



48^e CONGRÈS MARSEILLE

2-6 JUIN
2014



Jeanne



Anne-Marie



Arnaud



Jacques, Sylvie et Brigitte



Jocelyn et Armelle



Alexandre



Luc



Elisabeth et Corinne

CONFÉDÉRATION CFDT
4, bd de la Villette - 75019 PARIS
tél. : 01 42 03 80 00

Création et réalisation : CFDT - Service Information Communication.
Tous droits réservés. Juillet 2014.

Imprimé en France par SIEP (77590 Bois-le-Roi) sur du papier fabriqué en France associant 60 % au minimum de fibres recyclées à des fibres vierges certifiées FSC issues de forêts gérées durablement (fsc.org).



CFDT.FR

L'INTÉGRALE DU CONGRÈS

ÉDITO

Notre congrès de Marseille a été, pour toutes les militantes et tous les militants présents, un moment fort de convivialité, d'échange, de confrontation d'idées. Il a confirmé la vigueur démocratique de la CFDT, sa capacité à débattre, à prendre ses responsabilités et à les assumer.

Ce congrès se tenait dans un contexte économique et social difficile, et quelques jours après des élections européennes marquées par la montée des partis extrémistes. Face aux menaces qui pèsent sur la démocratie, les interventions ont témoigné de la volonté des militants de la CFDT d'affronter, lucidement et avec détermination, les situations vécues par les salariés afin de leur apporter des résultats concrets et de faire progresser la justice sociale.

La mise en œuvre des orientations adoptées à Tours a été pleinement validée. L'évolution de notre fonctionnement est largement engagée et sera poursuivie. Nous avons une feuille de route pour les quatre prochaines années avec la résolution « Un nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous ».

Le nouveau mode de développement que nous voulons est celui qui mise sur la qualité: la qualité de produits et de services qui répondent aux besoins de la société, l'accès de tous à un emploi de qualité, la qualité de vie au travail, le droit à un parcours de vie de qualité, le droit à un cadre de vie de qualité et à une action publique de qualité.

Cette feuille de route fait toujours de la lutte contre les inégalités et pour la justice sociale le fil rouge de l'action de la CFDT. Elle insiste sur la nécessité d'anticiper, d'innover, d'investir pour l'avenir. Elle met les femmes et les hommes au cœur de notre projet. Elle situe notre action dans la construction d'un projet européen mobilisateur pour les citoyens et les salariés.

Pour construire ce nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous, nous sommes convaincus que la démocratie sociale est une condition de la réussite. Nous poursuivrons notre action pour un dialogue social effectif pour tous les salariés, en particulier pour ceux des très petites entreprises et les agents des fonctions publiques, et pour un renforcement des moyens du syndicalisme.

Parce que notre vision de la démocratie sociale contient une exigence d'efficacité du syndicalisme et de proximité avec les salariés, nous continuerons à développer une CFDT proche et efficace: en ancrant la proximité dans nos pratiques, en soutenant et en accompagnant nos militants, en travaillant toujours plus en réseau, en interrogeant et en faisant évoluer nos fonctionnements.

Les engagements pris à Marseille sont maintenant portés, au-delà des 1 800 délégués présents au congrès (dont près de la moitié de femmes et de nombreux jeunes), par tous les syndicats de la CFDT. Ils sont à la fois les héritiers de la CFDT d'hier et les porteurs de la CFDT d'aujourd'hui et de demain.

Cette continuité a marqué le congrès de Marseille. En effet, tout en étant parfaitement en prise avec les réalités vécues aujourd'hui par les salariés, ce congrès s'est inscrit dans l'histoire de la CFDT. D'abord en célébrant le cinquantième anniversaire de la transformation de la CFTC en CFDT. Et aussi en adoptant, à une très large majorité, une modification des statuts de la confédération qui réaffirme les valeurs de la CFDT avec la volonté de les faire vivre dans la société et le salariat du XXI^e siècle.

Je suis convaincu que cette belle ambition, chaque militante et chaque militant de la CFDT, quelle que soit sa responsabilité, participe et participera à la réaliser.

Laurent Berger,
secrétaire général.

SOMMAIRE

1. RAPPORT D'ACTIVITÉ	p. 2
2. RÉSOLUTION GÉNÉRALE	p. 53
3. ÉVOLUTION DE LA CNAS	p. 123
4. MODIFICATIONS STATUTAIRES	p. 135
5. MODIFICATION DE LA CHARTE	p. 144
6. INVITÉS ET INTERNATIONAUX	p. 148
7. LA CFDT A FÊTÉ SES 50 ANS À MARSEILLE	p. 156
8. DEUXIÈME ÉCO-CONGRÉS	p. 158
9. ÉLECTIONS	p. 159
10. DISCOURS DE CLÔTURE	p. 170



1. RAPPORT D'ACTIVITÉ

- 1.1 Présentation du rapport d'activité par Laurent Berger p. 3
- 1.2 Synthèse des interventions des organisations p. 11
- 1.3 Réponse aux interventions sur le rapport d'activité
par Laurent Berger p. 41
- 1.4 Résultat du vote sur le rapport d'activité p. 52

1.1 PRÉSENTATION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ PAR LAURENT BERGER

Bonjour à toutes et à tous,

Merci Charles pour ton accueil chaleureux, merci à Marion, merci à toutes les militantes et tous les militants de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur qui depuis déjà plusieurs semaines et même plusieurs mois, se sont investis sans compter pour nous permettre tout au long de cette semaine de travailler, d'échanger et de débattre dans la convivialité.

Bienvenue à vous toutes et à vous tous, les 1 760 délégués du 48^e congrès de la CFDT. Vous représentez tous nos syndicats du public et du privé, toutes nos unions territoriales de retraités, nos fédérations, nos unions régionales, nos unions confédérales.

Parmi vous, bienvenue aux jeunes militants, délégués aussi, auxquels nous avons voulu faciliter la participation à ce congrès. Bienvenue à Marseille à tous nos invités :

- bienvenue aux représentants des organisations syndicales étrangères et aux représentants des organisations syndicales françaises ;
- bienvenue à nos partenaires associatifs, aux représentants des organisations de jeunesse, aux journalistes et à tous les observateurs ici présents.

Voilà, nous y sommes... après des mois de préparation et de débats dans les organisations. Je suis très heureux d'être ici à Marseille avec vous tous pour partager ce grand moment démocratique qu'est notre congrès confédéral.

Marseille est notre deuxième éco-congrès. Nous avons voulu prolonger et amplifier notre démarche éco-responsable lancée à Tours en 2010. Aussi, nous avons décidé d'aller plus loin dans la réduction des différents impacts de notre congrès sur l'environnement.

À travers la gestion en ligne des inscriptions et des amendements, à travers le recours privilégié aux transports collectifs et au covoiturage, vous avez d'ores et déjà largement contribué à relever notre défi. Cette démarche collective va nous animer tout au long de cette semaine et au-delà, je l'espère, dans la vie quotidienne de chacun d'entre nous.

Il y a quatre ans à Tours, nous avions fixé le cap de notre action « Reconstruire l'avenir avec les salariés » avec une obsession : réduire les inégalités.

Ce cap nous l'avons tenu malgré l'adversité dans un contexte d'incertitudes et de difficultés économiques et sociales par-



ticulièrement lourdes.

Ce cap nous a guidés dans notre analyse des problèmes, dans notre vision des enjeux, dans notre démarche pour affronter la complexité de la réalité et peser sur les choix décisifs pour aujourd'hui et pour demain.

Ce cap nous a portés dans nos engagements pour construire des réponses crédibles, pour obtenir des garanties qui protègent davantage les salariés, notamment les plus fragiles, les plus précaires et les plus éloignés de l'emploi.

Ce cap a stimulé notre mise en mouvement pour relever le défi d'une CFDT proche des salariés, proche et au service de ses adhérents, proche et en soutien de tous ses militants.

Dans la spirale de doute, de perte de repères qui délite insidieusement notre société, les élections européennes viennent d'en donner une brutale et douloureuse illustration et je vais y revenir, dans cette spirale infernale, ce cap, notre cap, nous a permis de demeurer lucides, de garder courage et détermination, pour continuer d'agir et de défendre les salariés.

C'est bien dans l'action, par nos prises de positions sans concession, par nos engagements pleinement assumés, par nos résultats concrets pour les salariés que nous nous sommes démarqués et avons conforté notre vision du syndicalisme moderne.

- Un syndicalisme qui ne se paye ni de slogans faciles ni d'esquives tacticiennes.
- Un syndicalisme qui prend à bras le corps le présent dans toutes ses difficultés et toutes ses attentes.
- Un syndicalisme qui prend le risque de s'engager pour



faire de l'avenir une promesse de progrès pour tous.

- Un syndicalisme européen, soucieux du devenir de la société.
- Un syndicalisme qui revendique sa préoccupation de l'intérêt général, de la justice sociale et de la solidarité sans lesquels on ne peut faire société.

Durant ces quatre années, ce sont les militants CFDT partout dans les professions, dans les territoires, à tous les niveaux de l'organisation, qui ont tracé le chemin de ce cap ambitieux. Ni héros ni avant-garde éclairée, pas davantage relais de forces politiques, qu'elles soient victorieuses ou défaillantes, les militants CFDT ont tout simplement, et bien souvent loin des scoops médiatiques, fait leur travail de syndicalistes.

Le travail de femmes et d'hommes responsables et engagés dans le combat quotidien d'un syndicalisme utile aux salariés. Car la question centrale que nous devons nous poser aujourd'hui est bien là. Avons-nous été utiles aux salariés ? La réponse est oui, osons le dire ! Utiles aux salariés qui plus que jamais ont besoin de l'action collective, ont besoin de la CFDT.

La CFDT reste la CFDT.

Marquées par de multiples bouleversements et de profonds traumatismes, ces quatre années n'ont pas été de tout repos. Le rapport de forces a été de tous les instants, mené en tous lieux et avec tous nos interlocuteurs qu'ils soient patronaux, gouvernementaux et même syndicaux.

Il nous a fallu bien souvent combattre l'immobilisme, jamais très loin du renoncement et du repli. Il nous a fallu dénoncer la fuite en avant d'une radicalisation des discours, dont le degré de violence n'a d'égal que le vide des propositions. Il nous a fallu déjouer les instrumentalisations et contrer les options dangereuses, d'où qu'elles viennent. Ce bras de fer permanent, nous n'avons cessé de le mettre au service de la réduction des inégalités et de la construction de nouvelles solidarités. Ce sont des enjeux vitaux de notre cohésion sociale, aujourd'hui gravement fragilisée.

Durant ces quatre années, l'emploi et le travail ont été notre priorité partout. Nous l'avons mise au cœur du dialogue social, des négociations et de toutes les concertations économiques et sociales du niveau de l'entreprise jusqu'au niveau européen.

La CFDT ne s'est pas contentée de dénoncer et d'interpeller les différents décideurs politiques et patronaux. Cela nous l'avons fait autant de fois que nécessaire, avec toute la force

qu'exigeait la gravité des problèmes. Mais notre responsabilité d'organisation syndicale ne s'arrête pas aux bornes de l'indignation et de l'invective.

La CFDT reste la CFDT.

Fidèle à ses valeurs et ses objectifs, portée par sa cohésion interne, elle ne rentre pas aux abris quand les vents s'annoncent mauvais. Faire face, affronter les obstacles, c'est notre ligne de conduite de toujours, celle que nous avons suivie pour que la démocratie sociale soit partie prenante de l'écriture de notre destin collectif.

Pour cela, nous avons mené des chantiers d'évolution de notre fonctionnement et de nos pratiques afin de faire vivre une CFDT à l'écoute des salariés dans leur diversité, attentive aux adhérents dans leurs attentes, et davantage en soutien aux militants dont la mission est chaque jour plus ardue. Pour cela, nous avons approfondi nos analyses, aiguisé nos critiques, forgé nos propositions, fourbi nos arguments. Forte de ce travail collectif, la CFDT n'a pas craint durant ces quatre années de se battre et de s'engager pour changer la vie des salariés.

Se battre et s'engager pour vaincre la désespoirance qui nourrit les extrêmes et détruit la société. Pour faire du dialogue social un levier à part entière de la transformation sociale.

Se battre et s'engager pour réduire le primat de l'économique sur le social, en obtenant pour les représentants des salariés de nouveaux pouvoirs et des moyens de peser dans les en-



treprises. Pour contrer la logique comptable à l'œuvre dans les fonctions publiques et obtenir un service public de qualité construit dans le respect du dialogue social avec les agents.

Se battre et s'engager pour permettre par la négociation collective des solutions qui sauvegardent les emplois et les compétences des salariés menacés. Pour apporter de nouveaux droits aux salariés touchés par le chômage et la précarité.

Se battre et s'engager pour faire de la sécurisation des parcours professionnels, de la qualité de vie au travail, un horizon possible pour tous les salariés du public comme du privé. Pour peser sur le contenu de la croissance afin qu'il soit porteur d'un nouveau mode de développement moteur de progrès pour tous.

Cette action collective, ces engagements de la CFDT qui ont marqué ces quatre années de notre histoire commune, je vous propose maintenant de les partager à nouveau à travers un retour en images et je vous donne rendez-vous dans quelques minutes.

Film de présentation du rapport d'activité

Après ce retour en images, je veux revenir sur les grands axes de notre action durant ces quatre années. Une action qui s'est déroulée dans un contexte complexe et instable. Le monde est traversé par de profondes mutations, des risques environnementaux croissants et de fortes tensions.

Les crises multiples et les drames humains en sont les symptômes les plus criants : horreurs du terrorisme au Nigéria, montée du nationalisme en Inde, déchirements en Ukraine, coup d'État en Thaïlande, drame du Rana Plaza au Bangladesh, catastrophe minière de Soma en Turquie... Dans ce contexte mondial préoccupant, l'Europe, la France n'ont pas été épargnées par les difficultés ces dernières années. Des années minées par la dégradation de notre économie, l'accroissement continu du chômage et de la précarité, l'aggravation des inégalités et de la pauvreté, le développement du mal-être au travail. Des années difficiles, marquées par le doute et l'incertitude en l'avenir.

Comment, comment dans un tel contexte ne pas comprendre le profond malaise, la colère parfois, des salariés, des retraités, l'inquiétude de nombreux foyers et la défiance des citoyens ? Le désarroi des plus fragiles, nous le savons, est un terreau propice pour ceux qui tentent de distiller le poison de la xérophobie, les replis haineux et les mauvaises réponses.

Ces discours populistes ont malheureusement reçu un nouvel écho. Nous en avons eu une terrible démonstration aux élections européennes. Le Bureau national proposera au

congrès d'adopter jeudi une motion d'actualité dont l'ambition est de redonner à l'Europe un projet porteur de progrès social.

Car au-delà de la forte abstention, le choc du score de l'extrême droite partout en Europe et du Front national ici en France est une très grave alerte. Le Front national n'est pas un parti comme les autres, il est une menace pour la démocratie et les droits des salariés. Oui, nous devons dénoncer ses idées dont le but, derrière l'appel à un patriotisme rance, n'est autre que de promouvoir une société qui a pour socle l'intolérance, la division et le rejet de l'autre. Nous en connaissons les dérives. Elles sont intolérables, coupables de tant de maux dans le passé et encore aujourd'hui.

Mais proclamer cela avec force ne suffit pas à combattre ses idées dangereuses et ses fausses solutions. Chercher refuge dans l'infantilisation de ses électeurs serait une lâche erreur. Personne, personne ne pourra pour faire l'économie de regarder la réalité en face. La responsabilité du syndicalisme est, elle aussi, interpellée. Ce danger qui nous effraie, c'est par le contenu de notre action que nous devons le combattre ; c'est par notre écoute et notre proximité redoublées auprès des salariés ; c'est par les réponses apportées et les résultats concrets obtenus avec eux, pour eux, que nous pouvons vaincre les peurs, et redonner l'espoir qui manque à tant de citoyens et de salariés.

Plus que jamais nous devons garder le cap pour lutter contre les inégalités et construire de nouvelles solidarités. Car, malgré l'ampleur des difficultés pour nombre de salariés et de familles, beaucoup ont cependant conscience que rechercher des bouc-émissaires est une impasse qui ne répond en rien à leurs difficultés. Ils n'en expriment pas moins leur défiance avec juste raison. Car ce n'est pas avec des choix confus et l'absence de perspectives qu'on mobilise les forces pour construire l'avenir.

Depuis le début d'une crise toujours recommencée, beaucoup d'efforts ont été demandés aux Français. Certains plus que d'autres en ont payé et en payent toujours le prix fort sans voir le bout du tunnel. Ce sont aujourd'hui plus de 3 millions de chômeurs et 5 millions de salariés en situation de sous-emploi.

Des efforts sont nécessaires, peu de citoyens le contestent. Mais ils veulent des décisions claires, des efforts justement répartis et des choix qui font sens. Oui, le présent est difficile, mais il doit être capable de maintenir les solidarités indispensables, notamment pour les plus fragiles. Oui, l'avenir est toujours indécis, mais il doit être capable de justice sociale et de progrès possible pour tous.



Ces défis ne sont pas seulement ceux des décideurs politiques et économiques, ils sont ceux de toute la société. Ces défis sont les nôtres. Ils ont été notre fil rouge durant ces quatre années.

« Reconstruire l'avenir avec les salariés. » Notre mot d'ordre lancé à Tours n'a jamais pris autant sens que durant ces quatre années. La crise de confiance est profonde, nous le savons, elle n'épargne pas le syndicalisme. Nous sommes, nous aussi, comptables des réponses qu'attendent les salariés. La CFDT n'a eu de cesse d'appeler chacun à la responsabilité. Nous n'avons pas fui la nôtre.

