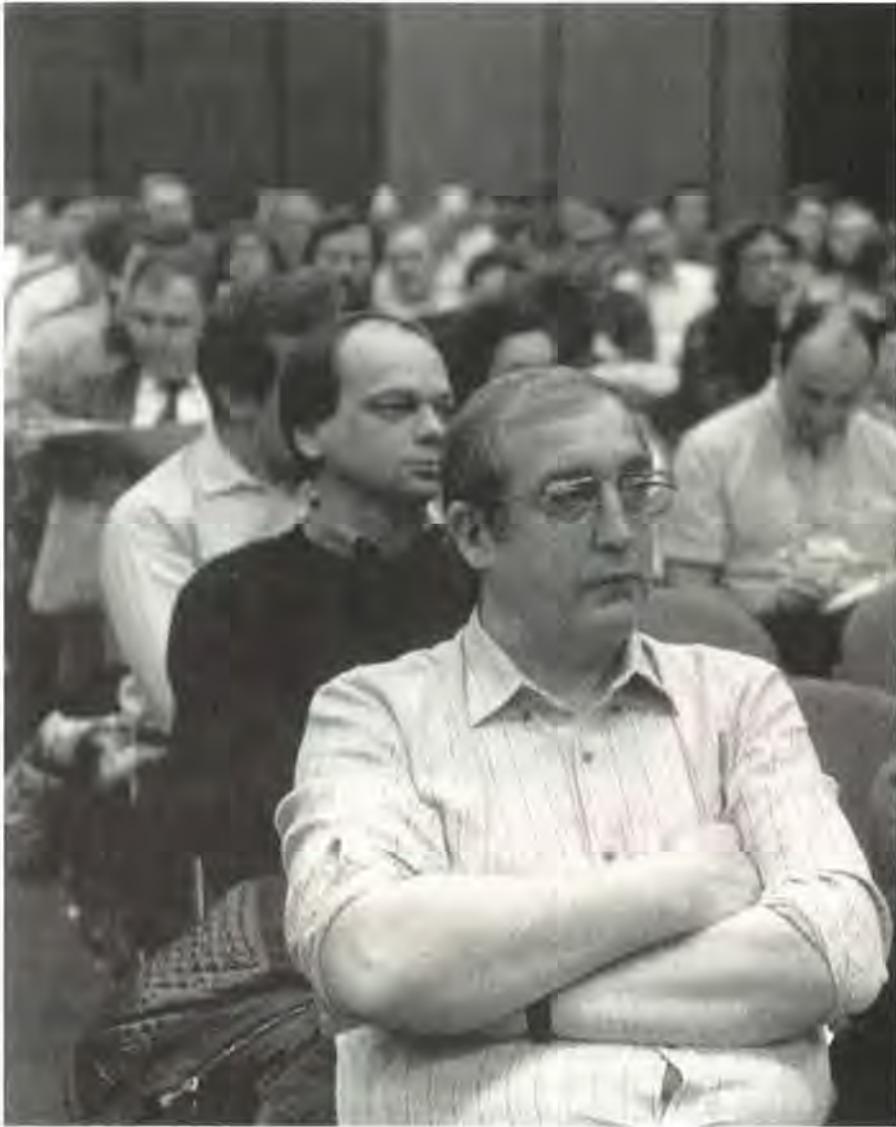
Des participants ont souhaité qu'un état des lieux

soit fait sur ce qui fonctionne déjà en matière de défenseurs. Certains s'inquiètent du rapport investissement/rentabilité syndicale en ce qui concerne la dérogation à la règle de l'adhésion qu'il est envisagé de pratiquer, à savoir la possibilité pour le demandeur d'un soutien juridique de s'acquitter rétroactivement de six mois de cotisations et d'être au Pac au moment de la prise en charge de son dossier. D'autres estimeront qu'il serait plus judicieux de renforcer les services juridiques des structures. L'extension du nouveau service aux retraités, dans le champ protection sociale, est souhaitée. Il leur a été répondu que cela dépend de leur participation future au financement des structures de l'organisation et plus particulièrement des services type Cnas.

La deuxième grande orientation proposée au congrès, et débattue lors de la séance spécialisée, concerne la nécessité d'engager une réflexion sur les perspectives d'évolution de la Cnas en matière de grève. Ceci en lien avec l'évolution de la charte financière et afin de pouvoir tirer des conclusions lors du 43^e congrès. Il faut noter que c'est l'évolution positive de la réserve totale financière qui permet aujourd'hui le débat sur l'évolution de la Cnas. Il est proposé de partager cette réserve selon deux fonctions : fonction assurance et fonction financement.

LE FONDS DE SYNDICALISATION

La fonction assurance représenterait l'équivalent de dix jours de grève pour l'ensemble de nos adhérents au lieu de vingt-trois actuellement. Ceci



pour tenir compte de la réalité : baisse du nombre des jours de grève et durée moindre des conflits. Le produit financier net, et non le capital qu'il faut préserver, du solde ainsi dégagé par rapport à l'existant permettrait d'alimenter un fonds de syndicalisation. Il est indiqué par le rapporteur et des intervenants, qu'on se trouve là à la limite de ce qui relève du rôle de la Cnas. Mais il est précisé qu'en tout état de cause cette disposition ne pourra avoir d'influence sur son mode de gestion. Le volume d'alimentation du fonds est de la seule responsabilité de la Cnas. La gestion du fonds sera assurée par la Commission confédérale d'organisation (Cco) sous contrôle du Bureau national et du Conseil national.

Interrogations et remarques se font entendre. Le fonds ne doit pas devenir un deuxième fonds de développement. Sur quel axe politique sera-t-il organisé ? N'y a-t-il pas risque de voir les organisations « turbulentes » écartées d'un recours à ce fonds ? Sur ce point le rapporteur indique qu'il n'y a aucun risque, les dossiers seront jugés sur leur contenu comme l'a toujours fait la Cco. En matière d'indemnisation des jours de grève, des intervenants ont souhaité un taux de remboursement fort et dès le premier jour. Certains demandent qu'il soit plus proche du Smic.

La fonction financement prend sa source dans la différence entre la réserve totale et la réserve assurance précitée. Son produit financier net et l'excédent d'exploitation doivent permettre le financement d'activités nouvelles, par exemple la défense individuelle des adhérents telle que nous l'avons décrite précédemment.

La complexité des sujets abordés lors de cette séance spécialisée, la difficulté de les traduire en peu de place obligent pour une meilleure compréhension de se reporter au rapport très argumenté sur la Cnas paru dans le *Syndicalisme* « spécial congrès » du 28 novembre 1991.

LES AMENDEMENTS EN DÉBAT

LA BRANCHE JURIDIQUE

Amendement sur l'article 2024

L'amendement présenté par le syndicat Santé-Sociaux du Finistère vise à supprimer l'article 2024.

• Le syndicat rappelle que l'article propose de déroger aux règles d'adhésion pour favoriser la syndicalisation. Or, le constat fait dans le Finistère est que les salariés viennent en dernier recours à la Cfdt (Ud, Uis, Ul) pour être défendus et qu'ils ne restent pour ainsi dire jamais adhérents ensuite. Il s'agit donc d'un investissement important pour une syndicalisation très hypothétique. Il vaut mieux consacrer nos moyens à l'action syndicale ainsi qu'au soutien des Ul et Ud. Le syndicat demande donc la suppression de l'article 2024.