Ni résignée à subir, ni repliée sur des discours d'intention, la CFDT a fait le choix de l'action.

Dans ce contexte perturbé, nous avons pris notre part dans les difficultés à affronter. Ni résignée à subir, ni repliée sur des discours d'intention, la CFDT a fait le choix de l'action. Ouverte et combative, elle a souvent agi avec ses partenaires de la société civile, convaincue du rôle que doit jouer la démocratie sociale. Elle a porté sa vision d'un syndicalisme engagé auprès des salariés, engagé au sein de la société sans cesser de s'interroger. Où sont les enjeux ? Quelles sont les priorités ? Où sont nos responsabilités ? Quels sont les leviers mais aussi les limites de notre action syndicale ? Répondre à ces questions, c'est répondre à celle de l'utilité du syndicalisme. L'utilité du syndicalisme dans un monde en plein bouleversement où les risques pour la justice sociale, la démocratie et, au final, pour la liberté et la paix ne sont pas une fiction.

C'est parce que nous sommes conscients de ces menaces, que nous voulons faire progresser notre syndicalisme critique et constructif. Un syndicalisme qui propose, se bat, s'engage pour obtenir des résultats. Une CFDT qui se frotte à la réalité sans minorer ses difficultés ni ignorer ses atouts qui sont ceux de notre pays. Une CFDT qui refuse l'immobilisme, accepte la confrontation et revendique le compromis parce qu'elle affirme ce qu'elle veut et sait où elle va.

Alors, au regard de cette ambition, sans méconnaître nos limites, nous pouvons être fiers aujourd'hui de notre action et des avancées obtenues durant ces quatre années. La première de ces avancées qui font notre fierté collective, c'est notre progression aux élections professionnelles.

Deuxième organisation dans le secteur privé à un pouce de la CGT, mais aussi, on le sait moins, deuxième organisation

dans le secteur public. Première organisation chez les cadres. Ce n'est pas le fruit du hasard. La CFDT est l'organisation qui a été capable de déposer le plus de listes dans les entreprises et de les faire gagner.

Et cela, c'est le résultat du travail des militants et des syndicats. C'est votre résultat ! C'est un succès pour toute la CFDT !

Ce travail, nous devons l'amplifier chaque jour, mais c'est une CFDT confortée qui aborde les prochaines échéances électorales.

Ces quatre années, ce sont aussi des avancées sur nos revendications avec de nouvelles étapes dans la sécurisation des parcours professionnels sur le recul de la précarité et de nouveaux droits pour les salariés. Ce sont des mesures de justice sur les retraites, avec notamment l'obtention du compte pénibilité après des années de bras de fer avec le patronat. Un bras de fer que nous mènerons jusqu'au bout pour que chaque salarié puisse en bénéficier ! C'est aussi, depuis hier, une meilleure prise en compte des périodes de congé maternité pour les femmes. Ces quatre années, c'est notre implication dans la Confédération européenne des syndicats en faveur d'un plan d'investissement européen, l'obtention d'une « garantie jeunes » pour l'accès à l'emploi et la formation, l'amélioration de la directive Détachement des travailleurs.

Ce sont également des enjeux et des choix sur lesquels nous nous sommes investis et nous avons pesé :

- sur la transition écologique, sur le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises, sur la compétitivité ;
- sur la politique industrielle, sur la fiscalité, sur la perte d'autonomie.

Ces quatre années, ce sont de nouveaux leviers pour l'action syndicale avec la Base de données unique notamment. C'est une place renforcée pour le dialogue social.

C'est aussi une CFDT plus attractive, et plus visible avec un nouveau site et un nouveau logo. Enfin, ces quatre années, c'est une CFDT en mouvement. À Tours, nous avions dit que nous ne bougerions pas les structures. Et bien nous avons fait la démonstration qu'en les maintenant, nous pouvions améliorer notre fonctionnement et nos pratiques.

Le temps fort de l'Assemblée générale des syndicats de novembre 2012 a confirmé cette volonté d'amplifier le mouvement :

- pour une CFDT plus proche de tous les salariés : en renforçant ses pratiques de proximité, en ayant une nouvelle

approche des salariés des petites entreprises, en accompagnant les nouvelles implantations, en développant de nouveaux outils, en lançant une campagne de syndicalisation ;

- pour une CFDT au service de ses adhérents : avec l'expérimentation de « Réponses à la carte », mais aussi d'autres initiatives comme « l'Ouvre boîte » en ligne sur notre site ;
- pour une CFDT en soutien à ses militants : en développant l'écoute, l'accompagnement et les liens avec ses élus, comme nous l'avons fait lors du grand rassemblement de 5 000 élus et mandatés en octobre 2013 à Paris.

Toutes ces avancées, que je viens rapidement d'évoquer et que vous retrouvez dans le rapport d'activité, sont importantes. Elles sont la démonstration que nous avons tenu notre cap.

Mais ce qui donne corps et sens à notre démarche, c'est avant tout ce que voient concrètement les salariés, ce qui change leur quotidien. C'est la capacité des militants à se confronter en première ligne à une réalité souvent brutale, à faire face aux difficultés d'emploi, au désarroi des salariés. C'est l'action menée par les équipes CFDT pour améliorer concrètement la vie au travail, l'emploi, les salaires, l'égalité professionnelle...

Cet engagement des équipes, je l'ai vu dans mes nombreuses rencontres.

J'ai vu combien les militants sont déterminés à se battre pour obtenir des résultats.

La CFDT est libre. Libre de ses analyses, libre de ses choix et de ses engagements.

Il y a beaucoup à faire, nous ne sommes pas au bout du chemin. L'épreuve du terrain est un challenge quotidien dans lequel les militants s'investissent sans compter. Nous en sommes tous fiers. Mais nous devons prendre garde collectivement à ne pas trop charger la barque, à redoubler d'attention et de soutien auprès de toutes celles et tous ceux qui sont en première ligne pour porter les couleurs de la CFDT.

S'engager pour peser sur le cours des choses dans un contexte aussi difficile, c'est accepter de prendre un risque, un risque pour ne pas subir des situations que nous refusons. C'est le risque de l'action. C'est le risque de l'émancipation. Pour nous, c'est aussi cela faire société.

Ni croisés ni candides, nous sommes des syndicalistes qui comptons d'abord sur nous-mêmes et sur l'implication des

salariés pour construire le rapport de force permanent que sont les relations sociales. Nul besoin de tirer sur les autres pour exister, nul besoin de bouc-émissaires pour fédérer nos forces. Nous n'avons pas d'ennemis, mais nous avons des combats à mener. Ils se nomment chômage, inégalités, pauvreté et injustices sociales.

Ce sont ces combats qui nous unissent. Ils sont difficiles, pas toujours aussi victorieux que nous le voudrions. Nous les menons avec l'honnêteté que nous nous devons à nous-mêmes et aux salariés. Nous leur devons la vérité. Surtout quand elle est dure à dire et dure à vivre, parce qu'on ne bâtit pas d'espérance ni de solution sur le déni de la réalité.

Quel aveu de faiblesse et d'impuissance quand l'action syndicale des uns se fourvoie dans la surenchère des bons mots et la désinformation pour dénoncer ce qu'obtiennent les autres ! Alors comment s'étonner que des salariés perdent confiance dans les organisations syndicales quand certaines martèlent qu'elles n'obtiennent jamais rien et que ce que les autres conquièrent ne sont que des reculs. Alors comment ne pas voir que ce discours toujours plus catastrophiste ne fait le jeu que des extrêmes, de droite comme de gauche, pour lesquels les coupables sont toujours les mêmes, les solutions toujours ailleurs et toujours plus tard.

La CFDT refuse cet enfermement.

La CFDT est libre. Libre de ses analyses, libre de ses choix et de ses engagements.

Dans le respect des autres et de leurs divergences, nous assumons sereinement nos différences. Oui, le pluralisme est une réalité. Non, nous ne pratiquons pas le même syndicalisme, les salariés le perçoivent et ils nous font confiance. Non, nous ne rejetons pas l'unité syndicale, mais nous n'en faisons pas non plus le préalable à notre action. Oui, nous sommes autant que d'autres preneurs d'un rapport de force unitaire quand il est possible.

Nous l'avons pratiqué lors de la réforme de 2010 sur les retraites quand il s'est agi de dire non à une réforme qui tournait le dos à tout principe de justice sociale. Nous l'avons fait pour dire non à une cinquième année de gel du point d'indice dans les fonctions publiques. Nous l'avons mené au niveau européen pour porter le plan d'investissement ambitieux de la Confédération européenne des syndicats (CES) en faveur de la création d'emplois de qualité et d'une transition économique et environnementale. Nous avions aussi dit « chiche » en début d'année en prenant l'initiative de proposer une intersyndicale pour porter ensemble des propositions face à la gravité de la situation économique et sociale.



Nous sommes même parvenus à une déclaration commune de plusieurs organisations syndicales dont la CGT, pour obtenir des contreparties dans le Pacte de responsabilité. Mais quand il a fallu passer de l'interpellation à l'engagement, toutes n'ont pas pu ou voulu franchir l'obstacle.

Alors, quel est ce Pacte de responsabilité diabolisé par certains dans lequel la CFDT a décidé de peser et de s'engager ? Ce n'est ni l'alpha ni l'oméga de la politique économique et sociale, ni la reddition devant un nouveau diktat patronal. Le Pacte de responsabilité pour nous, ce sont trois exigences fortes :

- l'emploi,
- le dialogue social,
- l'efficacité des aides attribuées.

Pourquoi ces exigences ? Parce que l'emploi est la priorité absolue. Avec un chômage de masse persistant, nous devons saisir toutes les opportunités pour en faire des leviers favorables à l'emploi de qualité.

Pourquoi ces exigences ? Parce qu'il y a un réel problème de compétitivité des entreprises, nous le disons depuis plusieurs années. Il faut y répondre. Les entreprises, ce ne sont pas que les patrons. L'entreprise, c'est une propriété sociale, c'est l'outil de travail des salariés, c'est leur emploi aujourd'hui et demain. La compétitivité, nous le savons, nous l'avons martelé, ce n'est pas qu'un problème de coût du travail. C'est aussi un manque d'investissement, d'anticipation, de montée en qualité des produits, des compétences... et c'est aussi trop souvent une faiblesse du dialogue social.

*Nous voulons des résultats !
Nous jugerons aux actes !*

Pourquoi ces exigences ? Parce que les finances publiques sont fortement détériorées, elles imposent que chaque euro investi en faveur de l'emploi serve réellement l'emploi.

Avec ces exigences fortes, la CFDT s'est engagée dans la négociation et dans le relevé de conclusions. Le patronat s'est engagé lui aussi. La balle est désormais dans son camp. C'est maintenant que toutes les branches professionnelles doivent ouvrir des négociations. Je le sais, beaucoup d'équipes doutent de la loyauté et de la volonté patronale, tant ses divisions internes et ses déclarations intempestives jettent le trouble et encouragent la défiance. Pourtant, respecter ses engagements et en rendre compte n'est pas une sanction, c'est un devoir. Pourtant, la loyauté n'est pas davantage une option, elle est une condition impérative du dialogue social. Mais nous ne sommes pas crédules, les

conflits d'intérêt sont forts et ils demeurent. Le rapport de force n'a pas pour habitude de se dissoudre dans la signature d'un accord, fut-il repris par la loi. Il se joue aussi, vous le savez bien, dans sa mise en œuvre, dans ses déclinaisons concrètes. Le bras de fer n'est jamais terminé.

C'est pourquoi nous avons exigé une trajectoire du versement des aides aux entreprises jusqu'en 2017. Nous voulons pouvoir vérifier que les engagements pris sont au rendez-vous. S'ils n'y sont pas, tirs en les conséquences, corrigéons la trajectoire et s'il le faut supprimons les aides ! C'est simple. Toute aide nouvelle ou ancienne doit faire la démonstration de son utilité. Nous n'avons pas, nous n'avons plus les moyens de l'inefficacité. Voilà ce que nous avons exigé, voilà ce que nous devons imprimer dans les faits. Sans procès d'intention, mais sans naïveté non plus. Nous voulons des résultats ! Nous jugerons aux actes !

Mais cela dépend aussi de nous. C'est pourquoi la CFDT a lancé une campagne sur l'utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Tous les militants sont en droit et dans le devoir d'interroger leur direction. Qu'avez-vous fait ? Que faites-vous ? Qu'allez-vous faire de ces marges de manœuvre permises par le CICE, par le Pacte de responsabilité pour favoriser l'emploi ?

Aujourd'hui, la CFDT réitère son avertissement au patronat : cessez les plaintes, cessez les diversions ! Tenez vos engagements ! Assumez votre responsabilité ! Nous y veillerons fermement !

Le gouvernement a mobilisé des fonds publics. À lui d'être garant de l'efficacité de leur utilisation ! À lui de porter une haute exigence à l'égard du patronat ! À cela aussi, nous veillerons fermement.

Le gouvernement a lancé un plan d'économies. Ce plan n'est pas la conséquence du Pacte de responsabilité. Il ne relève que du gouvernement et que du Parlement.

Pour autant, maîtriser les dépenses publiques est une nécessité, nous l'avions dit et nous en avions même débattu au congrès de Grenoble en 2006.

La question est *comment*. Comment ne pas transmettre le poids de la dette aux générations futures ? Comment préserver la cohésion sociale ? Comment faire progresser la justice sociale ? Comment faire vivre des services publics de qualité ? Comment soutenir l'investissement qui prépare demain ? Des questions trop souvent sans réponses réelles et efficaces.

La CFDT a dénoncé les mesures inacceptables annoncées et fait entendre son exigence d'une répartition plus équitable des efforts. Cela aurait dû passer par la réforme fiscale que



nous appelons de nos voeux, mais que les gouvernements successifs se sont attachés à repousser systématiquement.

Nous avons été en partie entendus dans l'infexion du plan d'économies sur les basses retraites et le Plan pauvreté. Mais nous avons été bien seuls du côté syndical pour défendre les plus fragiles. Par contre, la décision de maintenir jusqu'en 2017 le gel du point d'indice traduit un véritable mépris à l'égard des agents. C'est le déni de reconnaissance de leur travail pour continuer de faire vivre des services publics souvent exsangues. Ce déni est inacceptable !

Les agents nous l'ont dit avec force, nous l'avons vu tout au long de la semaine de mobilisation dans les fonctions publiques en avril, beaucoup d'entre eux sont à bout, la situation est devenue intenable. Le 15 mai dernier, nous avons fait entendre ce ras-le-bol des agents publics.

Nous avons porté leur revendication de rémunérations revalorisées, de carrières dynamiques et d'amélioration des conditions de travail. Le dialogue social, c'est valable pour tous les employeurs, y compris l'État ! Nous continuerons à donner de la voix aux revendications des agents dans notre campagne pour les élections professionnelles dans les fonctions publiques. Une campagne portée par toute la CFDT !

Faire le bilan de ces quatre années, c'est aussi avoir un regard lucide sur ce qui n'a pas fonctionné, là où nous devons progresser, là où nous avons failli.

Oui, je vous l'ai dit, je vous l'ai écrit, je vous le redis aujourd'hui : sur Gasel, nous avons failli. Non sur la pertinence de ce projet ambitieux, mais dans sa mise en œuvre. Vous avez été nombreux à me dire que nous avions besoin de ce nouvel outil de gestion des adhérents et des structures pour répondre à notre ambition d'être plus proches et au service de nos adhérents. Mais nous avons sous-estimé l'ampleur de sa complexité et de son impact sur nos procédures et les dispositifs existants. Les dysfonctionnements persistants, qui ont accompagné la montée en charge de notre outil, ont nécessité d'énormes efforts et charges de travail pour nombre de militants, en particulier les trésoriers des syndicats et des unions territoriales des retraités (UTR). Face à ces difficultés, nous n'avons pas toujours su répondre au besoin d'accompagnement des syndicats, malgré les gros efforts déployés par les services confédéraux, les fédérations et les unions régionales.

Il y a eu aussi beaucoup d'incompréhensions, comme lorsque vous disiez « *cela ne marche pas* » et que j'entendais dans les services « *mais si, ça marche* ». Nous avons voulu comprendre pourquoi une telle situation, pourquoi ces difficultés et ces incompréhensions. C'est l'objectif de la mission d'audit que nous avons confiée à un cabinet extérieur.

Que dit cet audit ? Le principal enseignement est qu'entre l'objectif stratégique non contesté et le résultat attendu, il y a eu un chaînon manquant, que l'on appelle la maîtrise d'ouvrage, autrement dit la capacité de vous accompagner de bout en bout jusqu'au déploiement complet de l'outil.

L'autre enseignement important est celui d'un délai trop ambitieux au regard de plusieurs éléments :

- les choix technologiques complexes nécessitant de nombreux intervenants ;
- la diversité des usagers, des applications et des pratiques ;
- le nombre important des données, pas toujours fiables à la source avant même leur migration dans Gasel.

Ces enseignements sont sévères. Vous nous direz dans vos interventions comment ils font écho pour vous. Au-delà des excuses que je tiens à renouveler auprès de toutes celles et ceux qui ont subi les défaillances de ce nouveau système, je veux résolument me tourner vers l'avenir. Aussi, je préciserai dans ma réponse les actions correctives que nous allons engager dans l'immédiat, mais également dans la durée pour éviter de tels dysfonctionnements et que tout cela ne se reproduise.

Cette épreuve, nous l'avons affrontée et nous la dépasserons collectivement, parce que la CFDT est forte. Forte de sa cohésion interne, forte des enjeux et des priorités qu'elle porte, forte de l'intérêt et de la confiance que lui accordent



© Infocom

Laurent Berger, secrétaire général

les salariés. Ils l'ont montré dans leur vote aux élections professionnelles, ils l'ont montré dans leur adhésion à la CFDT. Durant la mandature, 271 000 salariés et retraités ont fait le choix de rejoindre la CFDT. Bien sûr, il y a aussi des départs, trop nombreux, mais le solde de 53 000 nous permet d'afficher un résultat positif. Nous pouvons en être fiers. C'est le résultat du travail de nombreux syndicats et militants qui agissent jour après jour dans leur entreprise, leur administration et font vivre avec conviction et efficacité les valeurs de la CFDT. Ce résultat nous pouvons, nous devons l'amplifier. C'est le nouveau challenge de notre campagne d'adhésion. Il doit *booster* toute la CFDT !

Voilà notre bilan. Le bilan de l'activité confédérale. Elle n'a de sens que si elle s'inscrit pleinement dans le vécu, l'action et les ambitions de toute la CFDT... des équipes syndicales, des syndicats, des UTR, des fédérations, des unions régionales et des unions confédérales. Ce bilan est celui du Bureau national, de la Commission exécutive et bien sûr de deux secrétaires généraux. Aussi je veux aujourd'hui rendre hommage à François, qui porte avec moi une part de cette dense et fructueuse activité de la CFDT durant cette mandature.

Nous pouvons collectivement nous réjouir d'avoir ensemble vécu ce passage de témoin dans la sérénité et la continuité de nos engagements. C'est la force d'une organisation rassemblée, attachée à ses valeurs, concentrée sur ses enjeux et ses priorités. Une CFDT solide et combative, qui doit beaucoup à la détermination, à l'énergie et au courage de François. Alors, encore merci à lui qui sera parmi nous mercredi et jeudi !

Nous allons maintenant profiter ensemble de ce grand moment de démocratie qu'est l'expression des syndicats, des unions territoriales de retraités et des organisations de la CFDT. Notre ambition à ce congrès est que nous redonnions ensemble confiance aux salariés et espoir en un avenir de qualité plus juste et plus solidaire. Il vous appartient maintenant de vous exprimer sur l'activité intense de ces quatre années, sur vos réalités, sur vos difficultés dans cette période difficile, mais aussi que vous nous fassiez partager vos combats et vos réussites.

Alors à vous la parole !

1.2 SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS DES ORGANISATIONS

LAURENT BIGOT

Syndicat Hôtellerie tourisme restauration
Île-de-France

Notre secteur, même s'il ne subit pas la concurrence internationale, est impacté sur l'emploi par le développement des franchises et les restructurations. La restauration collective génère de la précarité via les allègements de charges sur les bas salaires. Les grands travaux dans les palaces imposent des fermetures de longue durée, nous les traitons par la négociation. La qualité de vie au travail fait partie de nos priorités, au-delà de l'emploi et d'un salaire décent, les bonnes conditions de travail sont vitales. La confédération a été trop discrète sur l'accord national interprofessionnel (Ani) de juin 2013. Une CFDT réformiste, oui, mais jusqu'au bout ! Nous portons l'idée qu'il faut réformer le fonctionnement des instances représentatives du personnel.

La proposition du gouvernement de supprimer les seuils est un cadeau au patronat. Notre avenir passe par le développement, le *bug* de Gasel sera long à digérer, mais nous sommes confiants en l'avenir !

PATRICK PÈGE

Syndicat Interco
Loire-Atlantique

Il y a quatre ans déjà, nous alertions sur les conséquences des réformes territoriales. Notre discours est toujours d'actualité. La réforme annoncée par le gouvernement est une chance si elle est synonyme d'amélioration du service rendu et du parcours des agents. Mais par expérience, nous savons qu'elle risque de ne pas aboutir et de générer incertitude et sentiments délétères au sein des fonctions publiques. Ces changements ne doivent pas être conduits uniquement au travers d'un prisme comptable. La réduction des déficits publics ne doit pas seulement passer par la réduction de la masse salariale. À la veille des élections dans la fonction publique, la CFDT doit réaffirmer avec force son soutien à l'emploi et au pouvoir d'achat dans les trois fonctions publiques !

ANNIE-FRANCE LAIR

Syndicat Métallurgie
Haute-Garonne

La confédération doit mettre des outils à la disposition du syndicat, socle de la politique de l'organisation et au cœur de l'action. Étant dans une région et une fédération qui



expérimentent le service à la carte, le syndicat a pu évaluer cet outil. L'expérimentation est extrêmement judicieuse, mais engendre pour l'instant plus de travail pour le syndicat qui n'arrive plus à répondre efficacement aux nouveaux besoins des sections syndicales. Pour réussir sa généralisation, il faudra améliorer le mode de tri des questions entre le national et le local. Autre exemple, le transfert à Tréso'syndicat, intervenu après celui à Gessy 8, a mis le syndicat en difficulté. Il est nécessaire d'anticiper la mise en place de nouveaux outils en tenant compte des remontées des syndicats et de résoudre le problème des moyens. La CFDT va dans le bon sens, mais la question du rythme doit être posée.

NATHALIE CANIEUX

Fédération Santé sociaux

Les résultats de la mesure de la représentativité ont placé la fédération en tête, résultats au-delà de nos espérances. Il nous faudra confirmer ce résultat lors des élections dans les fonctions publiques de décembre. Avancer vers une reconnaissance des règles de représentativité dans la fonction publique est une priorité pour sortir du syndicalisme statique et contestataire.

La proximité est une autre de nos priorités, tout comme le renouvellement générationnel.

L'engagement de la confédération dans la campagne électorale pour les élections dans la fonction publique participe du renforcement de la cohésion interne de l'organisation.

La formation syndicale reste un outil majeur au service de cette cohésion.

Nous pouvons réduire la distance voire la méconnaissance



entre les organisations. Le Conseil national confédéral pourrait être le lieu de présentation des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles (Uri) de leurs réalités et champs de compétences.

Notre fédération approuve l'activité 2010-2014 sans réserves.

RÉMI BRUN

Syndicat Enseignement privé
 Rhône

Nous sommes fiers d'être à la CFDT, nous partageons l'idée que le compromis n'est pas la compromission et est porteur de résultats.

Notre organisation a raison d'insister sur la mise en place du Pacte de responsabilité et de ses contreparties. Nous soulignons les progrès en termes de communication, de visibilité et la précision des outils.

En revanche, nous avons été confrontés à deux problèmes. Gasel, dont l'innovation et les besoins sont reconnus, mais qui a engendré une perte de temps pendant un an, temps qui n'a pas été consacré au développement. Le service « Réponses à la carte », malgré des progrès, est le second point noir. Nous faisons le constat qu'une majorité des appels débouchent sur une prise en charge totale par le syndicat, il conviendrait donc de mettre en avant le syndicat et ses coordonnées. Le syndicat votera majoritairement pour le rapport d'activité.

HABIBA AZOUI

Syndicat Santé sociaux
 Cher

Nous voulons sensibiliser le congrès sur les moyens mis en œuvre pour faire reculer la perte d'autonomie et mieux accompagner les 1,5 millions de personnes dépendantes. Il faut améliorer les conditions de travail inacceptables et les qualifications des intervenants tant à domicile que dans les établissements spécialisés. Nous dénonçons l'insuffisance de personnel, la précarité de l'emploi, la taylorisation du travail : tout ce qui nuit à la qualité du travail et des services rendus aux personnes. Cette situation creuse le fossé des inégalités sociales et territoriales. Il convient de mettre en place un financement adapté avec une prise en charge de l'autonomie par tous et pour tous. Nous attendons un engagement ferme de la confédération pour remédier aux lacunes du système et pour lutter contre l'isolement social. Le syndicat votera à la majorité le rapport d'activité.



PHILIPPE LENGRAND

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
 Île-de-France

Nous venons de traverser une période de crise au niveau européen et mondial. Il faut rééquilibrer la stratégie économique en soutenant l'investissement. La CFDT a pris ses responsabilités et exploré des voies nouvelles de dialogue social (acte de responsabilité). Nous nous devions de réussir les négociations.

Est-ce suffisant ? Non. La crédibilité du syndicalisme est questionnée. Une seule solution : la proximité. Être au plus proche des salariés, apporter du soutien aux militants (formation, outils, initiatives), décliner les droits obtenus dans les entreprises (Base de données unique).

Il faut poursuivre ce développement pour améliorer notre représentativité (CFDT, première organisation en Île-de-France dans le privé).

Nous devons porter le développement d'un syndicalisme tourné vers la jeunesse, éviter le « c'était mieux avant », faire évoluer un monde globalisé et ouvert vers plus de justice sociale.

PATRICK BUSIÈRE

Syndicat des personnels des banques et sociétés financières
Métropole lilloise

La politique réformiste de la CFDT est parfois difficile à faire passer auprès des salariés. Nos militants sont excédés des simulacres de négociations nocturnes, dont la validation par le Bureau national n'est que de pure forme dans un monde médiatisé. La CFDT doit communiquer sur le contenu des accords, pas seulement sur les avancées, mais aussi sur les concessions faites.

La CFDT est devenue incontournable, mais ça ne doit pas signifier qu'elle finit toujours par signer.

La mise en œuvre de la loi sur la sécurisation de l'emploi a révélé la nécessité d'avoir une réflexion sur la formation économique de nos militants. La place donnée aux cabinets d'experts est trop importante, les militants doivent s'approprier la culture économique, la comprendre, pour pouvoir la contester et la transformer au service du social. Conservons notre libre arbitre, sinon la confédération risque de s'éloigner des militants de terrain.

MAURICE TRITSCH

Syndicat Chimie énergie
Alsace

Nous voulons souligner un bilan très positif et les résultats obtenus durant ces quatre années qui font une CFDT in-

contournable dans le paysage du dialogue social. Les difficultés rencontrées et les coûts engagés avec Gasel ont été rappelés, mais le caractère tenace et volontaire des militants permet de faire face. Ce sont les adhérents présents sur le terrain qui impulsent les résultats que la CFDT obtient. Or, les problèmes du financement et du renouvellement générationnel se posent aujourd'hui. En conséquence, il pourrait être pertinent de permettre aux jeunes de prendre davantage de responsabilités et de réviser la structure de la CFDT et la répartition de ses moyens financiers.

GILLES DESBORDES

Fédération des services

Le bilan de la CFDT est positif. Elle a su mettre les salariés les plus précaires au cœur des préoccupations et des résultats concrets ont été obtenus pour les salariés. Des négociations sont encore en cours, mais le patronat peine réellement à y prendre part. L'engagement environnemental et social doit également être au cœur des préoccupations et la CFDT doit y veiller à l'échelle nationale comme internationale. Elle doit veiller à plus de justice sociale; ses actions et ses revendications doivent refléter un engagement pour tous et lutter contre les logiques catégorielles, d'intolérance et d'exclusion. La CFDT doit améliorer son taux de syndicalisation, et donc sa réactivité, sa cohérence organisationnelle : plus de complémentarité entre les structures et plus de mutualisation des forces.

JACQUES BORREL

Syndicat du personnel de l'énergie atomique (SPEA)
Grenoble

Le SPEA regroupe 235 syndiqués de la recherche publique sous statut privé.

Parmi les réalisations syndicales de cette mandature, il faut relever l'aboutissement des réflexions de la CFDT sur les liens entre recherche et innovation qui ont fait l'objet d'un texte approuvé par le Bureau national en 2014, et l'organisation d'une réflexion confédérale sur les nanotechnologies qui a débouché sur la réalisation d'un guide.

Sur les politiques d'aide aux entreprises, celles-ci doivent être mieux ciblées avec une priorité pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui créent des emplois en France à la différence des grandes entreprises.

Ce ne sont pas les chercheurs qui sont responsables de l'utilisation des connaissances qu'ils produisent, mais le pouvoir politique qui fait la loi et surtout le pouvoir économique qui transforme ces connaissances en produits de service.





démultiplier les initiatives de rencontres des salariés. La généralisation de l'expérimentation « Réponses à la carte » doit permettre de retisser le lien avec les adhérents, qui est parfois distendu. Nous voulons souligner enfin les progrès dans l'articulation du pro et de l'interpro pour agir dans les territoires.

SALAMATA DIALLO

Syndicat francilien de la prévention et sécurité (SFPS)

Dans un secteur professionnel hétérogène, où la concurrence favorise le moins-disant social, le SFPS a mis en place, avec ses élus et mandatés en entreprise, une stratégie syndicale qui a permis un développement régulier et concouru à placer la CFDT en tête lors de la mesure de la représentativité de la branche.

Avec la précarité qui sévit dans le métier de la prévention-sécurité, le SFPS souhaite renforcer la défense des salariés, aux Prud'hommes, par une collaboration plus étroite et efficace avec la Cnas, dont il suivra attentivement l'évolution lors de ce congrès.

Les autres sujets centraux pour notre secteur sont les questions relatives à la sous-traitance, la convergence des droits, la revendication d'une représentation chez le donneur d'ordres, l'encadrement de la sous-traitance en cascade, une concertation sur le travail dominical et l'accès des adhérents à la formation.

JEAN-TANGUY LÉOST

Syndicat des personnels civils des établissements Défense Finistère

Pendant la préparation de ce congrès, nous avons constaté qu'une problématique était absente, celle de la Défense. Elle concerne deux domaines: stratégique et géopolitique. On le voit avec les interventions au Mali ou en Centre Afrique, et aussi avec les événements qui se déroulent en Europe de l'Est. Que peut être une défense européenne et quelle place pour la France ?

La défense concerne également le domaine économique et budgétaire. Le plan d'économie des dépenses publiques de 50 milliards d'euros touche directement notre secteur pour 6 milliards sur trois ans et a suscité une réaction rapide de la confédération qui a interpellé les ministres, ainsi qu'une vive réaction des entreprises, des états-majors et des parlementaires.

Notre fédération a donc pu compter sur la CFDT dans ce qui est un débat de société. La CFDT toute entière doit continuer d'y prendre sa part.

THIERRY CHATEL

Syndicat Santé sociaux
Oise

Gasel sera l'objet principal de notre intervention. Nous sommes de fervents partisans de l'outil.

Mais, même si on a entendu les excuses de Laurent à la tribune, il aurait fallu plus de moyens et d'accompagnement pour faire face aux dysfonctionnements. Nous déplorons l'absence d'information confédérale. Les mêmes critiques valent pour Tréso'syndicat.

Des décisions doivent être prises sans tarder par la confédération.

ELISABETH LE GAC

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Rhône-Alpes

Il est difficile de repérer les projets d'avenir quand les salariés ont des difficultés à saisir les mutations et subissent l'intensification, le mal-être au travail. Les conséquences sont lourdes, tant pour la représentation politique que syndicale. Les discours contestataires ont de l'audience. Dans ce contexte, le travail confédéral sur l'extrême droite est apprécié.

La CFDT est attendue pour améliorer l'activité quotidienne des salariés, en saisissant des opportunités qui existent, comme par exemple le Pacte de responsabilité. L'Uri est positive sur l'ensemble de l'activité de la mandature. Il faut

MARIE-ODILE ESCH

Fédération Interco

Les quatre années du mandat qui s'achève auront mis notre syndicalisme à l'épreuve, renforçant nos convictions, notamment celle consistant à vouloir contribuer par la force de nos propositions aux mutations profondes que nous vivons. Notre problème reste notre difficulté à traduire nos engagements en résultats visibles pour tout un chacun. Dans ce paysage, la flambée des scores du Front national n'est pas la résultante d'une société qui va mal, elle en est le symptôme. Cela interroge les partis traditionnels quant à leur incapacité à trouver des réponses au mal-être dans notre pays, cela interroge aussi le syndicalisme qui n'arrive pas à convaincre massivement que son action contribue à la construction d'une amélioration durable des parcours de vie. C'est en retrouvant le goût du débat et de la confrontation d'idées que nous combattrons, y compris dans nos rangs, la perméabilité aux idées frontistes.

CATHERINE CRESPY

Syndicat Interco
Hérault

En tout premier lieu, notre syndicat veut dénoncer la montée du Front national, étant particulièrement impacté avec le nouveau maire de Béziers. La confédération doit se mobiliser aussi hors période électorale. Il y a une crainte pour nos équipes de militants. En second lieu, le syndicat remercie la confédération pour son appui aux élections des fonctions publiques. Il est souhaitable de pérenniser cette action. Cependant, la communication doit être claire pour le vote de décembre. Il faut faire attention aux syndicats catégoriels. En troisième lieu, le syndicat est amer, car il constate que les emplois d'avenir ont été détournés. Les droits de ces salariés n'ont pas été respectés. Il aurait fallu avant tout développer l'apprentissage. En dernier lieu, concernant Gasel, notre syndicat tient à tirer un coup de chapeau à tous les trésoriers.

BERNARD CLOUWEZ

Union territoriale des retraités (UTR)
Ille-et-Vilaine

Notre UTR intervient avec le soutien des UTR 22 (Côtes-d'Armor) et 56 (Morbihan). Tout en mesurant la gravité de la situation économique, nous dénonçons l'attitude de différents spéculateurs (patronat, banquiers, etc.). Concernant le pouvoir d'achat, nous revendiquons qu'aucune pension ne soit inférieure au Smic. Concernant la santé, l'accès au soin doit être accessible à tous et à tout moment. Nous estimons que chacun doit payer selon ses moyens et recevoir selon ses besoins. Les personnels pour les personnes âgées doivent être reconnus, protégés par une convention collective. Nous souhaitons que la loi sur la perte d'autonomie voie rapidement le jour. Enfin, nous voulons insister sur la nécessité d'une solidarité inter-générationnelle. Les syndicats actifs doivent travailler avec les unions de retraités.

LOUIS BARON

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Bretagne

Le mauvais contexte économique, social et politique favorise un sentiment de défiance à l'égard du politique et des corps intermédiaires. La lisibilité du positionnement de la CFDT et l'importance des acquis obtenus durant cette période apparaissent d'autant plus compliquées à valoriser, y compris à l'égard de nos militants.