• Pour le syndicat Pste d'Arras, il faut partir des

réalités. La plupart des salariés qui viennent aux permanences sont des salariés isolés des Pme où il n'y a pas de présence syndicale. L'organisation les prend en charge s'ils adhèrent. Cette démarche est en lien avec notre priorité syndicalisation. Il faut encourager et apporter un soutien à ces pratiques d'adhésion. L'intervention de la Cfdt doit permettre de donner des moyens aux défenseurs, aux commissions juridiques et aux permanences Cfdt.

• Pour le rapporteur, il ne faut négliger aucun moyen de syndicalisation. Il s'agit d'expérimenter une dérogation à l'adhésion préalable. Seule l'expérimentation et le bilan qui en sera fait pour le prochain congrès permettront de porter un jugement sur cette disposition, et notamment de voir s'il s'agit d'un véritable moyen de syndicalisation.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 16 273. Pour : 7 314 soit 44,95 %. Contre : 8 959 soit 55,05 %.

Les droits individuels des adhérents sont améliorés

LA BRANCHE JURIDIQUE

Amendement sur les articles 202 à 2023 inclus.

L'amendement défendu par le Sgen d'Indre-et-Loire vise à supprimer les articles 202 et 2023 qui définissent un soutien aux adhérents en matière juridique.

• Pour le défenseur, le soutien à l'adhérent doit rester limité à la grève. Il faut obtenir que les prestations grève soient réévaluées. Ce qui nécessite des fonds importants. Or, le soutien juridique va générer des coûts qui diminueront ces fonds. Sachant qu'il sera ensuite difficile de revenir en arrière une fois le soutien juridique mis en place, le défenseur demande donc la suppression du soutien à l'adhérent dans le domaine juridique.

• Pour le syndicat Chimie Sambre-Avesnois, le

soutien à l'adhérent dans le domaine juridique est au contraire une nécessité. En effet, il est nécessaire d'engager des actions judiciaires pour défendre nos adhérents. Or, aujourd'hui, les structures se débrouillent comme elles peuvent, ce qui conduit à un soutien à nos adhérents inégal selon les lieux. L'intervention de la Cnas doit permettre d'élargir le soutien juridique à nos adhérents. Soutien qu'il serait paradoxal de laisser aux assurances privées.

• Pour le rapporteur, la Cnas conserve ses capacités financières sur la grève. Il faut d'ailleurs rappeler que 80 % des syndicats ont fait le choix du taux 1. La défense des droits individuels de nos adhérents est un acquis, il constitue le prolongement naturel de notre action syndicale. Il s'agit d'une discrimination positive pour nos adhérents.

L'amendement est repoussé. Exprimés : 16 084. Pour : 3 307 soit 20,56 %. Contre : 12 777 soit 79,44 %.

LA RÉSOLUTION CNAS

La Cnas, avec trois axes principaux d'intervention issus des expériences antérieures :

- soutien aux adhérents en grève,
- soutien aux victimes de la répression patronale,
- soutien aux actions en justice engagées pour la défense du droit syndical,

est un outil confédéré au service des syndicats et des adhérents.

Dans le cadre du rapport qui lui est présenté, le congrès adopte les dispositions suivantes qui visent à améliorer et étendre les services de la Cnas.

La résolution « Cnas » a été adoptée à 66,53 %. Exprimés : 15 404. Pour : 10 248. Contre : 5 156.

1. LA BRANCHE GRÈVE

100. Le congrès mandate le comité de gestion, pour étudier d'ici le prochain congrès les évolutions possibles de la prestation grève autour d'un taux unique

101. Pour permettre d'engager cette réflexion, il est décidé à dater du 1^{er} janvier 1993 :

- de bloquer les entrées au taux 2 et 3,
- de retenir un seul taux par syndicat.

2. LA BRANCHE JURIDIQUE

200. Le congrès décide d'élargir et d'améliorer le soutien de la Cnas dans le domaine juridique de la façon suivante :

201. Extension du fonds tactique

2010. Le fonds tactique est étendu au-delà du champ actuel, aux actions du syndicat ou des structures professionnelles présentant un intérêt général ou collectif dans l'entreprise ou le champ d'activité.

2011. Les taux de prise en charge du fonds tactique sont identiques à ceux du droit syndical.

202. Prestation de soutien à l'adhérent

2020. Il est créé une prestation de soutien à l'adhérent amené à défendre ses droits dans les domaines du droit du travail, de la formation professionnelle, des fonctions publiques et de la protection sociale.

En ce qui concerne la consommation, la Cnas étudiera avec l'Asseco les moyens de mettre en œuvre des conseils aux adhérents.

2021. Le soutien de la Cnas concerne les recours et actions juridiques que l'adhérent engage avec





l'organisation pour défendre ses droits.

2022. La Cnas intervient sur demande de prise en charge présentée par le syndicat et prend la forme d'une participation financière aux frais de la défense de l'adhérent :

- participation forfaitaire en cas d'intervention d'un défenseur syndical,
- participation aux frais d'avocat et de justice le cas échéant.

2023. L'adhérent doit être à jour de ses cotisations à la date des faits qui motivent l'action et le rester tout au long de l'action juridique ou des recours soutenus par la Cnas.

2024. Toutefois, pour favoriser la syndicalisation, une dérogation à la règle d'adhésion peut être admise à titre exceptionnel sous les conditions suivantes :

- le nouvel adhérent doit acquitter au minimum deux trimestres de cotisations rétroactifs,
- il doit souscrire un Pac,
- le syndicat prenant l'adhérent en charge doit respecter ses obligations en matière de contrat Pac.

Un bilan de cette dérogation sera faite pour le prochain congrès.

203. Développement des contrats défenseurs

Dans le cadre de l'élargissement du soutien juridique, il est décidé de renforcer la capacité de défense militante de l'organisation en développant le système des défenseurs présentés par les structures, agréés et indemnisés par la Cnas.

3. L'AMÉLIORATION DES ASSURANCES

300. L'assurance risques physiques

Sans renoncer à une couverture par la législation sur les accidents du travail, il est décidé d'étendre les garanties de l'assurance actuelle pour offrir dans tous les cas à nos militants une meilleure protection en cas d'accident survenu à l'occasion de l'exercice du droit syndical.

301. L'assurance défenseur

Il est décidé de souscrire une assurance couvrant la responsabilité des défenseurs syndicaux en cas d'erreurs ou de défaillance dans la défense de salariés devant les tribunaux.

4. LES MOYENS FINANCIERS

400. Financement des nouvelles prestations

4011. Le financement de ces dispositions implique une structure financière qui garantisse à la fois les obligations de la Cnas vis-à-vis des adhérents en cas de grève et la pérennité, à long terme, de ces nouveaux services.

4012. Pour assurer la garantie des prestations grève, même en cas de conflit prolongé, il sera prélevé, sur les réserves financières de la Cnas, une somme correspondant à dix jours de prestations calculées au taux 1, pour l'ensemble des adhérents Cfdt.

Les produits financiers de cette réserve seront en priorité affectés au maintien en francs constants de cette réserve.

4013. Les produits excédentaires seront affectés à un « fonds de syndicalisation » géré par la Commission confédérale d'organisation selon un règlement qui sera soumis au Conseil national

après avis du comité de gestion de la Cnas. La Cco remettra chaque année au Comité de gestion de la Cnas, un rapport sur l'utilisation de ce fonds.

4014. Le solde des réserves actuelles, une fois déduites les réserves grève, est affecté à un fonds dont les produits financiers, nets d'inflation, participeront au financement des nouveaux services Cnas.

4015. L'application de l'article 10 des statuts de la Cnas est suspendue dans l'attente du prochain congrès qui décidera de l'affectation des ressources après analyse de l'expérience

401. Fonds information

Dans la logique des décisions des congrès antérieurs, le congrès décide de muter au fonds information la part de la cotisation Cnas actuellement affectée au financement du numéro et demi du magazine diffusé à l'ensemble des adhérents.

Les services de la Cnas sont étendus

5. LES MODIFICATIONS STATUTAIRES

La mise en œuvre des décisions arrêtées ci-dessus nécessitent de modifier les statuts de la Cnas.

500. Article 2

5011. Dans le 1^{er} tiret remplacer « dans le conflit » par « dans un conflit ».

5012. Dans le 2^e tiret remplacer « pour la défense du droit syndical » par « pour la défense des droits collectifs ».

501. Article 4

Remplacer le texte actuel par :

« Toute nouvelle affiliation d'un syndicat à la Cfdt se fait au 1^{er} taux de la Cnas.

Les syndicats affiliés au taux 1 ne sont pas habilités à changer de catégorie.

Tous les adhérents d'un syndicat cotisent au même taux ».

502. Article 5

Remplacer le texte actuel par :

« Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction ainsi que pendant les actions ou recours soutenus par la Cnas.

En cas d'interruption du contrat de travail entraînant une perte des revenus antérieurs supérieure à 50 %, le paiement des cotisations est suspendu et les prestations sont maintenues. »

503. Article 6

Remplacer dans le 1^{er} paragraphe « les timbres mensuels et le carnet confédéral faisant foi » par : « les timbres mensuels ou la carte Pac faisant foi ».

504. Article 7

5041. Modifier le b) de la façon suivante :

« b) participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques engagées pour la défense :

- du droit syndical ou son extension,
- des droits des adhérents ».

5042. Dans le e) à la fin du 1^{er} tiret remplacer « dans la branche d'activité concernée » par « dans la branche d'activité ou l'entreprise concernée ».

505. Article 10

L'article 10 est suspendu jusqu'au prochain congrès.

506. Article 11

Modifier le dernier paragraphe de la façon suivante :

« Le Comité de gestion est élu par le Conseil national qui suit chaque congrès ».

507. Article 15

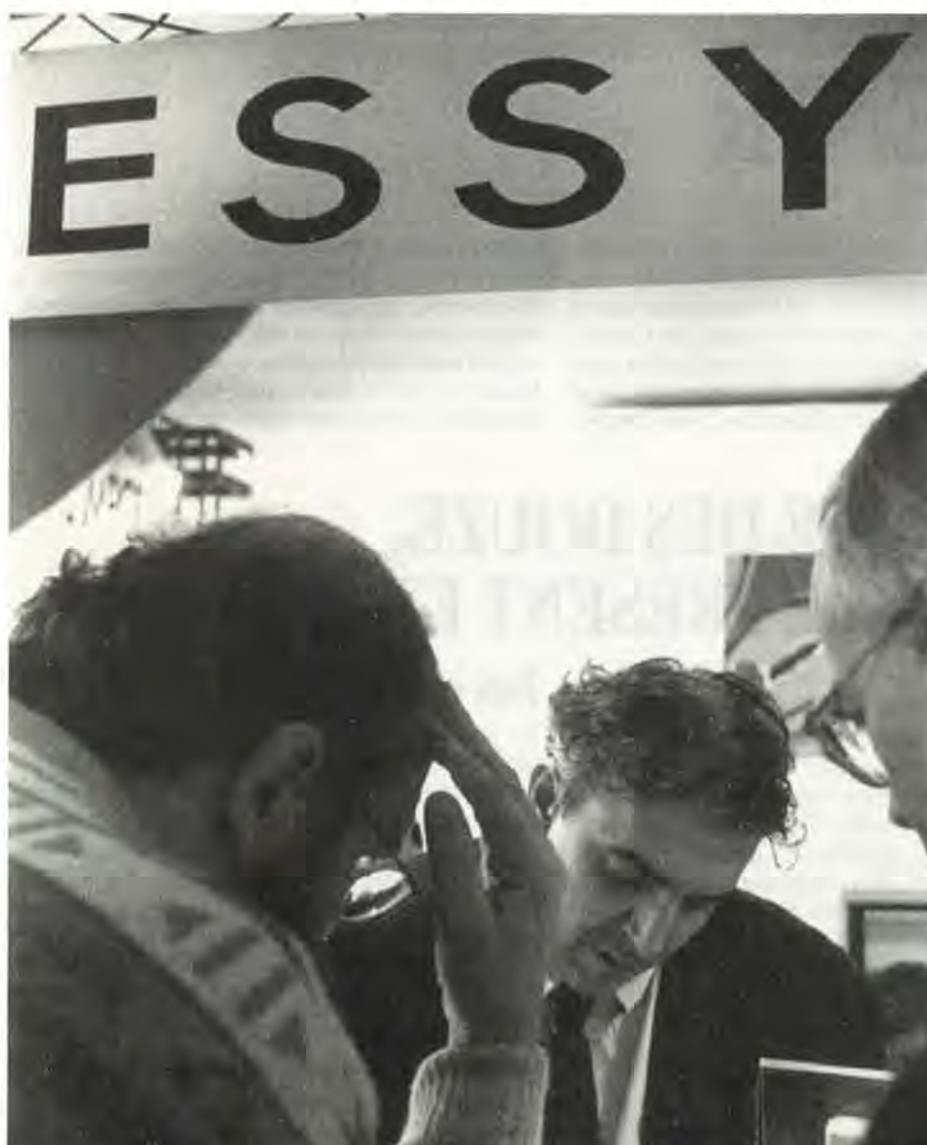
Rajouter un tiret :

« – d'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ».

508. Article 19

Rajouter à la fin de la 1^{re} phrase du 2^e paragraphe : ... « qui comprendra l'état des réserves dont le volume des engagements ».

Les décisions du congrès devront être intégrées dans le nouveau règlement intérieur de la Cnas qui sera adopté par le Conseil national d'octobre 1992. Elles seront applicables à compter du 1^{er} janvier 1993



L'informatique se met au service de la gestion des syndicats



INTERNATIONAL

L'EUROPE, NOTRE AVENIR

Depuis longtemps déjà, la Cfdt a choisi l'Europe. Au-delà des nationalités, des cultures, des systèmes différents, l'Europe est l'espace dans lequel nous vivons. Cette réalité désormais est la nôtre. L'effort engagé depuis près de quarante ans pour construire un ensemble à la fois démocratique et pacifique, plus juste et solidaire, se trouve ample-

ment justifié. L'Europe des Douze, socle d'une future Europe plus large, vient de franchir, à Maastricht, une grande étape. Les actes politiques, économiques et sociaux de ce sommet européen vont influencer nos conditions de vie et de travail. C'est la preuve que l'Europe prend aujourd'hui sa vraie dimension politique.

L'EUROPE DES DOUZE, ENTRE LE PRÉSENT ET L'AVENIR

Certains voudraient que la Communauté européenne soit à l'origine des difficultés que nous rencontrons. Ils lui imputent à tort les conséquences des restructurations dans la sidérurgie, les mines, les chantiers navals, le textile, l'automobile... Curieusement, ils ne disent rien de la responsabilité des employeurs qui n'ont pas modernisé, à temps, leurs entreprises, afin de les rendre compétitives. Pour les industries et services qui ont préparé l'avenir, la Communauté européenne devient un gigantesque marché de 340 millions de consommateurs. Aux entreprises françaises de relever ce défi.