Pour agir dans l'intérêt général et renouer avec la démocratie, il importe dans cette période que l'ensemble des acteurs politiques et sociaux prennent toutes leurs responsabilités. Tel ne fut pas le cas, en région Bretagne, d'une frange du patronat à l'égard de l'écotaxe.

La CFDT Bretagne a mené diverses actions en faveur de l'emploi. Ces actions s'appuient sur un partenariat renforcé pro / interpro et s'inscrivent dans un mouvement plus large de toute l'organisation. C'est par cette coopération que la CFDT saura montrer son efficacité et relèvera les défis sociaux.

MARC BÉNISTAND
Syndicat Métallurgie
Drôme Ardèche

Notre intervention sera centrée sur l'activité syndicale. Le regroupement de deux syndicats a permis de mieux travailler, mais a réduit le droit syndical. La charte financière et la loi de représentativité ont aussi alourdi le travail des militants: alors que le trésorier est devenu une sorte de comptable du syndicat, il n'a bénéficié que d'un nouvel outil « tortue » (au lieu de Gasel).

La plupart des dossiers juridiques sont en lien avec le droit syndical et l'application de la loi de représentativité que la CGT refuse d'admettre. Il nous reste donc peu de temps pour le développement, même si nous nous félicitons d'une représentativité de 32 %.

Pour conclure, nous voulons remercier le Service juridique qui nous a accompagnés dans la procédure d'exclusion d'un adhérent ne comprenant pas pourquoi ses valeurs étaient contraires à celles de la CFDT.

JOËL RAFFANEL
Syndicat Services
Tarn

Le dialogue social est inexistant dans les TPE-PME. Les négociations annuelles obligatoires (NAO) n'aboutissent jamais et les élus s'épuisent.

Concernant la qualité de vie au travail, les troubles musculo-squelettiques et les souffrances psychologiques sont rarement reconnus comme maladies professionnelles ou accidents du travail.

Le gouvernement recule sur le Compte pénibilité et vide peu à peu la réforme de son sens.

Il faut donner davantage de moyens pour la formation des militants. Le budget du 0,08 pour mille ne suffit pas. Cette situation génère des pertes de salaire et des renoncements aux formations. Nous devons trouver des solutions.

Le renouvellement des défenseurs juridiques pose question, de même que la lenteur des remboursements par la Cnas. Les dysfonctionnements de Gasel causent des préjudices financiers, organisationnels et relationnels qui portent atteinte à notre crédibilité.

FRANCIS MAGNOU
Syndicat SF3C des postes, finances-distribution

Les dernières élections européennes révèlent que la crise économique et l'explosion du chômage mettent à mal la cohésion sociale et la démocratie.

Le rêve européen s'est disloqué. L'Union européenne ne peut avoir l'austérité comme seul programme. Il faut davantage de fédéralisme pour redonner confiance et espoir aux salariés. Quant au Pacte de responsabilité, la politique de l'offre doit être complétée par une politique de la demande. La question des contreparties se pose. Il manque un interlocuteur patronal crédible.

Il faut garder la bonne distance: obtenir des droits nouveaux (comme en 2013) et refuser le gel du point d'indice des fonctionnaires.

Notre responsabilité est de nourrir un dialogue social à tous les niveaux, qui s'appuie sur les sections syndicales. Nous devons faire vivre un syndicalisme d'adhérents, à l'aide d'outils de gestion modernes et fonctionnels.



PHILIPPE PORTIER

Fédération générale de la métallurgie et des mines (FGMM)

La crise continue, les inégalités croissent, les salariés pauvres sont les plus touchés. La mauvaise compétitivité est patente, mais reste sans solution. Notre critique doit se faire entendre pour renforcer la régulation du système financier.

L'industrie est en recul, des politiques industrielles nationale et européenne cohérentes sont nécessaires, il nous faut peser lors de la prochaine Conférence sociale.

La CFDT est en bonne place et le dialogue social dense. La CFDT souvent seule défend le Pacte de responsabilité. Le patronat est frileux sur la mise en œuvre des accords, il use de stratégies de contournement. Les équipes CFDT sont prises pour cible, le soutien confédéral est apprécié.

La fédération est très préoccupée par la réforme du financement du syndicalisme qui remet en cause ses ressources financières et nuit au syndicalisme d'adhérents.

La fédération salue comme avancée historique le Compte pénibilité.

ISABELLE RAULT

Syndicat Chimie énergie Bretagne

Ces quatre années de crise ont été facteurs d'injustices, d'inquiétudes et de pertes de repères. Les objectifs de la CFDT sont ambitieux, mais mal connus et difficiles à por-



ter. Nos militants d'entreprise souffrent quotidiennement, la confédération doit soutenir leur action.

Nos structures sont inadaptées pour être proches des salariés; trop de lieux de décisions, opacité. Il faut simplifier notre fonctionnement.

Nos revendications sont bonnes et toutes les avancées sont utiles. La mise en œuvre d'accords obtenus percut le quotidien des militants. En revanche, l'égalité professionnelle ne progresse toujours pas. Le dialogue social est difficile partout, alors attention à l'image d'une CFDT qui signe trop vite. La confédération a progressé sur les argumentaires.

Le syndicat a vécu deux changements de secrétaires généraux sans souci. Cela confirme la nécessité d'une politique de ressources militantes.

MARIE-FRANÇOISE RIOU STÉPHAN

Syndicat Interco Services publics parisiens (SPP)

Soutenons le syndicalisme d'adhérents, élément central de nos pratiques. De nouveaux droits pour les salariés doivent être le résultat du regard des adhérents. Il faut faire ce que veulent les adhérents plutôt que ce que veulent les salariés. Le 4 décembre, il faut mobiliser nos militants pour gagner notre représentativité dans la fonction publique.

Nous avons soutenu l'Ani du 11 janvier 2013, qui n'avait pas d'application directe dans le public. Cela nous a permis de demander aux employeurs de s'organiser et mener de vraies négociations.

Saluons l'intervention de la confédération sur le recul des conditions de travail des agents, portant une expression confédérée de notre indignation.

La politique financière de l'organisation devrait permettre la gratuité de la formation syndicale, outil pour l'émancipation. Le syndicalisme comme ascenseur social tend malheureusement à disparaître au profit de l'expertise.

EMMANUEL JOS

Syndicat Santé sociaux Deux-Sèvres

Depuis le congrès de Tours, nous poursuivons le chemin du réformisme social.

Fin 2010, malgré une forte mobilisation, le gouvernement est resté sourd. Désormais la signature de la CFDT est incontournable pour que les accords soient applicables. Mais le rythme est trop rapide pour nos militants. Il faut faire une pause.

La CFDT évolue : une assemblée générale à mi-mandat pour faire le point et des chantiers mettant l'accent sur la proximité avec les salariés.



Le seul moyen d'aller au contact des salariés est la proximité, et l'idéologie est contreproductive. C'est la meilleure chance pour qu'ils deviennent adhérents.

Nous avons besoin d'informations rapides pour ne pas être calomniés sur le terrain par d'autres organisations.

Gasel, c'est très compliqué, notamment le prélèvement du Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC). Plus jamais nous ne devrons développer un outil sans expérimentation. Nous voterons majoritairement le rapport d'activité.

ISABELLE MERCIER

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Pays de la Loire

Promouvoir un nouveau modèle de développement, c'est notre objectif. Dans un contexte de mutations qui plonge les Français dans le désarroi, il faut donner des perspectives aux salariés. Nous l'avons initié avec le pacte social qui a permis de structurer un pôle réformiste et de conclure plusieurs accords : emploi, sécurisation des parcours professionnels, qualité de vie au travail. Notre représentativité nous en a donné la légitimité. Nous devons convaincre les salariés de la pertinence de nos choix. La crise n'est pas une fatalité, l'amélioration de la démocratie sociale passera par une meilleure articulation entre la loi et la négociation et la déclinaison des accords dans les branches et les territoires.

Le souci de la solidarité doit guider les réformes.

L'appui au réseau militant par un accompagnement de proximité permettra de renforcer la cohérence de l'organisation.

MARIE-JOSÉ TRITZ BATTLE

Syndicat Salariés indemnisation emploi (Sier)
Île-de-France

Les dispositifs relatifs à la prise en charge des personnes sans emploi sont de plus en plus individualisés et juxtaposés. Parallèlement, la réforme du service public de l'emploi a généré une complexité organisationnelle qui nuit aux chômeurs.

Pour donner du sens au quotidien des salariés, les relations de travail doivent aller au-delà des intérêts catégoriels. La transversalité des modes de prise en charge et la déclinaison territoriale doivent s'imposer.

Les accords signés ont créé de nouveaux droits, il faut les renforcer. L'objectif est ambitieux ; le syndicat y prend toute sa place, comme il le fait par ses actions vers les jeunes cadres et pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des 11 000 salariés des Pôle emploi d'Île-de-France.

Le syndicat votera favorablement le rapport d'activité.

ÉRIC MALO

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Pays de la Loire

Le Sgen Pays de la Loire est pleinement en accord avec les valeurs, les analyses et les actions de la CFDT.

En termes d'éducation, malgré les moyens consacrés aux lycées, le classement de nos écoles reste médiocre et le système aggrave les inégalités, ce qui nécessite une réforme en profondeur.

Au collège, alors que les élèves les plus en difficultés ont besoin de temps et doivent être entourés, ils se retrouvent dispersés entre plusieurs professeurs et dans une organisation fragmentée. Ce qui conduit à ce que plusieurs générations d'élèves en sortent découragées et sans socle commun. La CFDT doit s'occuper de l'intérêt général et être plus présente sur ce sujet, en informant les citoyens et les parents sur la construction d'une école bienveillante.

La confédération doit se prononcer davantage sur l'éducation et ne pas laisser les enseignants porter seuls cette problématique.

JACQUES DÉSIDÉRI

Union territoriale des retraités (UTR)
Bouches-du-Rhône

La perte d'autonomie concerne l'ensemble de la population. Toute la CFDT doit être mobilisée pour l'application de la future loi d'adaptation de la société au vieillissement, afin qu'elle devienne réalité.



Sur les retraites, la priorité est à donner aux basses pensions, car la moitié des femmes perçoivent encore aujourd’hui un revenu inférieur au Smic. Cela nécessite une véritable réforme fiscale pour une contribution de tous.

Enfin, l'accès aux soins de qualité doit concerner tout le monde sur l'ensemble du territoire.

Avec l'ensemble de la CFDT, les retraités se mobilisent pour les élections dans les fonctions publiques.

L'UTR 13 insiste sur le fait que la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle nécessite une fidélisation des adhérents lors du passage en retraite.

Il y a un avenir pour un syndicalisme CFDT d'action et de transformation après le départ en retraite.

FABIAN TOSOLINI

Fédération générale des transports-équipements (FGTE)

Le bilan de l'organisation est notre bilan. Quatre années au cours desquelles nous avons été sollicités pour de nombreuses négociations, difficiles et parfois sans interlocuteurs crédibles. La CFDT est restée cohérente sur ses positions. Cela lui a assuré une crédibilité nécessaire dans la négociation et la signature des Ani de 2013. Les nouveaux droits que nous avons acquis sont aujourd’hui utilisés dans les entreprises par ceux qui s'y opposaient. Nombre de nos équipes peinent à suivre la cadence, il faut les épauler. En cela, les outils confédéraux répondent à nos attentes. L'évolution de nos modes de communication et la cohérence entre fédérations et confédération font la force de notre expression. Nous soutenons la priorité faite aux jeunes, mais veillons à ne pas en faire une caution et travaillons à leur syndicalisation!

CHRISTIANE JOHO

Syndicat Finances Spacef

Le Spacef votera sans réserve le rapport d'activité. Nous saluons l'engagement de la confédération dans le projet de modernisation des services publics. Nous avions été échaudés par la Révision générale des politiques publiques (RGPP), gérée de manière uniquement comptable. Pour autant, notre syndicat avait placé quelques espoirs sur le projet de modernisation du service public du nouveau gouvernement. Hélas, c'est une RGPP bis qui s'est mise en place. S'en est suivie une dégradation continue de la qualité des services publics et des conditions de travail des personnels. Aussi, notre syndicat accompagne de nombreux agents en souffrance. Nous fondons un espoir sur la réforme du statut du fonctionnaire proposée par le gouvernement. Elle doit se faire dans les trois fonctions publiques par la négociation. Avec une confédération à l'écoute et à l'offensive, nous voulons redonner sens à la fonction publique et dignité à ses agents.

YVES PASSELAIGUE

Syndicat Chimie énergie Île-de-France (Secif)

Lors de l'assemblée générale de 2012, la transition de secrétaire général a été une réussite dont nous sommes fiers. L'emploi reste notre priorité, concrétisée par la signature de l'Ani de 2013. La mesure de la représentativité est la reconnaissance du travail de proximité des militants. Depuis notre congrès de Tours, des réformes sont engagées au sein de l'organisation, mais elles sont longues à se mettre en œuvre et à produire leurs effets.

Si Gasel a causé des dégâts et une surcharge de travail pour le syndicat, il sera à terme un outil performant. Nous avons encore des lacunes dans la circulation de l'information, de nombreux outils existent, mais sont encore méconnus de nos équipes.

La baisse des mises à disposition est une réalité, du syndicat jusqu'à la confédération, qui soulève la question du financement des organisations syndicales.

XAVIER CHRISTEL

Syndicat Défense nationale Rhône-Alpes Auvergne

La prise en compte, par la confédération, de la Défense nationale comme enjeu de société et l'investissement du secrétaire général sur le sujet sont aujourd’hui une réalité.



© Olivier Clément



Nous tenions à le souligner tout en regrettant le silence de la résolution sur cette question.

Le service « Réponses à la carte » est une réelle opportunité pour le syndicat. La sollicitation du service par les adhérents soulève la question de notre fonctionnement dans la prise en compte leurs besoins et de leurs demandes.

La formation syndicale est pour nous une priorité, c'est un outil indispensable pour mettre en œuvre les avancées obtenues dans les négociations. La mutualisation des ressources entre les fédérations et les Uri permettrait une meilleure réactivité et davantage de lisibilité sur l'offre de formation.

PASCAL CATTO

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Nord - Pas-de-Calais

Dans la région, les accords de maintien dans l'emploi ont permis d'éviter le pire, grâce à un accompagnement des équipes articulant pro et interpro. Un dialogue social territorial efficace est nécessaire, on agit trop en pompiers. Les délégués sont en première ligne, il ne faut pas les laisser seuls face à un patronat qui ne joue pas le jeu. La communication confédérale est bonne, mais les outils ont du mal à se décliner. Dans la région, l'expérimentation des référents en formation professionnelle en entreprise permet d'aider les salariés à sécuriser leur parcours. La confédération doit être le moteur de la stratégie de développement. Mettons les bouchées doubles pour les élections dans les fonctions publiques. Syndicats et adhérents ont trouvé leur intérêt dans « Réponses à la carte ». Le financement du syndicalisme reste posé. Nous n'avons pas peur de l'avenir, car nous le préparons à l'aise dans la CFDT !

PIERRE COQUELIN

Syndicat départemental Santé sociaux
Somme

Nous approuvons le rapport d'activité, malgré plusieurs points à déplorer.

« L'usine à Gasel » : la mise en place a été calamiteuse, nous avons joué aux apprentis sorciers avec le centre névralgique de la CFDT, sans effectuer de phases de test sérieux.

L'Ani du 11 janvier 2013 instaure une complémentaire santé obligatoire, une mesure phare qui transfère insidieusement la prise en charge des soins courants vers les assurances complémentaires qui sont moins solidaires. Les tarifs sont plus chers pour les familles et les séniors, et les frais de gestion plus élevés. La résolution de Tours nous mettait en garde contre cette dérive. Nous voulons des mesures coercitives contre les déserts médicaux et les dépassements d'honoraires.



© Olivier Clément.

Sur la communication, les tarifs de CFDT Production ne sont pas en phase avec les moyens des syndicats et les affiches ne reflètent pas toujours la préoccupation des salariés.

EMMANUEL VAN BRABANT

Syndicat Emploi
Grand Est

Depuis 2010, nous avons eu de bons résultats en termes d'adhérents et de représentativité (plus de 30 % dans le Grand Est). Ces résultats sont dus à l'engagement actif de toute la CFDT pour obtenir 4 000 postes supplémentaires à Pôle emploi, améliorant l'accueil des chômeurs et les conditions de travail.

Les droits rechargeables négociés par la CFDT améliorent la situation des chômeurs, surtout les plus précaires. La confédération a associé les syndicats Emploi en amont de la négociation. Nous voulons qu'elle procède de la même manière pour la négociation de la convention tripartite État/Unedic/Pôle emploi.

Nous voulons que soit inscrite dans cette convention l'éradication du « nomadisme immobilier » qui empêche de retrouver le même conseiller dans un même bureau, l'intéressement des conseillers aux résultats de Pôle emploi et la formation des salariés de Pôle emploi dont un tiers a été recruté depuis 2009.

JEAN-PAUL BOUCHET

Union confédérale des cadres (UCC)

Nous nous félicitons d'être devenus la première organisation syndicale chez les cadres à la fois dans le privé et dans les trois fonctions publiques. C'est le fruit de notre investissement à tous et des résultats concrets qui ont été obtenus dans les négociations sur la qualité de vie au travail, le congé paternité plus long et la création d'un droit à la déconnexion. Mais une marge de progression importante demeure au regard de l'évolution de la structure de la population active et des chantiers à initier face à la dégradation des conditions de travail des cadres, ceux de proximité notamment. Afin de répondre aux spécificités de la fonction de cadre, il est nécessaire d'apporter des appuis de proximité et de permettre la reconnaissance du double engagement des cadres, syndical et professionnel, et de faciliter leur droit et leur devoir d'expression.