Des réalisations qui comptent

Si, jusqu'en 1985, l'Europe des Douze perdait 600 000 emplois par an, depuis, elle en a créé près de 8 millions. Et des perspectives nouvelles existent pour autant que la croissance et les investissements suivent et soient correctement orientés. La Communauté européenne a aussi un rôle de régulation économique et sociale avec des fonds structurels destinés à aider les régions défavorisées ou en déclin industriel (la Corse, la Lorraine, le Nord ou les Dom par exemple), les programmes en faveur de l'emploi, de la formation, de la réin-

**A Maastricht
l'Europe a franchi
une grande étape**

sertion des jeunes et des femmes, de la recherche et des entreprises.

NOMBREUSES ont été les régions et les entreprises françaises à bénéficier d'aides financières communautaires.

La raison et l'ambition

L'Europe imprime déjà sa marque dans notre quotidien : santé et sécurité au travail, prévention, environnement, consommation, Tva et fiscalité, formation, et bientôt une monnaie unique, l'Ecu. Objet de crainte pour certains, l'Europe est pourtant notre chance. Elle permet de mobiliser la

créativité et les énergies des salariés pour devenir politiquement forte, économiquement performante et socialement efficace face aux Etats-Unis et au Japon. La Communauté européenne doit être l'exemple d'une synthèse réussie entre le progrès social et les avancées économiques.

Pour la Cfdt, l'Europe n'est donc pas un choix de circonstances. C'est un choix de raison, d'ambition et de solidarité. L'Europe des Douze ne saurait être qu'une affaire de marchandises ou de camions circulant librement à travers les frontières. Elle est bien plus que cela. Elle est, et doit être, au service des hommes et des femmes d'abord. En tout cas, la Cfdt ne l'imagine pas autrement.

L'Europe est une chance. C'est un choix de raison, d'ambition, de solidarité

CETTE EUROPE QUE NOUS VOULONS

Quatre termes pour la définir : coopération, solidarité, justice sociale, régulation.

Europe, nous en sommes encore loin et nous y perdons.

Une Europe de la coopération

Pas de compétitivité sans coopération. A cette condition, l'Europe impulsera une politique industrielle moderne. L'Europe doit assurer un environnement favorable à l'initiative et au développement des entreprises grandes, petites et moyennes, en même temps qu'elle incite à la coopération indispensable entre les entreprises d'Europe.

Même concurrentes, par exemple, les firmes automobiles japonaises coopèrent entre elles depuis de longues années dans la recherche d'une voiture propre à 100 % mais aussi au sujet de la sécurité, ou encore à propos des matériaux nouveaux. En

Une Europe de la solidarité

La Communauté européenne ne peut être durablement solidaire à l'intérieur si elle ne l'est pas à l'extérieur. Il subsiste d'importantes inégalités entre les Douze. Si l'on prend 100 comme moyenne de richesse nationale par habitant, certains pays sont déjà à l'indice 110/120 tandis que les plus faibles n'en sont encore qu'à 50/55. C'est le rôle des politiques structurelles dotées de moyens supplémentaires que de permettre un rattrapage des pays les plus en retard. Mais l'Europe est aussi face à d'autres réalités. Les pays d'Europe centrale et orientale, ceux de l'ex-Urss (Cei) sont confrontés à de très graves crises éco-

Elle doit permettre un rattrapage des pays les plus en retard





Avril

Remise à Jacques Delors du manifeste Europe par Jean Kaspar.

L'Europe préserve la paix

Le syndicalisme européen est une garantie de progrès social

nomiques. Les pays de l'Association européenne de libre échange (Aele) ont mis en place avec la Communauté européenne un espace économique européen de coopération (Eee).

L'Europe communautaire est la première force économique mondiale avec 25 % du commerce international, tandis que les Etats-Unis ne pèsent que 15 % et le Japon 10 %. Ces chiffres indiquent sa puissance, mais démontrent aussi combien le repli serait une catastrophe. Au-delà de la générosité et de la solidarité, l'ouverture de la Communauté au reste de l'Europe et au tiers-monde est une nécessité :

- **politique** : pour renforcer la démocratie, pour préserver la paix et réussir le désarmement ;
- **commerciale** : le continent européen représente un marché potentiel de 700 millions de consommateurs ;
- **économique** : l'aide aux pays d'Europe centrale et orientale, et au tiers-monde, réduira les désé-

quilibres Nord/Sud et Est/Ouest, diminuera les facteurs de tension et relancera nos économies.

Une Europe de justice sociale

COMBLER LE DÉFICIT SOCIAL

Agir contre le chômage, l'exclusion, pour la formation et l'emploi des jeunes et des femmes, en faveur de l'environnement, tels sont les enjeux du syndicalisme européen. Ces objectifs doivent se traduire dans l'action des décideurs européens pour donner sens à la Charte européenne des droits sociaux fondamentaux.

ENGAGER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EUROPÉENNE

La dimension sociale fait encore défaut à l'Europe. Elle devra se construire à la fois par la négociation et par la loi.

La réforme du Traité de Rome en matière sociale, qui intègre le premier accord entre les syndicats (Ces) et les employeurs privés et publics d'Europe (Unice et Ceep), du 31 octobre 1991, fixe un cadre pour la négociation collective européenne et la modernisation des relations sociales. Enfin !

Pour faire vivre cet important accord, deux voies s'offrent à nous :

- négocier, dans chaque entreprise française de dimension européenne, la création des comités d'entreprise européens ;
- ouvrir le chantier de la négociation en matière de formation professionnelle.

Une Europe de la régulation

Dans tout ensemble, il faut des règles. Des règles du jeu économique, commercial et social en vue d'une concurrence loyale, qui rejettent l'utilisation du dumping économique ou social, qui favorisent une meilleure exploitation du potentiel industriel comme des politiques de recherche et du développement technologique. De plus en plus, les réponses aux problèmes de compétitivité industrielle seront à rechercher au niveau communautaire.

LE SYNDICALISME EUROPÉEN A DE L'AVENIR

Pour relever ces défis, notamment ceux du social et de l'environnement, les forces politiques et les pouvoirs publics n'y suffisent pas. Il faut une participation des citoyens, clé de voûte de la démocratisation de l'Europe. Il faut aussi des syndicats efficaces et modernes. Renforcer le syndicalisme européen est une garantie de progrès social et d'action en faveur de :

- l'emploi et de la lutte contre les exclusions ;

- la justice sociale ;
- une protection sociale de haut niveau ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'information, la consultation et la participation dans les entreprises ;
- une politique de l'environnement qui privilégie la prévention ;
- la santé et la sécurité au travail.

La Cfdt lance un appel aux salariés afin qu'ils rejoignent, au-delà de toute étiquette, le syndicalisme réformiste en France pour qu'il devienne aussi puissant qu'en Allemagne, en Italie, en Belgique ou dans les pays scandinaves.

La Cfdt lance aussi un appel à la Cftc, à la Cgc, à la Fen et à Fo afin que l'Europe devienne une ambition qui nous aide à dépasser nos clivages nationaux.

L'EUROPE EST NOTRE HORIZON COMMUN. ELLE DEVIENT NOTRE AVENIR.

Au cours du congrès quatre interventions ont porté sur les problèmes européens et mondiaux, elles en ont été un temps fort.



Jacques Delors (Cee) : « L'Europe a besoin du syndicalisme »

« Pour beaucoup de Français et de travailleurs l'Europe n'est pas suffisamment visible, elle est sans doute trop élitiste et technocratique » a déclaré Jacques Delors devant les congressistes, en souhaitant que la ratification du traité de Maastricht donne l'occasion d'ouvrir un vrai débat dans notre pays. Le président de la Commission européenne a défendu l'idée d'une construction de l'Europe qui n'est pas réduite au seul grand marché mais qui se donne un véritable projet de société.

« Paix, survie et solidarité sont les trois grandes raisons pour lesquelles nous combattions pour l'Europe » s'est exclamé Jacques Delors, en expliquant chacune de ces valeurs. La « paix », c'est bien sûr une Europe pacifiée entre des nations qui se sont tellement déchirées dans le passé, mais c'est aussi une Europe qui œuvre pour la paix dans le monde. La « survie », c'est la nécessité de créer une puissance économique qui permette de gagner la bataille de la croissance et du chômage, et qui prenne toute sa place dans l'économie mondiale sans être soumise ni à la puissance du Japon, ni à celle des Etats-Unis. Quant à la solidarité, elle doit s'exercer aussi bien à l'intérieur de la Communauté, en faveur des régions les plus défavorisées et de celles qui connaissent des restructu-

rations industrielles, qu'à l'égard des pays en voie de développement ou des pays de l'ex-bloc communiste.

La Communauté européenne assure aujourd'hui 75 % de l'aide totale au pays de l'Europe de l'Est a précisé, Jacques Delors, ajoutant que l'Europe avait besoin du syndicalisme pour arriver à maîtriser l'interdépendance économique, défendre les acquis du mouvement ouvrier et jeter les bases de nouveaux modèles de développement. « Le syndicalisme peut trouver dans l'Europe un champ nouveau qui, par exemple, permettra peut-être en France de surmonter les divisions du mouvement syndical ».

Jacques Delors a marqué sa volonté que l'Europe sociale se développe, notamment par la mise en œuvre de la charte sociale, affirmant que « la possibilité d'avancer à onze va maintenant nous permettre de concrétiser cette charte ». Il a également plaidé pour la création juridique de la société de droit européen, « une société dans laquelle la possibilité de participation des salariés doit être reconnue ».

Le président de la Commission européenne a reçu des militants Cfdt une véritable ovation témoignant que ce 42^e congrès était au rendez-vous de l'Europe. □

Enzo Friso (Cisl) : « La solidarité internationale est une nécessité »

Brossant un rapide tableau de la situation politique, économique et syndicale mondiale, Enzo Friso (*), secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (Cisl), a relevé que dans les pays ex-communistes, le risque est grand « de voir les révolutions démocratiques confisquées » et d'assister à l'émergence d'un « capitalisme sauvage, digne du 19^e siècle ».

En Amérique latine, « le processus démocratique s'est arrêté, laissant oligarchies et propriétaires fonciers seuls maîtres du jeu », tandis que « travailleurs et syndicalistes subissent une répression sanglante ». Depuis le début de l'année « plus de cent syndicalistes ont été assassinés au Brésil, en Colombie, au Pérou et au Guatemala » a dénoncé le représentant de la Confédération internationale.

(*) Ancien responsable national de la Cisl italienne.

En Afrique, « l'héritage désastreux des dictatures sur le plan économique et social met en péril l'expérience et le succès des jeunes démocraties ».

Cette situation désastreuse entraîne une migration massive de la main-d'œuvre du Sud vers le Nord. Ces travailleurs migrants, a regretté Enzo Friso, n'y trouvent souvent « qu'incompréhension, racisme, xénophobie, voire même opposition violente ». Cette crise ne touche pas uniquement ces populations, puisque, comme l'a souligné le secrétaire général de la Cisl, elle a provoqué également la perte de millions d'emplois dans les pays du Nord. « Croire que l'on peut résorber le chômage dans les pays industrialisés sans s'attaquer résolument aux problèmes auxquels sont confrontés les pays du Sud et de l'Est est une illusion dangereuse » a-t-il martelé.

Il a énuméré les priorités des priorités et, en pre-



mier lieu, celle qui s'impose aux militants syndicaux: « Faire prendre conscience, aux adhérents d'abord et aux gouvernements ensuite, de la nécessité de la solidarité internationale ». Cette solidarité nous poussera à nous battre pour « que l'aide au développement soit consacrée en priorité à des projets susceptibles d'améliorer (...) les conditions de vie et de travail (...) des populations du tiers monde ».

Parce que - n'en déplaise aux néolibéraux - démocratie, éducation et protection sociale ne doi-

vent pas seulement fonctionner dans les pays industrialisés, « nous devons exiger que l'aide au développement soit strictement conditionnée par le respect des droits humains », et non par des « contingences diplomatiques liées à la raison d'Etat ».

La Cisl qui regroupe 108 pays a l'obligation morale de relever le gant dans un esprit de solidarité authentique » a conclu Enzo Friso, sous les applaudissements nourris des congressistes. Signe que le message a été bien reçu. □



Emilio Gabaglio (Ces) : « La construction européenne doit être aussi union sociale et union politique »

« Maastricht marque un tournant dans la vie de la Communauté européenne », a souligné le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, même si, comme il l'a rappelé, « nous n'avons pas obtenu tout ce que nous demandions ». Emilio Gabaglio (*) a ensuite estimé que « le processus d'intégration était aujourd'hui plus que nécessaire, juste au moment où le panorama politique est bouleversé dans plusieurs pays par la montée de formations de droite, nationalistes, voire racistes ».

Si le comité exécutif de la Ces a décidé d'appuyer la ratification du traité, c'est dans un souci « de rééquilibrage entre la dimension économique et la dimension sociale de la Communauté » a précisé Emilio Gabaglio, regrettant que les dispositions de Maastricht « ne tiennent pas suffisamment compte des données de l'économie réelle ». Sous prétexte de contenir l'inflation, ne risquait-on pas de « sacrifier des exigences fondamentales telles que l'emploi et les dépenses sociales ? », s'est inquiété le dirigeant syndical, affirmant que « la Ces doit avoir son mot à dire dans le processus de surveillance multilatéral ». Dans l'immé-

diat, des mesures doivent être prises pour combattre le chômage, notamment « la réduction et l'aménagement du temps de travail par la négociation qui constituent une exigence économique » a-t-il déclaré.

Emilio Gabaglio a également plaidé pour la construction d'une Europe « généreuse et ouverte ». Continuer à faire pression sur les institutions afin que soient augmentées les aides aux pays d'Europe centrale et de l'Est fait partie de ce qu'il a nommé « notre devoir de syndicalistes ». Ce devoir de solidarité doit s'étendre aux pays du Sud « écrasés par la dette » et à ses ressortissants installés en Europe pour qui nous devons nous mobiliser « pour l'égalité des droits sur les lieux de travail et dans notre société. »

Emilio Gabaglio a par ailleurs souligné qu'il était logique que la Ces reprenne à son compte l'idée Cfdt de faire du 1^{er} Mai 1992 « une journée de mobilisation et de lutte contre toutes les exclusions sociales, les discriminations vis-à-vis des immigrés et contre le racisme. » □

(*) Ancien responsable national de la Cisl italienne.



Heribert Maier (Bit) : « La croissance ne suffit pas à l'amélioration de la condition humaine »

Heribert Maier, directeur général adjoint du Bureau international du travail (*), a témoigné tout au long de son intervention de l'engagement de l'Organisation internationale du travail en faveur du syndicalisme libre. L'Oit, a-t-il rappelé, « est la seule organisation tripartite dans le système de l'Onu où gouvernements, employeurs et travailleurs se concertent de façon continue ».