PATRICK BLAISESyndicat Transports
Lorraine Sud

La CFDT est la première organisation syndicale dans le secteur transport/route. Elle est la seule à pouvoir signer des accords. Cette situation nous donne de réelles responsabilités devant les salariés. Les exigences de résultats n'en sont que renforcées. Mais comment concilier nos résultats avec des moyens financiers et humains en baisse et un patronat qui bénéficie de subventions sans engagement en contrepartie ? Les difficultés sociales sont réelles dans nos secteurs et les négociations, notamment salariales, restent au point mort. Trop souvent, la CFDT paye son engagement et encaisse les critiques. Suite à la loi sur le temps partiel, nous sommes confrontés à de grandes difficultés dans le secteur des transports de personnes. Le patronat refuse de négocier et opère un fort lobbying auprès des pouvoirs publics pour ne pas avoir à appliquer la loi.

JEAN-MARIE ROBERTSyndicat du personnel de l'Énergie atomique (SPEA)
Marcoule

Notre syndicat souhaite intervenir tout d'abord sur la loi sur la représentativité. En effet, les élus se concentrent sur leur représentativité dans l'entreprise et délaissent nos structures syndicales professionnelles ou interprofessionnelles. Certes, cela renforce la visibilité de la CFDT, mais il faudra mesurer les effets à long terme pour nos structures. Les nouveaux outils tels que la Base de données unique sont appréciés, mais posent des problèmes d'appropriation par

les équipes militantes, peu au fait des questions économiques, et l'implication dans la mise en œuvre des accords négociés est difficile.

Les dépenses contraintes telles que le transport, le logement, pèsent de plus en plus sur les salariés pour qui le pouvoir d'achat reste une urgence.

Pour finir, nous voulons souligner l'importance de réussir la prise en compte de la pénibilité qui doit rester une exigence forte pour la CFDT.

OMBRETA FRACHE

Union confédérale des retraités (UCR)

Notre action syndicale vise à favoriser la qualité de vie et le bien-vivre ensemble. Elle concerne donc tout autant les actifs que les retraités.

La protection sociale est notre patrimoine commun, outil indispensable de la solidarité intergénérationnelle. La priorité pour l'UCR porte sur l'amélioration des basses pensions de retraite. Il est important d'améliorer les droits propres des femmes, dont le niveau de pension reflète les inégalités constatées dans leur activité. La réforme attendue sur la perte d'autonomie doit se concrétiser sans délai.

L'UCR voit son nombre d'adhérents augmenter grâce à l'action concertée avec les fédérations pour fidéliser les adhérents partant en retraite.

L'existence d'une union affiliée à sa confédération se justifie pleinement pour bâtir un avenir qui nous appartient à tous.





LUC SAVATIER

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen) Bretagne

Le Sgen et la confédération agissent désormais dans une dynamique commune avec des moments forts: en 2007 le rapport « Oser le changement »; en 2011 l'adoption par le Bureau national de la note sur la plateforme éducative, mais aussi les nombreuses participations des secrétaires nationaux à nos réunions. Malgré tout, la résolution ne prend pas la mesure de ce que le service public est un levier incontournable de solidarité et de réduction des inégalités.

Peu d'accords sont signés dans la fonction publique (2 contre 11 pour le privé).

Le Sgen Bretagne partage les positions sur les retraites dont il faudra améliorer encore le système.

La modernisation de la communication est une réussite: nous avons une image positive auprès des salariés.

La confédération est lente à prendre acte des conséquences des problèmes liés à Gasel, les militants se découragent, avec des pertes d'adhérents.

LIONEL MORI

Syndicat Interco
Côte-d'Or

La CFDT doit être vigilante sur l'image envoyée à des agents non avertis, qui redoutent une complaisance envers la politique gouvernementale. Il faut communiquer sur le pourquoi de nos décisions. La CFDT doit se positionner clairement sur le devoir de réserve politique des responsables de section. L'organisation doit pratiquer une véritable concertation interne impliquant davantage les syndicats sur leur champ de compétence: notre avis sur la réforme de la fonction publique doit être écouté.

Enfin, la restructuration des territoires génère de l'inquiétude chez les agents de la fonction publique territoriale. Si nous voulons éviter que cette réforme importante ne soit conduite selon la seule logique comptable, la réflexion et la concertation doivent s'engager dès aujourd'hui.

Nous regrettons que la parole soit trop largement donnée aux Uri, fédérations et UCR dans un congrès de syndicats.

YVAN BÉRAUD

Fédération Communication, conseil et culture (F3C)

La montée du populisme apparue dans un récent scrutin nous rappelle l'urgente nécessité de construire ce vivre-ensemble et de lutter contre les discriminations: la F3C renouvelle sa participation à la Marche des fiertés, elle lutte pour



© Thierry Nectoux.

l'égalité hommes-femmes et la non discrimination territoriale. Elle s'emploie à faire vivre la démocratie aux élections professionnelles. Les 25 % des votes aux élections européennes contre l'Europe montrent l'urgence de redonner du sens à l'Europe. La F3C porte aussi l'exigence d'un aménagement équilibré du territoire et la nécessité de travailler collectivement sur l'impact du numérique. Elle soutient également les salariés du secteur de la culture: au-delà de la négociation sur les annexes 8 et 10 de l'assurance chômage, la FC3 porte l'exigence d'un débat pour un financement pérenne de la culture et demande l'ouverture d'une concertation à ce sujet.

PATRICK ROLLOT

Syndicat Métallurgie
Marnaise

Nous voulons insister sur la nécessité du développement, notamment à travers la négociation des protocoles préélectoraux et l'accompagnement des équipes. Pour cela, il faut du temps, nous en manquons.

Les conflits actuels entraînent des frais d'avocats et nous rencontrons parfois des difficultés avec la Cnas, dont les délais de remboursement sont trop longs.

Comment admettre les licenciements causés par des rachats par des holdings étrangères, alors que les dividendes ne cessent d'augmenter? Nous mettons de l'espérance dans le Pacte de compétitivité, reste à savoir si les entreprises joueront le

jeu. Nous sommes également confrontés au renouvellement des conseillers prud'homaux et aux contradictions de certains syndicats déçus par les résultats sur la représentativité. Le score du Front national est intolérable, nous avons encore beaucoup de travail !

Le chemin est long, mais nous soutenons le rapport d'activité.

HENRI CHEVOLLEAU

Union territoriale des retraités (UTR)
Loire-Atlantique

Tout d'abord, nous sommes pour le rapport d'activité, sans réserve. Concernant le gel des pensions, nous nous interrogeons sur les modalités de calcul. Nous sommes favorables au relèvement des basses pensions. Nous soulignons une mauvaise gestion par le gouvernement. Si nous sommes d'accord pour la solidarité, là c'est trop ! La perte du pouvoir d'achat est insupportable, surtout pour les retraites les plus modestes. La CFDT doit répondre au gouvernement et donner de nouvelles pistes pour un nouveau modèle de revalorisation des pensions.

Les jeunes retraités doivent se tourner vers les UTR, sinon nous risquons de perdre ces adhérents. Il faut leur montrer ce que la « CFDT retraités » peut faire pour eux, y compris en continuant à travailler avec les syndicats. Nous souhaitons une CFDT forte et tournée vers l'avenir.

CARMEN TOLLE

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Haut-Rhin

Nous sommes pour le rapport d'activité avec quelques réserves. Le congrès de Tours avait mis en avant les problématiques particulières des fonctions publiques. La CFDT s'est impliquée et a soutenu les équipes, mais n'est pas allée assez loin sur l'action publique.

Concernant le dialogue social, nous ne sommes pas d'accord avec l'optimisme dans le rapport d'activité. Pour nous, le dialogue social reste au Moyen-Âge dans la fonction publique. Comment faire vivre le syndicalisme lorsque nous ne sommes que consultés ? Les militants CFDT occupant des fonctions politiques pourraient faire passer nos idées. Nous apprécions la démarche de proximité de la confédération (enquêtes Flash, soutien aux équipes, etc.). Concernant Gasel, nous ne comprenons pas comment on a pu se planter. Enfin, touche positive, la déclaration de notre secrétaire général exigeant avec force des contreparties au Pacte de responsabilité.

ALAIN GATTI

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Lorraine

L'Uri Lorraine considère que la mandature a respecté ses engagements.

Mais elle a été marquée par une forte crise économique et sociale qui a eu pour conséquences une remise en cause du politique, une perte de sens et de confiance des salariés.

Dans ce contexte, la CFDT a tenu son rôle. Elle a permis de tracer un avenir et de mener des actions qui apportent des réponses concrètes aux salariés, en témoigne le bon bilan de la représentativité.

Au plan territorial, c'est par une action conjointe pro / interpro que la CFDT a été un acteur majeur dans le pacte territorial dont nous commençons à mesurer les effets sur l'emploi.

Il importe aujourd'hui de réduire les écarts entre la réalité, les résultats de notre action et la perception qu'en ont les salariés. Il importe aussi de rendre effectif les acquis des différents Ani. Cela passe par une mobilisation de nos ressources militantes et un soutien adapté des équipes.

DIDIER AUBERT

Syndicat Cheminots
Bourgogne Franche-Comté

Dans notre secteur, la représentativité a permis de réduire le nombre de syndicats de huit à quatre et de conforter la place de la CFDT à la SNCF. L'intégration de la Fédération générale



© Thierry Nectoux



autonome des agents de conduite (FGAAC) est un succès et un exemple à suivre pour la recomposition syndicale. La CFDT soutient la réforme ferroviaire qui permettra une meilleure complémentarité, et non la concurrence entre opérateurs, et la création d'une convention collective de branche. Sur le mandat confédéral: malgré les mobilisations intersyndicales, la réforme des retraites de 2010 a été votée et les adaptations de 2012 ne l'ont pas suffisamment adoucie.

La CFDT Cheminots salue les avancées de la négociation portée par la CFDT comme le Compte pénibilité et la complémentaire santé. Mais ces accords ne s'appliquent pas correctement dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), comme la SNCF ou RFF, ni dans la fonction publique. L'enjeu est de maintenir l'égalité entre le privé et le public.

PETER BAUDIN

Syndicat Santé sociaux
Rouen et sa région

Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement des crises. La qualité de vie au travail est importante, mais n'oublions pas les salaires.

Les résultats de la représentativité sont satisfaisants, mais posent notamment la question de la participation des salariés aux élections.

Gasel est une évolution majeure. Nous avons besoin de tels outils pour agir !

En 2013, la CFDT a bien défendu l'ANI malgré la controverse. La résolution reste floue concernant l'adhésion spécifique pour les jeunes. Elle ne dit rien sur l'adaptation des cotisations pour les salariés pauvres et précaires. Un accord entre le SCPVC et le syndicat pourrait être envisagé.

La nouvelle restructuration du système de santé ne résoudra pas tous les problèmes du secteur.

Dans les quartiers et les banlieues, les difficultés d'intégration ne doivent pas occulter les problèmes d'aménagement du territoire et la montée de la pauvreté.

PHILIPPE BARUET

Syndicat Construction bois
Rhône

Nous approuvons globalement le rapport d'activité. Quelques remarques cependant. L'expérimentation du service d'accueil centralisé « Réponses à la carte » est intéressante. Toutefois, elle comporte un risque de remise en cause des instances représentatives du personnel et des sections syndicales d'entreprise. Le dispositif pourrait être amélioré en ciblant les seuls adhérents isolés. Pour les autres, un renvoi vers les élus est impératif.

Depuis la loi de 2008, qui a posé des contraintes de transparence financière aux syndicats, les responsables syndicaux doivent se professionnaliser. Par ailleurs, les militants sont souvent démunis dans les situations d'urgence. Il y a un besoin criant de soutien des structures, particulièrement en matière juridique.

Nous devons être réactifs et outillés pour être crédibles et efficaces.

JEAN-FRANÇOIS RENUCCI

Fédération Chimie énergie (FCE)

Dans la mandature marquée par la crise économique et sociale, les mutations dans la mondialisation, la volonté d'anticiper et la coopération fédération-confédération ont permis de poursuivre la lutte contre les injustices.

Nos objectifs ont visé les pratiques syndicales de proximité et la hausse de notre audience. Ils ont été atteints sur la représentativité, portés par la communication et la valorisation des actions. Mais les difficultés de Gasel et la réflexion sur la simplification des structures devront être impérativement traitées dans le prochain mandat.

L'emploi en Europe passe par le maintien d'une base manufacturière forte. La Confédération européenne des syndicats (CES) demande un plan d'investissement de 2 % du PIB de l'Union sur dix ans. Une meilleure coopération nationale par filière, associée à des investissements publics, favorisera une croissance durable.

Plus de 90 % des salariés ne sont pas à la CFDT, nous devons mieux affirmer notre projet !





© Olivier Clément.

MICHELLE RAUFAST BENBAKKAR

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Auvergne

L'accord sur la sécurisation des parcours de 2011 a été un outil efficace de syndicalisation. Pour les enseignants contractuels, mais aussi pour les personnels administratifs et de santé, la loi Sauvadet issue de l'accord a permis un recul de la précarité, malgré la difficulté d'informer sur les droits. Cependant certains restent précaires, car tous ne sont pas éligibles aux concours.

Les droits doivent être attachés à la personne, y compris dans le public. Le parcours professionnel doit être pris en compte pour permettre la titularisation. Grâce à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), certains ont pu y accéder, mais des obstacles administratifs demeurent. Il faut dénoncer la vision méprisante sur les non-titulaires, qui remplissent aussi les missions de service public.

L'accompagnement individuel prend du temps, mais c'est une bouffée d'air grâce à de nouvelles rencontres. La CFDT doit revendiquer la titularisation, en dehors des concours.

STÉPHANE MOLLET

Syndicat général des transports
Alpes-Maritimes

Avec Effervescence(s), la CFDT a agi pour l'intégration des jeunes et l'avenir de la CFDT. L'Uri a créé un groupe Jeunes. Des avancées ont été obtenues pour eux: accord emploi, logement. Si les fédérations et les Uri coopèrent, les syndicats sont frileux sur les initiatives jeunes et le renouvellement générationnel.

Le Kit SPP (Sécurisation des parcours professionnel) est novateur et adapté aux utilisations futures.

Notre communication sur les enjeux nationaux doit encore s'améliorer pour contrecarrer les désinformations et augmenter la visibilité de la CFDT.

La CFDT est seule à soutenir la réforme du ferroviaire en contrepartie d'un haut niveau de protection sociale.

Il faut simplifier la structuration de la CFDT: le syndicat doit conserver son niveau de responsabilité au plus près des salariés et l'interprofessionnel reste important !

Sur l'adhésion en ligne, nous voulons souligner la difficulté de prendre contact avec les adhérents.

ÉRIC TRIPLET

Syndicat Chimie énergie
Rhône-Alpes Ouest (Scerao)

Les militants ont soutenu la CFDT malgré les attaques des autres syndicats et un patronat rétif au dialogue social.

Nous sommes réactifs et visionnaires, nous réformons vite. Mais beaucoup de nouveaux droits sont à mettre en œuvre: suivi des Ani et du CICE, négociation de la Base de données unique. Les employeurs dans les PME méconnaissent le dialogue social. Ils sont réticents voire pratiquent la discrimination syndicale.

Le temps nous manque pour remplir des missions de plus en plus expertes. Les risques psychosociaux existent pour nos militants confrontés à la montée des responsabilités. Il faut simplifier nos structures, mutualiser pour être plus visibles. Nous avons découpé nos territoires pour agir sur les bassins d'emploi, et promu une mixité représentative. La Cnas répond à nos attentes, mais attention au doublement des frais de gestion.

Gasel a été catastrophique pour notre développement.

MARC BESNAULT

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Aquitaine

La proximité avec les salariés est la raison d'être des structures interprofessionnelles. Le repli sur l'entreprise, lié aux nouvelles règles de représentativité, renforce la nécessité



d'une meilleure coordination entre les structures. L'Uri reste l'outil le plus efficace pour la réussite de cette évolution. Il en va de la crédibilité de la CFDT dans le dialogue social territorial que nous avons voulu.

Or, l'interprofessionnel de proximité manque cruellement de moyens humains et financiers. D'une part, les entreprises sont plus exigeantes sur l'utilisation du droit syndical ; d'autre part, les structures professionnelles récupèrent ce droit qui leur est attribué pour leur propre activité.

Nous sommes sous le choc du résultat du Front national (FN), en montée constante en Aquitaine. Pour porter notre projet de société humaniste et solidaire, nous nous heurtons à une carence grandissante de militants, jeunes en particulier.

CHRISTOPHE PAULY Syndicat national des médias

La CFDT est le premier syndicat dans l'audiovisuel privé. Le service public de l'audiovisuel n'a toujours pas de convention collective. La CFDT revendique une convention collective unique pour l'ensemble de la branche.

Là où les négociations sont urgentes, insertion pérenne des jeunes dans l'emploi et maintien dans l'emploi des seniors, il faut anticiper. Pour cela, il faut être deux ! Or, la multiplicité et l'éparpillement des chambres patronales sont un handicap majeur dans notre secteur.

Sans culture ni pluralité de l'information, il n'y a plus de



lien social ni de démocratie, ouvrant ainsi la porte au rejet de l'autre. La réforme de l'assurance chômage et la question des intermittents doivent être l'occasion de réaffirmer notre volonté de consolider la cohésion nationale.

Renoncer à la négociation, c'est cela qui est inacceptable !

STÉPHANE POSTOLLEC

Syndicat Santé sociaux
Finistère

Au cours des quatre années écoulées, les conséquences du non-accompagnement des personnes âgées et leur prise en charge à domicile n'ont pas évolué.