Si, sur tous les continents, la démocratie pluraliste et les Droits de l'homme commencent à remplacer « les conflits des idéologies Est-Ouest », il n'en reste pas moins vrai que « les principaux défis (...) n'ont pas été relevés : la pauvreté et le chômage continuent de progresser (...) ; la dette s'accroît ; les sociétés transnationales échappent le plus souvent à tout contrôle ; l'emploi, l'éduca-

tion et la formation des jeunes, l'environnement, l'émigration et les réfugiés, la drogue, restent sans solution. »

Ces dernières années l'Oit a activement contribué « à des bouleversements heureux en Afrique du Sud, en Turquie et dans d'autres pays ». Actuellement l'Oit travaille aux côtés des syndicats de l'Europe de l'Est « pour le droit à la négociation collective, le respect des organisations syndicales et de leurs représentants au niveau de l'entreprise ». Dans ces pays, a souligné Heribert Maier, les conflits ethniques, raciaux et religieux, contenus auparavant par un régime autoritaire, se multiplient remplaçant les idéologies, menaçant la paix et le processus de démocratisation lui-même.



De nombreux invités internationaux. Sur notre photo, de gauche à droite, au troisième rang : Kriskapa Sava (Yougoslavie), Paul Barton de l'Afl-Cio (États-Unis), Dyana Damyanova Csib (Bulgarie) ; au deuxième rang : Driss Filali Umt (Maroc), Traoré Boissé Untm (Mali), Demba Diop, secrétaire général adjoint de l'Ousa (Afrique) et, au premier rang, à gauche, I. Hakki Onal Disk (Turquie).

L'Oit continuera de lutter « contre les discriminations et pour l'égalité des chances dans l'emploi ». A propos de l'introduction des mécanismes de marché dans les pays de l'Est et des programmes d'ajustements structurels dans les pays du Sud, le responsable syndical a souhaité « qu'ils soient accompagnés de mesures efficaces de protection sociale ». Dans le cas contraire, a-t-il prévenu, « le désenchantement des populations et les inégalités sur le marché pourraient effectivement compromettre le processus de démocratisation. »

Critique vis-à-vis de la politique de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international à qui il reproche d'être trop attentifs à la croissance en tant que telle, Heribert Maier a conclu avec force : « La croissance ne suffit pas à l'amélioration de la condition humaine. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une croissance plus, où créations d'emplois et progrès social sont conçus à la fois comme une partie intégrante et un objectif majeur de toute politique de développement ». □

(*) Ancien responsable de la Fiet.

Messages du monde

TUC (Grande-Bretagne). Dans la Ces, nous devons continuer ensemble la construction d'une Communauté européenne soucieuse de la défense des conditions de vie et de travail des travailleurs d'Europe. Au sein de la Cisl, nous devons poursuivre ensemble notre engagement en faveur d'un monde plus sûr et plus prospère.

WAFC (Chine à Paris). Fondé le 29 mai 1989 sur la place Tian'anmen, notre syndicat subit une répression sanglante : arrestations, condamnations, exécutions. Cela ne nous empêche pas de continuer notre lutte pour créer une organisation syndicale autonome et indépendante. Nous souhaitons le soutien et l'aide des syndicats français.

HISTADROUT (Israël). Les récents changements politiques mondiaux entraînent une tendance au laisser-faire économique, à la contestation de l'État providence et à la remise en question

des droits syndicaux. Nous apprécions vivement la contribution de la Cfdt dans sa recherche de réponses compatibles avec les réalités nouvelles.

GFPTU (Cisjordanie). Notre présence à votre congrès nous offre l'occasion de vous présenter la situation des ouvriers palestiniens dans les territoires occupés : chômage, bas salaires, interdiction de circuler librement, interdiction de toute activité syndicale, détention ou expulsion de nombreux militants syndicaux. Nous vous souhaitons plein succès dans votre combat pour la démocratie, contre le racisme et pour la réalisation de vos objectifs.

UNTZA (Zaïre). Notre organisation, qui coopère avec votre confédération depuis un quart de siècle, salue votre congrès. Nous formons le vœu que la Cfdt réussisse son pari difficile de faire progresser

(suite page 72) ● ● ●

Les organisations représentées au congrès

INTERNATIONALES

Ont assisté au congrès : Enzo Friso, secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (Cisl), Emilio Gabaglio, secrétaire général, et Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (Ces), Demba Diop, secrétaire général adjoint de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (Ousa).

Institutions également représentées : Bureau international du travail (à Genève et Paris), Comité économique et social européen, Division syndicale des Communautés européennes, Coordination des syndicats des pays de l'Occident, Fondation Friedrich Ebert Stiftung.

AFRIQUE

Cnts (Sénégal) - Cntt (Togo) - Cosatu et Nactu (Afrique du Sud) - Untm (Mali) - Ustn (Niger) - Zctu (Zimbabwe).

MAGHREB

Ugta (Algérie) - Ugtt (Tunisie) - Umt (Maroc).

MOYEN-ORIENT

Gfptu - Wb (Cisjordanie) - Histadrout (Israël) - Ptuf (Palestiniens).

AMÉRIQUE CENTRALE

Atc (Nicaragua) - Fenastras (El Salvador).

AMÉRIQUE DU NORD

Congrès du travail, Ftq et Csn (Canada), Afl-Cio Paris (USA).

AMÉRIQUE DU SUD

Cut-Brésil - Cut-Chili.

ASIE

Jtuc - Rengo (Japon) - Wafc (Fédération autonome des ouvriers de Chine, à Paris).

EUROPE

Dgb (Allemagne) - Ogb (Autriche) - Csc et Fgtb (Belgique) - Csib et Podkrepia (Bulgarie) - Union des syndicats autonomes et Confédération des syndicats indépendants (Croatie) - Lo

Plus de deux cents invités étaient présents au Palais des congrès. Parmi eux des amis et de nombreux anciens responsables de la Cfdt. Par ailleurs, près de soixante-dix organisations, associations ou organismes étaient représentés.



Quelques-uns des nombreux invités français des Dom-Tom. De gauche à droite : Lusia Mafutuna (Wallis-et-Futuna), Albert Guilloux-Chevalier et Jean-Claude Putoa (Polynésie), Lusia Kavakava (Wallis-et-Futuna), Alain Plaisir et Henri Berthelot (Guadeloupe), Pierre Savigny et Axel Zettor (La Réunion).

(Danemark) - Ccoo, Ela-Stv et Ugt (Espagne) - Sak (Finlande) - Tuc (Grande-Bretagne) - Cgtg (Grèce) - Liga et Mszossz (Hongrie) - Ictu (Irlande) - Cgil, Cisl et Uil (Italie) - Ogbt et Lcgb (Luxembourg) - Cnv et Fnv (Pays-Bas) - Solidarnosc (Pologne) - Cgtp (Portugal) - Fratia (Roumanie) - Lo (Suède) - Cskos (Tchécoslovaquie) - Disk et Turk-Is (Turquie) - Csay (Yougoslavie).

••• (suite de la page 71)
la solidarité, la justice, l'émancipation, dans la société française et internationale.

CSAY (Yougoslavie). C'est à nous de faire tout notre possible pour la stabilisation de la paix, pour un dialogue pacifique et démocratique entre toutes les parties intéressées de l'ancienne fédération yougoslave. A nous de faire entendre notre voix en faveur des réformes économiques, de la démocratie et des programmes sociaux. Nous avons besoin pour cela de l'expérience, de la coopération et de la solidarité d'organisations amies comme la Cfdt.

CSKOS (Tchécoslovaquie). Depuis la chute des régimes communistes, nous œuvrons à l'instauration de l'Etat de droit et de justice. Un jour viendra où notre pays aura surmonté ses difficultés et nous pourrons apporter plus à l'objectif commun défini par le congrès de Caracas : la construction d'un mouvement syndical qui s'oppose à l'intolérance et aux atteintes à la liberté.

NSZZ (Pologne). Tout ce qu'a fait la Cfdt pour Solidarnosc s'est gravé dans notre mémoire et dans nos cœurs. Après notre propre congrès, nous sommes certains qu'aura lieu une rencontre entre

nos syndicats, aboutissant à la signature d'un accord de coopération.

CNTT (Togo). Aux heures les plus sombres de notre histoire, la Cfdt nous a apporté son soutien et sa solidarité, envoyant des messages de protestation aux autorités togolaises. Les pays africains ont plus que jamais besoin d'aide pour réussir le processus démocratique engagé.

CSN (Québec). Confrontés nous aussi à un chômage important, nous nous organisons syndicalement afin de prendre les devants dans l'organisation du travail. La Cfdt fait figure de pionnière dans sa recherche pour assurer aux travailleuses et travailleurs une appropriation toujours plus grande de leurs conditions d'existence et de travail.

CGTP (Portugal). Afin de faire avancer l'Europe sociale, il est indispensable tant dans le cadre de la Ces qu'au niveau bilatéral, d'approfondir les liens de travail syndical de la Cgtp et de la Cfdt.

USAC (Croatie). Chômage et famine menacent les travailleurs croates et leurs familles. Les syndicats européens doivent nous apporter une aide professionnelle et financière dès que la guerre sera terminée. □

LES INVITÉS FRANÇAIS

Organisations syndicales

Fen, Cfe-Cgc, Cgt, Fgaf.

Organisations éducatives, du cadre de vie et de la consommation

Csf, Apf, Asseco, Cnl, Ligue de l'enseignement.

Organisations des Dom-Tom

Cisma (Mayotte), Cstg (Guadeloupe), Cdmt (Martinique), Atia I Mua (Polynésie), Usoenc

(Nouvelle-Calédonie), Ui-Cfdt Spm (Saint-Pierre-et-Miquelon), Cdtg (Guyane), Ur interpro de La Réunion, Cfdt-Wallis (Wallis-et-Futuna).

Associations d'immigrés et de solidarité

Conseil des associations immigrées en France, Fas, Adéi.

Organisations et associations liées à l'insertion, l'emploi et la formation

Ferpa, Atd Quart Monde, Centre Inffo, Coraace, Apec, Cereq, Crefac, Cerf.

Organisations de jeunesse

Unef-Id, Joc-Jocf, Mrjc, Mmjv, Ufjt.

Organisations de tourisme et de loisirs

Invac, Cecorel, Celic.

Organismes de recherche et d'expertise

Isst de Strasbourg et de Sceaux, Anact, Arete, Ires, Syndex, Gip Mutations industrielles, Ina, Cerat.

Institutions diverses

Fnmf, Conseil économique et social, Cee bureau de Paris, Unedic, Cnam, ministère du Travail, Ligue des droits de l'homme, Justice et Paix, Vie nouvelle, Entreprise et personnel, Confédération générale des Scoop, Ccfd, Fcpe, Forum Ce-Chsct, Ten, Macif, Mouvement des cadres chrétiens, ministères des Affaires étrangères, Cabinet d'avocat (Scp), Fnmip.

La Commission exécutive



Jean Kaspar. Secrétaire général. Né le 10 mai 1941 à Mulhouse. Electromécanicien aux mines de potasse. Secrétaire général du syndicat des Mineurs de potasse. Secrétaire général de la fédération des Mineurs. Secrétaire général de l'union régionale d'Alsace. Membre du Bureau national confédéral depuis 1974. Élu à la Commission exécutive au congrès de 1982.



Nicole Notat. Secrétaire générale adjointe. Née le 26 juillet 1947 à Chatrice (Marne). Institutrice spécialisée. Secrétaire du Sgen de la Meuse. Membre de la commission exécutive régionale du Sgen. Élu à la Commission exécutive à l'occasion du congrès de 1982.



Jean-Marie Spaeth. Trésorier confédéral. Né le 15 août 1945 à Faulquemont (Moselle). Ouvrier professionnel des mines, membre du conseil national de la fédération des Mineurs en 1972, élu secrétaire général en octobre 1976. Devient en mai 1984 secrétaire national de la Fgmm. Membre de la Commission exécutive depuis le 40^e congrès en 1985.



Marguerite Bertrand. Née le 20 octobre 1935 à La Madeleine (Nord). Vendeuse. Responsable du syndicat Commerces et Services de Lille. Permanente à la fédération des Services. Membre du Bureau national confédéral en 1982. Secrétaire générale de la fédération des Services. Membre du Conseil économique et social. Membre de la Commission exécutive depuis 1990.



Jacky Bontems. Né le 17 octobre 1951 à Epinal (Vosges). Technicien du bâtiment. Secrétaire du syndicat Construction Bois de Paris. Membre du conseil de la fédération Construction Bois. Secrétaire général de l'union départementale de Paris. Secrétaire général de l'union régionale Ile-de-France. Membre du Bureau national confédéral en 1988. Membre de la Commission exécutive depuis le 42^e congrès.



Alain Chupin. Né le 20 mai 1947 à Saint-Viaud (Loire-Atlantique). Agent technique Edf. Permanent du bureau de la fédération Gaz-Électricité. Secrétaire fédéral puis secrétaire général de la Fge. Membre du Bureau national confédéral en 1984. Membre de la Commission exécutive depuis le congrès de 1988.



Gérard Dantin. Né le 14 septembre 1943 à Castelsarrazin (Tarn-et-Garonne). Technicien supérieur. Secrétaire général du syndicat national du personnel de l'Energie atomique. Membre de la commission exécutive de la fédération générale de la Métallurgie. Secrétaire national de la fédération. Secrétaire général de la Fgmm. Membre du Bureau national confédéral depuis 1988. Membre de la Commission exécutive depuis le 42^e congrès.



Jean-René Masson. Né le 24 novembre 1948 à Quimper. Adjoint des cadres hospitaliers. Permanent à la fédération Santé-Sociaux. Secrétaire général de la fédération. Membre du Conseil économique et social. Membre du Bureau national depuis 1985. Membre de la Commission exécutive depuis le congrès de 1988.



Jean-François Troglie. Né le 23 novembre 1947 à Pompey (Meurthe-et-Moselle). Instituteur, membre du comité national du Sgen en 1972, secrétaire national du Sgen chargé du 1^{er} degré en 1974; membre du Bureau national confédéral en 1979 et secrétaire général adjoint du Sgen en 1980. Membre du Conseil économique et social. Membre de la Commission exécutive depuis le congrès de 1985.

Le Bureau national élu par le 42^e congrès s'est réuni le 10 avril 1992 à Paris. Dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires, il a procédé aux votes suivants

SONT ÉLUS MEMBRES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Marguerite Bertrand : 34 voix ; Jacky Bontems : 34 voix ; Alain Chupin : 27 voix ; Gérard Dantin : 33 voix ; Jean Kaspar : 34 voix ; Jean-René Masson : 24 voix ; Nicole Notat : 33 voix ; Jean-Marie Spaeth : 34 voix ; Jean-François Troglie : 30 voix.

RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS

Jean Kaspar : secrétaire général.
Nicole Notat : secrétaire générale adjointe ; politique d'action revendicative ; femmes ; service juridique.
Jean-Marie Spaeth : trésorier confédéral ; politique de la protection sociale ; handicapés ; président de la Cnav.