Le contexte économique associé à des décisions arbitraires et un néant politique conduit à un désastre au quotidien. Les salariés souffrent d'une lassitude, d'un découragement et d'une perte de confiance envers les responsables.

La CFDT essaie de construire des solutions, mais les mesures ne suivent pas. Le dialogue social limité à une écoute approximative est une parodie, une injure faite aux organisations représentatives des salariés.

Quel politique aura le courage de s'attaquer à l'ordre des médecins, aux conseils de surveillance qui votent les équilibres financiers et les plans de réduction sans s'inquiéter des conséquences pour les salariés ?

Les revendications doivent se traduire en actes pour redonner du crédit à l'efficacité de la CFDT.

BÉATRICE LESTIC Syndicat groupe Air France (Spasaf)

Notre syndicat s'est appuyé sur la force de ses 4 000 adhérents pour affronter des négociations difficiles dans le cadre du plan de restructuration d'Air France. La CFDT est devenue la première organisation des personnels au sol de la compagnie. Les Ani renvoient à des négociations de branche. Or, entre l'autisme de la partie patronale et l'attitude des autres organisations, les négociations dans la branche du transport aérien restent en panne. Il est donc difficile de porter les accords nationaux auprès des salariés.

Sur la responsabilité sociale, et en droite ligne avec l'amendement que notre syndicat a déposé, nous resterons vigilants sur la directive des travailleurs détachés. Nous sommes souvent contraints à la judiciarisation de notre action pour faire respecter le code du travail pour plus de 100 000 salariés des entreprises sous-traitantes, rien que sur la plateforme aéroportuaire de Roissy !



© Olivier Clément.

Béatrice Lestic
Syndicat groupe Air France (pasaf)

PATRICK MASSARD

Fédération générale Agroalimentaire (FGA)

Cette mandature, comme la précédente, a été marquée par une conjoncture très difficile. Les restructurations, le chômage, la précarité ont exacerbé le repli sur soi. Le rejet des politiques menées a conduit à la montée de l'abstention puis au vote en faveur des partis populistes. Ce contexte anxiogène n'a pas empêché la CFDT de conquérir de nouveaux droits pour les salariés, n'en déplaise à ses détracteurs. Les salariés ne s'y trompent pas et placent la CFDT tout près de la première marche. Cependant, les défis restent immenses. Notre priorité absolue est la réduction du chômage, notamment chez les jeunes. Nous devons amplifier le travail de proximité. La représentativité n'est pas acquise, il faut continuer à se mobiliser, entre autres par le développement. Notre fédération juge les résultats probants, il faut transformer l'essai pour lutter contre le chômage et la précarité.

JEAN-LUC FEUILLANT

Syndicat Agroalimentaire
Finistère

Le secteur agroalimentaire en Bretagne souffre depuis longtemps. Le monde agricole a une grande part de responsabilité dans cette situation. Nous remercions la confédération de son soutien, notamment par la présence répétée du secrétaire général. Notre syndicat votera le rapport d'activité avec une mention spéciale pour le projet « Dessine-moi le travail ». Concernant le projet de résolution, nous sommes

satisfais de la référence à la démocratie sociale. L'un de nos amendements concernait les instances représentatives du personnel (IRP) et il a été accepté. Mais nous nous sommes vus refuser, sans argumentaire, un second amendement sur le non-cumul des mandats, ce qui n'est pas très démocratique ! Pourtant, cet objectif nous apparaît fondamental, car il favorise l'émergence de jeunes militants. Enfin, nous apprécions que soient mis en débat des sujets difficiles sur le travail, l'Europe et la dette.

PIERRIC ONILLON

Syndicat Économie, finances, industrie
Pays de la Loire

L'engagement de la CFDT a apporté des avancées significatives dont nous sommes fiers. Pour maintenir notre place, la CFDT doit tenir un discours ferme face au patronat et au gouvernement. Les salariés ont validé ces choix aux élections professionnelles. Néanmoins, la syndicalisation ne suit pas et nous plafonnons en termes d'adhérents. Pour mettre en œuvre nos choix du renouvellement générationnel et de la mixité, nous avons besoin de financements dédiés au développement.

Suite aux résultats des élections européennes, nous nous interrogeons sur la part de responsabilité de la CFDT qui a soutenu le traité de 2012.

La Modernisation de l'action publique (Map) crée un malaise chez les fonctionnaires, cette question est largement évoquée dans la résolution. La réforme territoriale risque de créer des inégalités territoriales, la CFDT ne doit pas adhérer à chaque réforme. La confédération devrait consulter les syndicats avant tout engagement.

SABINE GIES

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Alsace

A quoi sert l'Europe ? A l'occasion de la campagne pour les élections européennes, cette question n'a pas été débattue, y compris dans la CFDT. Le résultat du FN et sa progression chez les jeunes nous interpellent. Le débat sur les valeurs de la CFDT arrive-t-il jusque dans l'entreprise ?

La CFDT doit continuer de revendiquer une fiscalité lisible et juste. Entreprise ou citoyen, on ne peut pas sans cesse demander des baisses d'impôts.

Suite à la mesure de la représentativité, la CFDT en Alsace est 10 points devant la CGT, c'est une fierté pour nos militants ! Cependant, la réforme du financement des organisations syndicales nous inquiète.

Pour gagner les élections, les militants se recentrent sur le professionnel mettant en difficulté le fonctionnement de



l'Uri. Nous devons répondre aux besoins des structures en refusant la précarité des militants, c'est un enjeu pour notre développement.

BRUNO GRALL

Syndicat Banques et assurances
Penn Ar Bed

La banque est un moteur essentiel de l'économie, nous en sommes tous usagers. Le monde bancaire est décrié, souvent associé aux transactions financières qui construisent leurs résultats sur la misère ou sur les difficultés de l'usager. On oublie trop souvent que le secteur bancaire, ce sont des hommes et des femmes éloignés de ces mouvements financiers spéculatifs et des rémunérations pharaoniques de quelques-uns. Notre secteur est en mutation, le modèle bâti autour de l'agence de proximité est remplacé par le numérique. Les nouveaux comportements des usagers impactent subtilement l'emploi et l'organisation du travail, et débouchent sur de nouveaux postes, occupés le plus souvent par des jeunes éloignés de la culture syndicale voire dubitatifs sur notre rôle. Nous attendons que la fédération et la confédération soient en appui et en soutien pour affronter les profondes mutations qui s'annoncent.

ZITA CABAIS OBRA

Syndicat des salariés du particulier employeur
Île-de-France

Nous intervenons sur trois conventions collectives : salariés du particulier-employeur, assistants maternels du particulier-employeur, salariés des entreprises de services à la personne. Nos métiers reposent sur la confiance : confier sa maison, ses enfants ou ses descendants en situation de dépendance n'est pas anodin. Notre syndicat se bat pour sortir les salariés, souvent des femmes, étrangères, de l'isolement et pour leur permettre d'obtenir un contrat et des conditions de travail décentes en luttant contre le travail non-déclaré. Ces salariés ne doivent pas rester « invisibles ». Nous nous battons pour la régularisation des travailleurs sans-papiers avec le soutien des structures franciliennes. Ainsi sur cent dossiers, nous avons obtenu 80 % de régularisations. Nous avons fait condamner plusieurs employeurs. Mais pour les élections, nous sommes inquiets face aux syndicats corporatistes.

PATRICE POUGET

Syndicat Agroalimentaire
Limousin

Le syndicalisme doit évoluer tout en conservant le socle construit par les anciens. Nous devons soigner notre image, avoir le courage d'expliquer nos positions, de capitaliser et de valoriser nos résultats, dans le souci permanent des salariés. Trop souvent, nous avons tort d'avoir raison trop tôt. La jeune génération nous observe, elle est certes plus consommatrice, moins fidèle, mais c'est à nous de l'écouter. Nous ne devons pas rencontrer les salariés qu'en réunion, mais aller sur les lieux de travail. Pour cela, des moyens humains sont nécessaires. Nous ne souhaitons pas des « professionnels du syndicalisme », mais nous avons besoin de temps pour faire vivre le dialogue social.

La CFDT a des idées, la confédération travaille beaucoup et bien, elle écrit beaucoup, mais elle doit se poser pour nous écouter. Enfin, il faut assurer une solidarité entre les régions en fonction de leurs moyens.





LUC MATHIEU

Fédération Banques et assurances

La crise de 2011 a eu des conséquences sur l'emploi dans le secteur bancaire, qui a connu deux faillites (Dexia et Crédit immobilier de France), nous les avons gérées en partenariat avec la F3C. Il faut maintenir la lutte contre les paradis fiscaux, c'est un passage obligé pour la stabilité mondiale. Au niveau interprofessionnel, le Medef manque de loyauté et renâcle à concrétiser les avancées négociées dans les accords collectifs. Le gouvernement est à côté de la plaque : la suspension des seuils sociaux n'est pas un frein à l'embauche, mais un rejet du dialogue social. Faire des institutions représentatives du personnel un bouc émissaire de la non-création d'emploi, c'est intolérable ! S'arrêter sur la réforme de la finance, c'est inacceptable !

Continuons le développement, combattons le pessimisme, formons des militants engagés.

STÉPHANE ANGERVILLE

Syndicat Métallurgie
Caen

Le regroupement de nos structures Haute et Basse-Normandie s'est réalisé avec succès, dans le respect des différentes sensibilités. Mais la réussite de nos initiatives ne repose que sur quelques individus. La destruction des emplois se poursuit, il est donc difficile de ne pas être accaparés par les situations d'urgence. Sans étour de la croissance, l'emploi ne repartira pas, nous sommes inquiets pour les plus de 50 ans. La loi sur la sécurisation de l'emploi resserre

les délais de négociation d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), nous le vivons actuellement chez Renault Trucks, mais rien d'insurmontable !

Nous sommes sceptiques sur le Pacte de responsabilité : renvoyer aux branches le chiffrage des contreparties risque de conduire à l'échec.

Le message confédéral n'est pas toujours clair, par exemple pour le 1^{er} mai dernier sur l'Europe avec l'Unsa. Attention à garder nos distances avec le pouvoir politique.

BRUNO CARRARO

Syndicat Chimie énergie
Centre Val-de-Loire

Nous sommes globalement satisfaits de la stratégie confédérale. Elle nous a permis de nous positionner par rapport au patronat, aux pouvoirs publics et aux autres syndicats. Elle a fait de la CFDT un partenaire social loin du dogme et empreint de pragmatisme. L'évolution de l'image de la CFDT a largement contribué à la création de sections syndicales.

Cependant, nous regrettons les décisions prises en termes de fonctionnement interne. En imposant la généralisation de Gasel, les décideurs ont généré beaucoup de souffrances auprès des militants chargés de la gestion des adhérents. 14 % seulement des syndicats ont déposé des amendements. Face à la faiblesse de trop de syndicats, trop petits, la confédération cherche à reprendre la main par tous les moyens, plutôt que de poser ouvertement le débat. Pour nous, le syndicat est et doit rester l'organisation de base de notre organisation.

MARCEL LEMALLIER

Union territoriale des retraités (UTR)
Manche

Notre UTR souligne la nécessaire complémentarité entre l'action des syndicats de salariés actifs et les retraités pour conforter le rapport de force de toute la CFDT au service de nos revendications. Pour exemple, l'action conduite sur le maintien à domicile des personnes âgées dans notre région, avec l'appui de la Fédération Santé sociaux.

La perte d'autonomie doit rester un dossier prioritaire pour la CFDT, tout comme la généralisation de la complémentaire santé, y compris auprès des retraités.

Nous voulons aussi insister sur le pouvoir d'achat des retraités qui ne se limite pas à la revalorisation du minimum vieillesse, mais doit porter aussi sur le minimum contributif. En effet, l'écart s'est creusé entre les deux ces dernières années. Cette revendication doit être portée par toute la CFDT. Il ne doit plus y avoir de pensions inférieures au Smic net.



GRÉGORY MARTIN

Union régionale interprofessionnelle (Uri)
Midi-Pyrénées

Notre intervention portera sur l'utilité du syndicalisme tel que la CFDT le conçoit. Il est vrai que le contexte est difficile avec les fermetures d'entreprises, les nombreuses pertes d'emploi, les atermoiements du gouvernement comme ceux du patronat.

Alors que d'autres choisissent la contestation sans perspective, nous prônons la recherche de compromis durables et l'anticipation. Cela suppose que nos militants soient armés pour porter le positionnement de la CFDT partout où ils sont.

Notre Uri s'inscrit dans cette dynamique et ainsi, là où elle se bat, elle obtient des avancées. Mais elles ne se traduisent pas immédiatement dans le quotidien des salariés, faisant le jeu des extrêmes.

Malgré cette difficulté, le chemin nous montre que la culture du résultat est le seul moyen de donner confiance aux salariés dans l'action collective et dans l'avenir.

SÉBASTIEN HEURTEVENT

Syndicat du personnel de l'Énergie atomique (SPEA)
Basse-Normandie

Nous regrettons que le sujet des retraites ne soit plus d'actualité depuis la réforme de 2013, alors que la sauvegarde du système par répartition n'est pas assurée. Nous attendons la mise en place du Compte pénibilité.

La CFDT doit poursuivre son soutien aux syndicats pour la mise en œuvre de l'Ani de janvier 2013, complexe et technique, sans nier de réelles avancées pour l'emploi et les salariés avec la généralisation de la complémentaire santé. Comme syndicat de site et au vu de notre activité, nous plaids pour une utilisation responsable de la sous-traitance et un investissement dans les compétences des salariés sous-traitants.

En matière de transition énergétique, nous demandons à la CFDT de ne pas sacrifier la filière nucléaire, compétente et créatrice d'emplois. Nous soutenons la position confédérale de rééquilibrage du mix-énergétique qui doit profiter à l'emploi et au « made in France ».

VIDAL MARIA RAMOS

Syndicat Services
Limousin

Nous ne devons pas abandonner le projet européen ni le laisser aux politiciens qui savent se servir de nous.

Nous rencontrons de grandes difficultés pour faire adhérer les jeunes : c'est devenu un enjeu pour la survie de notre syndicat. Pour faire du syndicalisme de proximité, nous avons inauguré des permanences en centre ville, ouvertes lors des déjeuners. Les adhérents viennent y parler de leur travail. Concernant la Cnas, elle doit donner les moyens aux syndicats de faire de la proximité. Mais la Cnas doit aussi rester un outil de défense pour les adhérents. Nous remarquons trop souvent que les rétro-adhérents sont les premiers à démissionner dès que leur cas individuel est réglé.

JEAN-MARC BAILLEUL

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure

Je suis fier de vous présenter notre syndicat. Nous sommes majoritaires depuis plusieurs années et représentons 65 % du corps chez les officiers. Nous militons pour un syndicalisme d'adhérents et exerçons un métier souvent décrié. Pourtant les sondages nous reconnaissent une certaine popularité, car le policier est au cœur de la sécurité. Nous sommes fatigués de l'instrumentalisation de ce problème et de l'opposition entre police et justice.

Nous œuvrons pour un partenariat avec l'Unsa et nous avons fait appel au Comité européen des droits sociaux pour obte-



Jean-Marc Bailleul
Syndicat des cadres de la sécurité intérieure

© Thierry Nectoux

nir le droit de se syndiquer, car pour nous la sécurité doit être assurée par des civils. Nous demandons la mutualisation des moyens et la fin de la mise en concurrence des services. Enfin, nous remercions la CFDT de son accueil et Laurent Berger de la confiance qu'il nous a accordée depuis le début de notre démarche.

BERNARD RUDEAU
Union territoriale des retraités (UTR)
Meurthe-et-Moselle

J'interviens au nom des quatre UTR de Lorraine. Nous nous sommes mobilisés sur la perte d'autonomie et pour un financement solidaire et universel. Nous avons interpellé le gouvernement avec l'envoi de 70 000 cartes postales. C'est la CFDT qui a porté seule les propositions qu'on retrouve aujourd'hui dans le projet de loi.

Nous menons également bataille sur les basses pensions, car il n'est pas facile de vivre avec moins de 900 €. C'est pareil pour les jeunes, et nous savons que ce sont les carrières chaotiques qui génèrent les basses pensions.

Nous trouvons inadmissible le gel des pensions, qui aboutit à une perte de pouvoir d'achat. Nous devons nous attaquer aux dépassements d'honoraires médicaux, au reste à charge dans les maisons de retraite. Soyez convaincus qu'on peut continuer à militer sans avoir un patron en face et qu'un retraité est à la fois utile économiquement et socialement !

RUI PORTAL
Fédération nationale Construction bois (FNCF)

Sur notre champ professionnel, nous avons 2 millions de salariés dont 800 000 dans des très petites entreprises (TPE). C'est dans ces TPE que nous voulons renforcer notre implantation.

Nous partageons, avec la confédération, l'idée que l'Europe est un échelon incontournable pour relancer l'économie. Les travailleurs détachés sont instrumentalisés par ceux qui rejettent l'Europe et stigmatisent les immigrés. Le vrai problème, c'est leur exploitation.

Concernant la sous-traitance, nous avons du mal à obtenir des informations pour en mesurer précisément l'importance. Elle sert avant tout à faire des économies. La Base de données unique est une opportunité pour renforcer le cadre actuel. Nous défendons l'accord sur le Compte personnel de pensionnabilité, mais nous affrontons dans le BTP un patronat hostile. Avec la confédération, nous poursuivrons notre implication au service des adhérents et des salariés, pour le développement.

KHALED BOUGHANMI
Syndicat Métallurgie
Rhône (Symetal 69)

Je suis devenu secrétaire général du syndicat il y a un an, tout en gardant mon mandat de délégué syndical. Je voudrais tout simplement vous parler des problèmes que j'ai rencontrés en reprenant le syndicat. Le plus important, c'est le manque de moyens financiers. Il faudrait une prise en charge plus importante des frais d'avocats de la part de la Cnas. L'argent, c'est le nerf de la guerre, il faut aider davantage les syndicats financièrement. De plus, dans notre région, il y a beaucoup de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui ont pour conséquence des pertes d'emplois mais aussi des pertes d'adhérents. Face aux agressions de militants CFDT par la CGT, nous disons qu'il faut attaquer systématiquement la CGT en justice. Il faut une formation pour les délégués syndicaux plus en adéquation avec l'époque dans laquelle nous vivons. Enfin, le Medef devrait avoir honte de proposer un Smic à 500 €.

ÉRIC HUGON
Syndicat national des transports urbains (SNTU)

Le SNTU rassemble les régies de transports urbains, comme la RTM à Marseille. Avec 36 %, notre syndicat est bien représentatif dans son champ.

Gasel n'est toujours pas opérationnel et cela complique notre quotidien : impossible de connaître nos 136 sections syndicales et de ventiler leur versement, 8 % de cotisations non





encaissées. Ces dysfonctionnements suscitent démotivation des développeurs, perte de crédibilité et démissions d'adhérents. Malgré cela, nous clôturons en positif avec +6 % ! Sur la mandature, la CFDT a bien fait de signer des accords favorables à la formation ou à une durée minimale des temps partiels : ce sont les salariés les plus fragiles qui en bénéficient. Les négociations de branche doivent valoriser les compétences des salariés et améliorer la formation. C'est un enjeu du suivi du Pacte de responsabilité et du CICE : nous devrons peser pour obtenir des résultats.

CHRISTIANE KOWALSKI

Union territoriale des retraités (UTR)
Rhône

La question du logement est un problème majeur qui touche également les retraités. L'UTR du Rhône a travaillé dans le cadre d'une commission « Notre habitat » à l'élaboration d'un inventaire des besoins en habitat des personnes âgées, adaptés au parcours de vie pendant la retraite et intégrant la question du bien-être social.

Il faut privilégier le maintien à domicile. 78 % des retraités donnent priorité à cette solution sous certaines conditions. La première, c'est l'adaptation de l'habitat en fonction du niveau de dépendance des personnes. Viennent ensuite les questions de qualité de l'habitat et du coût des loyers. Les habitats intermédiaires semblent les mieux adaptés aux retraités de 60 à 80 ans. Enfin, s'agissant des Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Epahd), il apparaît que personnels et personnes âgées partagent les mêmes revendications. Sur ce point, il y a nécessité à travailler en interprofessionnel.

PASCAL PLANCHOT

Syndicat des services de l'agriculture
Loire-Atlantique

À l'occasion de ce congrès, nous souhaitons vous parler du bonheur ! La quête du bonheur guide notre action syndicale ! Nous avons le bonheur de vivre dans un pays démocratique, mais aussi l'ambition d'un bonheur pour tous.

Nous militons à la CFDT pour améliorer notre société. Il faut faire reculer les injustices, le chômage, la précarité, les discriminations raciales. Il est également nécessaire d'améliorer l'accès au logement et à la culture, de favoriser la mixité et le vivre-ensemble. Nous développons un syndicalisme réformiste, qui est le meilleur moyen de lutter contre les tendances xénophobes. Notre efficacité nous permettra de redonner confiance aux salariés et de lutter contre le pessimisme ambiant.

Il faut savoir contester, manifester et signer, puis expliquer et valoriser notre signature. Notre pratique du dialogue social est utile aux salariés et porteur de justice sociale.



JULIETTE AFONSO

Syndicat Chimie énergie
Lorraine

Avec la crise, les injustices se sont accentuées, tandis que la xénophobie et le populisme sont de retour.

La CFDT doit conquérir des droits nouveaux et contrebalancer le pessimisme ambiant. Elle s'est engagée dans les différents accords nationaux, mais porter ces choix n'a pas été facile. Le rapport d'activité fait la part trop belle aux Ani, notamment celui sur la sécurisation de l'emploi. Il y a un grand décalage entre la loi et son application.

Les militants fuient le débat sur les positionnements, par exemple sur le « ni neutre ni partisan, sauf face au FN ». Nous devons débattre davantage sur les valeurs et les stratégies de notre syndicalisme.

Notre syndicat trouve inacceptable la gestion, certainement très coûteuse, du passage à Gasel.

Pour réussir le renouvellement générationnel, il faut un statut des militants et la valorisation de leurs parcours.

MICHEL ROSENBLATT

Syndicat des cadres de direction, médecins, dentistes et pharmaciens des établissements sanitaires et sociaux publics et privés (Syncass)

Le Syncass fait du développement une priorité et il est en progression !

Sur les politiques publiques, il a une expression ferme et

critique qui n'est pas souvent écoutée par la confédération. Il a été choqué du silence de la CFDT sur la loi HPST (Hôpital, patients, santé et territoires). Il revendique un service public reconnu et conforté en droit.

Si des résultats nationaux sont obtenus, le dialogue social est médiocre dans la déclinaison territoriale. Les baisses d'effectifs et les restructurations sont récurrentes. Face à cette situation, les directeurs, lorsqu'ils sont aussi militants CFDT, sont pris à partie par les autres organisations. Ils souffrent également de la frilosité des directions d'entreprise.

La CFDT doit éviter certains pièges : apparaître en donneur de leçons, inspirateur ou interlocuteur privilégié du gouvernement.

LAURENT QUINTREAU
Syndicat des personnels Betor Pub

Le contexte est dangereux pour la démocratie, avec le FN et l'impuissance du politique face à la dérégulation du capitalisme. Si le bilan de la représentativité est satisfaisant, le Betor constate une mobilisation difficile et un dialogue social à l'arrêt, comme avec les problèmes sur la complémentaire santé de l'Ani. L'observatoire des contreparties et la Base de données unique sont des pistes, sous réserve du rapport de force.

L'évolution interne doit continuer pour construire la démocratie sociale.

Le Betor est satisfait des correspondants de section qui rapprochent les adhérents.

Il continue à défendre les salariés victimes d'intensification et d'asservissement par le travail.

Il s'interroge sur la carrière des militants et le droit à la déconnexion.

Il regrette que ses amendements sur la consultation des syndicats avant toute signature ou sur la protection des mandatés CFDT n'aient pas été retenus.

CÉDRIC REUTER
Syndicat Métallurgie
Nord Lorraine

Nous croyons en l'avenir de la sidérurgie lorraine. Nos équipes sont engagées partout pour l'emploi.

Le chômage partiel a retardé les licenciements, mais a parfois été détourné de son objet.

Le contrat de génération manque d'efficacité. Le CICE profite plus aux entreprises qu'à l'emploi.

Le Compte pénibilité rentrera bien en vigueur début 2015, mais les entreprises cotiseront peu en 2016 et 2017. Assez de concessions !

La production industrielle doit être repensée. Le combat des Arcelor a donné des résultats et Florange n'est pas mort. Dans les industries stratégiques, il faut une implication de

l'État, des collectivités locales et de l'Europe. Peu importe la nationalité de l'employeur, seule la volonté des actionnaires à investir compte.

Il faut organiser un réseau des Uri concernées par le travail transfrontalier.

Il faut réussir la transition énergétique et écologique en produisant autrement.

MARTIN KIEFFER
Syndicat Santé sociaux
Bas-Rhin

La CFDT s'engage souvent dans des accords sans la certitude que patronat et gouvernement respecteront leurs engagements (sécurisation de l'emploi, Pacte de responsabilité, pénibilité). Pour les salariés, les nouveaux droits ne sont pas toujours concrets immédiatement, rendant la valorisation des acquis parfois difficile pour les équipes.

La campagne Fonction publique pourrait être plus lisible et plus réactive.

Les agents assument chaque jour les conséquences de la détérioration des politiques publiques (réduction des services et de leur qualité, dégradation des conditions de travail). Le financement de la couverture santé pour tous nous inquiète, l'État pouvant en faire porter le coût par les agents. La question des salaires ne se limite pas à la valeur du point d'indice, très vite les carrières débutées au Smic sont bloquées. La CFDT doit avoir une réflexion globale sur le Smic et les bas salaires.





MARIE-PAULE TADDEI

Syndicat Chimie énergie
Provence - Corse

La précarité reste une question centrale encore aujourd’hui. Ce que l’on appelait par le passé le sous-prolétariat, aujourd’hui les travailleurs pauvres, est partout. Les mots utilisés n’y changent rien : le travail ne suffit pas pour vivre ! La précarité se développe partout dans les villes comme dans les campagnes. Les femmes sont les premières touchées, mais aussi les jeunes, les intérimaires, les sous-traitants, tous obligés de mettre en œuvre, entre autres, les solidarités familiales.

N’oublions pas que le vote extrême peut tenter les salariés les plus fragiles.

Pour ces raisons, nous devons agir vers ces personnes et les syndiquer. C'est ainsi que nous pourrons légitimement les accompagner dans leurs revendications.

Si nous nous en donnons les moyens, tous ces combats, nous les gagnerons !

BERNARD PIVAIN

Syndicat Métallurgie
Manche

Beaucoup de changements positifs sont intervenus à l’initiative de la confédération : presse, logo, assemblée générale, rassemblement des élus. La CFDT est au cœur des débats et de l’actualité pour avoir su s’engager dans des accords innovants, pour réformer la société vers plus d’équité et de justice.

Toutefois, la précipitation pour s’engager dans le Pacte de responsabilité pose question. Par exemple, la baisse des charges assortie d’embauches avant l’évaluation des accords de branche, si tant est qu’on en signe, laisse nos militants dubitatifs. Face à la complexité du sujet, ils se recentrent sur leur entreprise.

La demande d’explications, de pédagogie et d’accompagnement est très forte.

Par ailleurs, l’utilisation par des employeurs peu scrupuleux de travailleurs détachés, à bas coût, créant de la concurrence entre salariés, est une problématique importante dans notre bassin d’emploi.

ERWANIG LE ROUX

Syndicat Services
Ille-et-Vilaine

Les accords interprofessionnels signés par la CFDT accordent de nouveaux droits. La CGT et FO sont constantes dans une posture de démagogie.

Le syndicat est fier de notre organisation cohérente et réaliste qui porte son analyse pour les plus précaires et qui affirme ses opinions, comme pour le mariage pour tous ou contre le discours haineux du Front national.

Nous devons maintenant être pédagogues auprès de ceux qui n’ont pas voté.

Le nouveau logo et la refonte de toute la communication et de ses outils montrent une organisation CFDT moderne et à la portée de tous.

Après nos résultats de représentativité nous devons continuer notre démarche de syndicalisation.

La généralisation des ouvertures des commerces le dimanche entraînerait une banalisation inacceptable. Des contreparties fortes pour les salariés sont possibles par un dialogue social avec les commerçants et le Medef.



BÉATRICE DRUELLE

Syndicat Protection sociale (Syrpros)
Nord - Pas-de-Calais

La Sécurité sociale est composée de salariés du privé avec une mission publique qui sont confrontés à des réductions d'effectifs et budgétaires drastiques. Les caisses, de plus en plus mutualisées, ne sont plus en mesure d'assurer le service aux usagers. Il y a des limites à ne pas dépasser en termes d'effectifs, sous peine de ne plus trouver de solution.

Les salariés subissent ces changements profonds. Le manque de reconnaissance de plus en plus marqué les confronte, y compris au niveau syndical, à un niveau de risques psycho-sociaux supérieur à la moyenne nationale. Une prévention réelle est difficile à mettre en œuvre et ces problématiques restent sous silence afin de ne pas effrayer le grand public.

Avec la confédération, il faut refuser ces suppressions d'emplois pour que les salariés soient acteurs de la Sécurité sociale de demain.

ÉDITH BISIAUX

Union territoriale des retraités (UTR)
Hainaut Avesnois

Notre intervention portera sur deux points : le temps partiel choisi et « Réponses à la carte ».

De nombreux retraités vivent dans la précarité avec des revenus qui ne leur permettent pas d'avoir de loisirs. L'une des raisons, qui pèse principalement sur les femmes, est le temps partiel choisi. Pourtant, celles qui font ce choix ne sont pas informées du risque qui pèse sur elles au moment de la retraite. La CFDT doit les informer sur les conséquences de leur choix pour éviter des situations dramatiques. Elle doit œuvrer pour la complémentarité entre vie privée et vie professionnelle.

Sur l'expérimentation « Réponses à la carte », nous avons écouté les appels sortants. Nous constatons l'absence d'information sur les conditions d'accueil dans les UTR, avec entre autres la cotisation à 0,5 % et l'accès à une mutuelle. La CFDT doit informer les adhérents futurs retraités.



*Elena Stanciu
Syndicat Immobilier, chambres des métiers, intérim (ICI)*

ELENA STANCIU

Syndicat Immobilier, chambres des métiers,
intérim (ICI)

Nous sommes fiers d'être à la CFDT, avec des valeurs fortes dont la démocratie. En revanche, il faut se garder de pratiques isolées qui entraînent du mépris vis-à-vis des jeunes. Le syndicalisme a changé, il faut dépasser les difficultés et nos peurs pour attirer les jeunes. Certains militants ne portent pas les valeurs de la CFDT. Ils font passer l'intérêt individuel avant l'intérêt collectif.

Contre le pouvoir de la finance et le patronat ultralibéral, il faut affirmer notre volonté de combattre l'exclusion avec de nouveaux moyens d'actions. C'est la fin d'un système politique, syndical qui entraîne la perte de valeurs. Le moment est propice à la démocratisation de nos structures. La crise n'en finit plus, pourtant la CFDT ne propose pas de nouveau projet de société. Nous attirons donc l'attention pour un retour vers les fondamentaux, emploi et émancipation. Il faut valoriser l'individu par les actes.

BERNADETTE RAINNE

Syndicat Défense nationale
Midi-Pyrénées

Les restructurations multiples au sein de la Défense mettent en grande difficulté les militaires comme les civils. Dans le cadre de la Loi de programmation militaire (RPM), la priorité est donnée à l'opérationnel, le soutien étant confié au personnel civil. Mais le bilan n'est pas bon. À cela s'ajoute



la diminution de 7 % du budget de la Défense conduisant encore à des réductions d'effectifs et une baisse de moyens. Les personnels civils et militaires sont dans l'incertitude face à leur avenir. Le syndicat est démunie face à cette désorganisation qui entraîne risques psychosociaux, déconsidération, risque de déclassement, atteinte à la condition militaire, perte de confiance. Le colloque organisé par la fédération en lien avec la confédération a permis de rendre publique le malaise. Il faut aller plus loin, portons ensemble le dossier de la Défense, qu'il devienne un thème de société !

CHRISTOPHE HAYE
Syndicat Transports
Poitou-Charente

C'est notre première présence à un congrès confédéral. Notre syndicat porte une attention particulière à la question du développement. Les pratiques de proximité nécessitent des déplacements, de la formation, de la disponibilité et des plages de rendez-vous adaptées. Où sont les militants pour le faire ? Qui fait quoi et comment ? Nous interpellons la confédération sur les moyens humains et financiers à mettre en œuvre.

Il y a trop de structures à la CFDT : les militants sont sollicités de toute part alors qu'ils manquent de temps, l'offre de formation des Uri et celle des fédérations sont concurrentes et cela conduit à des annulations.

À quand les mêmes règles entre public et privé sur le déta-

gement des militants pour nous libérer des arrangements avec le patronat ? La CFDT doit évoluer, notre modernisation est indispensable.

CHRISTOPHE RIEUZE

Syndicat des banques et sociétés financières
Île-de-France

Nous avons fait le choix du dialogue, ce qui valide les résultats de la représentativité. Les accords ne sont pas une fin en soi et doivent se décliner concrètement avec des engagements du patronat. Dans une Union européenne marquée par l'austérité, la Confédération européenne des syndicats (CES) doit œuvrer à une Europe plus sociale. La confédération s'est investie sur la transition écologique, les équipes doivent également saisir de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Pour mieux accueillir les jeunes et accompagner les seniors, mettons en place un contrat de génération ! Rencontrons les jeunes dans les lycées et les universités pour faire connaître la CFDT. La diversité devrait être une réalité. La formation Diversité est une bonne initiative. Le développement et la rénovation des outils de communication doivent se poursuivre. Notre activité syndicale se diversifie et nos moyens baissent. Réfléchissons à mutualiser nos moyens.

ANNE-CLAIRE PATTE

Syndicat Emploi
Grand Ouest

Le développement de notre syndicat n'est pas un hasard, il est le fruit d'un travail militant, merci à l'organisation. Nous sommes passés de la quatrième à la première place à Pôle emploi. Les orientations de la convention tripartite sont partagées par le syndicat, mais sa déclinaison ne répond pas à nos besoins. Pour les demandeurs d'emplois, pour les entreprises, pour les usagers du service public de l'emploi, nous devons exercer nos missions correctement. Le CDI n'est plus la norme, il n'y a plus de parcours linéaires. Nous sommes très attachés aux droits rechargeables, mais l'accès aux formations est compliqué. L'État ne s'engage pas à la hauteur de ses annonces. Le patronat, avec des exigences irréalistes, doit s'engager dans l'emploi et la formation. Ensemble, aidons les demandeurs d'emplois à construire leurs parcours professionnels, et à retrouver un emploi pérenne et de qualité.



CHRISTOPHE RABUSSIER

Syndicat Communication, conseil et culture (S3C)
Poitou-Charente

La CFDT a défendu la loi sur la représentativité syndicale, une démarche de renforcement de la démocratie sociale et de recomposition syndicale. Cette démarche était la bonne, un certain nombre de syndicats ont fait le choix de nous rejoindre. Nous nous interrogeons toutefois sur le type de relations avec l'Unsa. Aujourd'hui, dans le secteur des télécoms, nous avons l'impression de les maintenir sous perfusion.