Marguerite Bertrand : secrétaire nationale ; politique de formation syndicale ; politique organisation et conditions de travail ; association Bierville et Inpact.

Jacky Bontems : secrétaire national, politique organisationnelle ; jeunes ; Service études, recherche, documentation et archives ; *Syndicalisme Hebdo*.

Alain Chupin : secrétaire national ; politique internationale ; communication image ; Institut Belleville.

Gérard Dantin : secrétaire national ; politique emploi ; formation initiale et permanente ; économie ; énergie ; recherche ; service économique ; Idép.

Jean-René Masson : secrétaire national ; politique de développement ; vacances, loisirs et tourisme ; petites entreprises ; *Cfdt Magazine* ; Celic et Forum Ce.

Jean-François Troglie : secrétaire national ; politique des relations extérieures ; libertés ; défense et décentralisation du cadre de vie ; immigrés et Dom-Tom ; *Cfdt-Aujourd'hui* ; Conseil économique et social.

LE BUREAU NATIONAL

Le Congrès a procédé à l'élection du nouveau Bureau national. Votants : 21 183 ; nuls : 966 ; exprimés : 20 217 ; majorité absolue : 10 108.

COLLÈGE DES FÉDÉRATIONS

Nom	Prénom	Voix	Age	Profession d'origine	Fonction syndicale
NOUVELLOT	Bernadette	19 905	48	Etalagiste	Secrétaire fédérale FUC
GUENEGO	Alexis	19 372	37	Technicien	Secrétaire général adjoint Interco
LECHEVIN	Bruno	19 343	40	Agent EDF	Secrétaire général FGE
BONNAND	Robert	19 183	39	Ajusteur	Secrétaire général adjoint FGMM
JOUAN	Rémi	18 814	42	Cuisinier	Secrétaire général Services
DUPONT	Marc	17 487	39	Educateur spécialisé	Secrétaire général Santé
DESRAYAUD	Jean-Claude	17 105	43	Technicien PTT	Secrétaire général PTT
JALMAIN	Michel	16 131	43	Dessinateur	Secrétaire général FNCB
KHELIFF	Jacques	15 141	38	Technicien	Secrétaire général FUC
ALEGRE	Jean	13 590	45	Technicien agricole	Secrétaire général FGA
WEISSGERBER	Michel	10 999	42	Agent technique	Secrétaire général PSTE

Ont également obtenu : BOULLIER Jean-Michel : 10 147 voix ; PERNET Michel : 8 909 voix ; WABANT Jean-Luc : 6 948 voix.

COLLÈGE DES RÉGIONS

Nom	Prénom	Voix	Age	Profession d'origine	Fonction syndicale
REGEREAU	Michel	19 871	40	Dessinateur	Secrétaire général Bretagne
LEDUC	Jean-Paul	19 826	42	Dessinateur	Secrétaire général Pays de la Loire
CHAUZY	Jean-Louis	19 553	45	Technicien	Secrétaire général Midi-Pyrénées
BAUZON	Jean-Louis	19 513	46	Électricien	Secrétaire général Languedoc-Roussillon
TOULISSE	Jean-Marie	19 138	45	Employé	Secrétaire général Nord-Pas-de-Calais
GALLI	Patricia	18 988	45	Employée	Secrétaire générale adj. Ile-de-France
PUJO	Evelyne	18 945	42	Technicienne	Secrétaire générale Franche-Comté
GUTFREUND	Jean-Paul	18 860	45	Instituteur	Secrétaire général UD Alsace
TADEL	Jacqueline	18 786	46	Professeur	Secrétaire générale Rhône-Alpes
LECORRE	Joseph	17 696	38	Formateur	Secrétaire général UD Ile-de-France
CAYZELLE	Roger	16 401	45	Instituteur	Secrétaire général Lorraine
APARICIO	Jean-Claude	15 986	49	Aide chimiste	Secrétaire général Paca
JOUBERT	France	12 671	47	Animateur	Secrétaire général Poitou-Charentes

A également obtenu : GIGAND Michel : 8 712 voix.

COLLÈGE PRÉSENTÉ PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

Nom	Prénom	Voix	Age	Profession d'origine	Fonction syndicale
CHUPIN	Alain	17 667	44	Agent EDF	Membre CE sortant - secrétaire national
BERTRAND	Marguerite	17 493	56	Vendeuse	Membre CE sortante - secrétaire nationale
BONTEMS	Jacky	17 234	40	Technicien supérieur	Secrétaire général URSIF
DANTIN	Gérard	17 100	48	Technicien supérieur	Secrétaire général FGMM
MASSON	Jean-René	17 027	43	Adjoint cadre hospitalier	Membre CE sortant - secrétaire national
KASPAR	Jean	16 438	50	Electromécanicien	Membre CE sortant - secrétaire général
SPAETH	Jean-Marie	16 349	46	Électronicien	Membre CE sortant - trésorier
TROGLIC	Jean-François	14 505	44	Instituteur	Membre CE sortant - secrétaire national
NOTAT	Nicole	11 578	44	Institutrice	Membre CE sortante - secrétaire gén. adj.

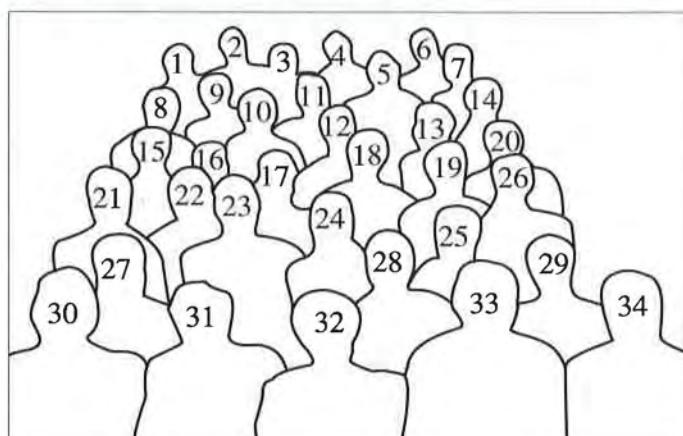
QUATRIÈME COLLÈGE (UNION CONFÉDÉRALE DES CADRES)

Nom	Prénom	Voix	Age	Profession d'origine	Fonction syndicale
PAULET	Marie-Odile	16 813	45	Enseignante	Secrétaire générale UCC

LES 34 ÉLUS DU CONGRÈS



1	BONNAND	Robert
2	TROGLIC	Jean-François
3	GUENEGO	Alexis
4	GUTFREUND	Jean-Paul
5	CAYZELLE	Roger
6	DUPONT	Marc
7	DESRAYAUD	Jean-Claude
8	ALEGRE	Jean
9	REGEREAU	Michel
10	JOUAN	Rémi
11	WEISSGERBER	Michel
12	BAUZON	Jean-Louis
13	PAULET	Marie-Odile
14	LEDUC	Jean-Paul
15	TADEL	Jacqueline
16	LECORRE	Joseph
17	PUJO	Evelyne



18	LECHEVIN	Bruno
19	APARICIO	Jean-Claude
20	MASSON	Jean-René
21	JALMAIN	Michel
22	JOUBERT	France
23	TOULISSE	Jean-Marie
24	DANTIN	Gérard
25	CHUPIN	Alain
26	KHELIFF	Jacques
27	BONTEMPS	Jacky
28	CHAUZY	Jean-Louis
29	NOUVELLOT	Bernadette
30	GALLI	Patricia
31	BERTRAND	Marguerite
32	NOTAT	Nicole
33	KASPAR	Jean
34	SPAETH	Jean-Marie