Il faut réfléchir aux évolutions des structures interprofessionnelles et réduire leur nombre. Les réunions dans les structures sont chronophages, or nos militants ont vocation à être sur le terrain. Gardons les Uri, en les dotant de moyens pour assurer une présence équitable. Les évolutions numériques doivent permettre un meilleur fonctionnement en réseau.

Le S3C Poitou-Charente est convaincu du bien-fondé de la démarche « Réponses à la carte » (notamment pour les adhérents isolés) et favorable à la généralisation du service.

BERNARD PIRAS

Syndicat Chimie énergie
Champagne-Ardennes

La volonté de réformer notre organisation est une ambition qui a fait « pschitt ». Avec « Oser le changement », nous devions modifier nos pratiques d'organisation, de la section à la confédération. Cette ambition n'a pas tenu ses promesses. Notre organisation qui date de 50 ans est-elle encore appropriée à un environnement profondément modifié ?

Nous avons toutefois lancé des expérimentations et innovations pour renforcer notre proximité. Nous voulons pousser le feu sur la question des services : conseils économiques et juridiques, services aux jeunes pour qu'ils voient un intérêt à l'adhésion.

Satisfécits : la CFDT est autonome, capable d'engagement. Il faut maintenir le contact avec le patronat et le gouvernement. Il est urgent de construire le pôle réformiste en se rapprochant de l'Unsa et en créant des convergences avec la CFTC et la CGC.

YVES MAMBRET

Syndicat Communication, conseil et culture (S3C)
Provence - Alpes

Forts d'un syndicat « 3C » unifié au niveau régional, notre nombre d'adhérents n'a cessé de progresser et nos militants de s'investir au niveau pro et interpro.



Nous sommes effrayés devant les résultats des dernières élections qui mettent à mal les valeurs de la CFDT. Face à cette situation, il est indispensable de renforcer notre présence sur le terrain. Par le dialogue d'abord qui permet d'aboutir à de bons accords, comme sur le travail du dimanche dans une boutique Orange du centre commercial « Les Terrasses du port » (Marseille). Quand le dialogue ne suffit pas, nous utilisons les médias comme l'ont fait les militants de Sogeti pour sauver une filiale.

Nous affirmons l'intérêt de travailler en filière économique (donneurs d'ordres et sous-traitants).

Nous voulons davantage de synergie entre organismes de formation CFDT, créer des modules plus axés sur la pratique du mandat et régulièrement actualisés.

JEAN-MICHEL LEGRAND

Syndicat des établissements Défense nationale
Haute-Bretagne

Nous souhaitons rappeler l'intérêt stratégique de la Défense nationale à la fois sur le plan économique, territorial et individuel. Une défense nationale est indispensable au maintien de la démocratie et de la protection des individus lorsque nous sommes menacés par une pollution, un attentat ou une catastrophe climatique. Malheureusement, ce secteur est victimes de coupes sombres : 30 000 emplois civils directs supprimés en dix ans et nos capacités opérationnelles sont impactées. Les conséquences sur les emplois indirects, tels que les commerces ou les communes et leurs écoles, sont déplorables. Notre syndicat reconnaît le travail de la confédération, mais elle doit poursuivre sa réflexion pour défendre



un service citoyen. Enfin, nous remercions les utilisateurs pionniers de Gasel qui ont essayé les plâtres, identifié les dysfonctionnements et nous ont permis une appropriation sereine de l'outil.

SOLANGE HUGUET
Syndicat Santé sociaux
Saint-Nazaire et région

Notre syndicat est en bonne santé, mais il est confronté à des problèmes de temps syndical insuffisant pour le faire fonctionner dans des conditions satisfaisantes. Cela s'explique par le nombre d'instances où la CFDT doit être représentée et par le nombre d'établissements de petite taille avec un faible temps de représentation syndicale.

Le syndicat a pu bénéficier de l'aide de l'Union départementale de Loire-Atlantique (UD 44) et du temps mutualisé dans le cadre de la fonction publique hospitalière (FPH). Malgré cela, il est difficile pour nous de concilier l'action de proximité et les activités du syndicat.

Un courrier va être envoyé à la confédération l'alertant de la diminution de nos moyens. Nous avons besoin de vivre et non de survivre. Sachons utiliser au mieux tous les moyens (notamment les temps syndicaux) qui ne sont pas utilisés, tant dans le secteur privé que dans la FPH. C'est à la confédération d'exiger ces avancées.



JÉRÔME MORIN

Syndicat Communication, conseil et culture (S3C)
Midi-Pyrénées

Depuis la création de la F3C, notre syndicat est en progression sur ses cinq pôles d'activité. Notre stratégie de développement centrée sur l'agglomération toulousaine a favorisé l'intégration de salariés du public et du privé, de l'économie sociale associative et du secteur marchand, de grandes et petites entreprises, de donneurs d'ordres et de sous-traitants. Pour assurer la relève de nos instances, nous avons instauré avec succès des contrats de renouvellement générationnel.

La réforme de la représentativité, stimulante, a incité le syndicat à être présent au plus près des élus.

Malgré des écueils de mise en œuvre, les Ani signés contribuent à donner aux salariés l'image d'une CFDT réaliste et active. Notre capacité à lutter concrètement contre la précarité nous distingue.

Les retours des équipes sur l'utilisation du CICE par les employeurs sont négatifs.

FRANÇOIS BON
Syndicat Métallurgie
Paris et Défense

La Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) est présente à Paris dans les entreprises de location de voitures, dans les parkings. Dans les sièges sociaux, nous avons besoin de l'aide de la CFDT Cadres, car c'est un monde de cadres où s'afficher CFDT est très difficile.

Beaucoup d'entreprises de la métallurgie délocalisent, d'où une baisse du nombre d'adhérents pour Paris.

Concernant la politique confédérale, nous regrettons qu'elle n'ait pas été plus active contre la fiscalisation de la cotisation des mutuelles. Un autre moment fort a été la manifestation pour tous, sur laquelle nous avons débattu. Nos choix ont été en accord avec notre culture profonde et celle de la déconfessionnalisation dont nous fêtons les 50 ans. Enfin, la CFDT a gagné beaucoup de points par sa représentativité.

CLAUDE ELBAZ
Syndicat Santé sociaux
Gironde

L'idée du syndicalisme engagé développée par Laurent Berger dans sa présentation du rapport d'activité soulève des inquiétudes chez nos adhérents. Pour exemple, l'Ani de janvier 2013 a vocation à préserver l'emploi, mais en réalité combien d'emplois ont-ils été sauvagardés ? L'accord devait conduire à un recul du nombre de CDD, or ce n'est pas le

cas. Sur l'encadrement des temps partiels, dans notre secteur associatif, un accord de branche dérogatoire a été signé par la CFDT, ce qui réduit à néant ce dispositif. Sur l'extension de la complémentaire santé, dans notre secteur associatif, qui financera les 50 % de la part employeur ? Le Pacte de responsabilité repose sur l'idée d'engagement de l'employeur, mais au final il n'y a pas d'objectifs chiffrés en contrepartie des allégements de charges pour les entreprises. Notre syndicat est pour un syndicalisme engagé, mais à condition que cela soit avec un ciel dégagé.

CLAIRE CELLAN
Syndicat Santé sociaux
Pays basque

Notre intervention porte sur le dialogue social territorial au Pays basque qui a commencé à prendre forme il y a deux ans. Nous voulons « *anticiper les mutations socio-économiques par le dialogue social territorial* », avec trois objectifs : contribuer à l'actualisation d'une stratégie économique et sociale du territoire, investir de nouveaux domaines, mettre durablement les partenaires sociaux au cœur de la stratégie socio-économique. Les difficultés du dialogue social se font sentir en particulier dans les TPE-PME, quand il s'agit d'apporter des garanties aux salariés et de prévoir les outils nécessaires à la sécurisation de leur parcours. D'importantes difficultés existent aussi dans les gros établissements publics et privés, où on assiste à une aggravation des conditions d'exercice des mandats des représentants syndicaux qui subissent des pressions.

SANDRA JACQUEMIN
Syndicat des transports interdépartemental
Centre (Stic)

Notre syndicat appartient à la Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) dont certains éléments ont oublié les valeurs que la CFDT met en avant au moment de se syndiquer. Il ne faudrait pas que le « D » de CFDT se transforme en « D » de dictature. Les mandats dans les réunions paritaires devraient être détenus par des militants et non par des personnes ayant de mauvaises motivations (jetons de présence). Nous demandons à la confédération d'en tirer les conclusions pour que la démocratie vive pour nos élus d'entreprise. Concernant Gasel, ce logiciel sera sans doute un excellent outil, mais c'est un vrai parcours du combattant pour notre trésorerie. La confédération n'a pas été à la hauteur. Enfin, la mixité n'est pas pour nous une vague notion. Dans la branche Route, nous dénonçons le machisme ambiant. Mais en avril dernier, notre syndicat a élu une femme secrétaire générale. Nous en sommes très fiers !

VÉRONIQUE PIVETEAU

Syndicat Métallurgie
Nantes et sa région

L'actualité a été marquée par trois événements : une crise économique persistante, la loi sur la représentativité (32,45 % sur le département Loire-Atlantique) et l'adhésion de la CFDT à la convention collective (avec des avancées sur la prise en compte des périodes d'intérim). Avec le soutien de l'interpro et de l'Union Mines métal dans la mise en œuvre des accords nationaux, nous continuons à nous mobiliser pour l'emploi (Alcatel Lucent, Walor, Nextiraone). Nous avons progressé de 21 % en nombre d'adhérents sur 5 ans. Hélas, la moyenne d'âge a aussi augmenté. 15 % sont des femmes. Il faut souligner le travail formidable des conseillers du salarié et des défenseurs syndicaux. Nous regrettons que la réforme de la Cnas n'intègre pas la question de la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles. Nous craignons enfin les conséquences de la loi sur la formation professionnelle.

SYLVIA RÉMY

Syndicat Communication, conseil et culture (S3C)
Lorraine

La CFDT a su faire montre de responsabilité et d'efficacité durant cette mandature compliquée. En témoigne, la signature de l'accord national sur la sécurisation de l'emploi.





Accord qui donne à nos équipes de nouvelles prérogatives économiques et dont on mesure toute la portée en périodes de crise.

Autre sujet de satisfaction, l'évolution de nos pratiques syndicales dans un monde du travail qui évolue et face aux nouvelles attentes des salariés. Ainsi « Adhérents + », « Réponses à la carte » ou « Boîte à outils » se sont avérés des outils pertinents en termes de proximité et de développement.

Enfin, il importera de poursuivre le travail engagé sur la question du renouvellement générationnel. Les enjeux sont vitaux. Sans sombrer dans le dogme du jeunisme, il faudra faire une place aux jeunes adhérents et militants, et les accompagner pour favoriser leur prise de responsabilité.

CLAUDIE JOUVENOT

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Nord - Pas-de-Calais

À l'Éducation nationale, heureusement qu'il y a la CFDT car les autres organisations syndicales sont pesantes ! Nous nous sentons bien à la CFDT, seule organisation à avoir réfléchi à un « Projet pour l'école ».

Nous avons organisé un travail transversal avec, notamment, les communaux sur les rythmes scolaires. Nous travaillons à syndiquer des personnels dans les écoles primaires, des effectifs de 2 à 15 personnes: nos TPE à nous !

Il est crucial de donner la parole aux gens sur les conditions de travail en prenant en compte la dimension psychologique, trop souvent ignorée par les mots souffrance ou santé, bien trop médicaux.

À améliorer : notre communication notamment sur la campagne Fonctions publiques, trop simpliste et ne mettant pas en valeur notre pensée complexe. Également la sécurisation du parcours des adhérents comme 7^e chantier expérimental, le mot « adhérents » qui n'est pas assez présent dans les textes du congrès.



1.3 RÉPONSE AUX INTERVENTIONS SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ, PAR LAURENT BERGER

Vous avez été nombreux à vous exprimer à cette tribune sur le bilan des quatre années écoulées depuis notre congrès de Tours. Vous avez été plus nombreux encore que lors de nos précédents congrès : 110 syndicats, unions territoriales des retraités (UTR), fédérations, unions régionales et unions confédérales sont intervenus à la tribune. Mais aussi toutes celles et ceux dont les interventions ont été déposées et que j'ai lues hier soir.

Dans quel autre lieu ; dans quelle organisation ; la diversité des situations vécues trouve-t-elle ainsi à s'exprimer dans le respect de l'écoute, dans la franchise des propos et la volonté d'agir ensemble ? C'est avec une grande satisfaction que je veux souligner la qualité, la richesse et la vigueur de vos interventions. Elles sont la marque d'une organisation qui travaille, qui débat. Une organisation vivante, responsable, exigeante avec elle-même comme elle l'est dans ses revendications. Je vous avais dit que nous allions vivre un moment de démocratie, vous en avez fait un grand moment de démocratie.

Durant ces deux journées, vous avez témoigné de la détermination et de l'engagement des responsables et des militants. Vous nous avez fait part de leurs réussites, de leurs difficultés et de leurs attentes à l'égard de la confédération.

Et c'est d'abord à tous ces militants de tous les secteurs professionnels auxquels je pense et je m'adresse aujourd'hui. Pour leur dire la reconnaissance du congrès pour leur action, leur engagement, leurs choix courageux, parfois décriés, mais ô combien utiles et porteurs de résultats.

Vous avez manifesté avec fierté votre adhésion à la cohérence de notre ligne stratégique et de nos choix collectifs. Mais vous avez aussi largement exprimé que ce cap ambitieux nécessite impérativement une attention et un soutien renforcés des militants si nous voulons être à la hauteur des ambitions et des engagements que nous portons pour les salariés et la société.

Vos interventions ont embrassé beaucoup de sujets, avancé des propositions et soulevé des questions. Je ne pourrai parler de tout. Certains trouveront réponse dans nos débats sur la résolution de la Cnas et les orientations de la résolution générale, d'autres viendront enrichir notre réflexion et nos travaux futurs.

Plusieurs d'entre vous ont évoqué les « *désordres du monde* », ses crises multiformes dont les travailleurs les plus fragiles sont les premières victimes. Pour la CFDT, les droits humains



et les droits des salariés ne peuvent être bien défendus dans un territoire, un pays, sans s'assurer qu'ils soient aussi défendus dans toutes les régions du monde. En ce jour du 25^e anniversaire des premières élections libres en Pologne, mais aussi de la répression de la place Tian An Men, rappeler nos valeurs de liberté et de solidarité n'a que plus de sens et je salue les représentants de Solidarnosc et de l'ONG chinoise China Labour Bulletin qui nous font l'honneur d'assister à ce congrès.

Ces valeurs de liberté et de solidarité ont guidé encore notre action internationale durant ces quatre années. Je veux en citer quelques exemples parce que sur ce terrain aussi nous préférons le concret aux grandes déclarations enflammées. Coopération avec l'UGTT, acteur majeur de la transition démocratique en Tunisie. Coopération engagée avec l'UMT au Maroc, pour un travail concret dans les entreprises françaises et leurs sous-traitants. Solidarité quand survient le drame du Rana Plaza au Bangladesh, qui met tragiquement en lumière la course folle aux profits, au moins-disant social, d'entreprises s'affranchissant sans scrupules du respect des droits fondamentaux des travailleurs. Nous nous engageons pour imposer des négociations aux multinationales et, avec des ONG, pour que soit instauré un devoir de vigilance des multinationales à l'égard de leurs sous-traitants. Parce que la CFDT refuse que cela soit une fatalité.

Pour nous, la responsabilité sociale et sociétale des entreprises n'est pas qu'un sigle. Cela doit devenir une obligation pour toutes les entreprises, une obligation ni transférable à la sous-traitance ni entravée par les frontières.



Ces questions sont aussi parmi les enjeux du syndicalisme mondial. La CFDT veut un syndicalisme mondial porteur de propositions qui débouchent sur un dialogue avec les instances internationales et les représentants des multinationales. Les propositions syndicales doivent être traduites en décisions concrètes là où l'ensemble des acteurs s'engage.

La CFDT a défendu avec force cette vision lors de sa participation au dernier congrès de la Confédération syndicale internationale, il y a deux semaines à Berlin. Nous y avons aussi soutenu le combat contre « *le blanchiment d'argent, l'optimisation fiscale et les paradis fiscaux* ». Des pratiques qui continuent d'entraver un développement juste et la réduction des inégalités. Un combat qui doit se mener aussi au niveau européen.

Même si nous y reviendrons demain lors de l'adoption d'une motion d'actualité sur l'Europe, je veux rappeler ici les raisons de notre attachement à l'Europe. Seul l'échelon européen nous permettra de peser dans la mondialisation, face aux changements dans les équilibres mondiaux. Seule l'Union européenne nous permettra de relever les défis d'un nouveau mode de développement conjuguant progrès économiques et sociaux dans le respect de l'environnement.

Aujourd'hui, un quart de la population de l'Union européenne vit ou risque de vivre sous le seuil de pauvreté. Elle compte plus de 26 millions de chômeurs dont 5,6 millions de jeunes. Alors, la construction européenne piétine, ses citoyens, ses travailleurs doutent de son bien-fondé et ils l'ont exprimé lors des élections au Parlement européen de la semaine dernière. C'est en ces moments de doutes que notre conviction européenne ne doit pas faillir. C'est en ces moments de crise que la CFDT doit combattre les manifestations de replis nationaux. C'est en ces moments d'oubli que nous devons mettre en avant les acquis de la construction européenne, qui a permis de garantir la paix, qu'on sait ô combien fragile, la démocratie, le progrès économique et social. La crise que nous traversons, sachons le rappeler, n'est pas due à un excès d'Europe. Elle est due à l'absence de politiques économiques, fiscales et sociales communes. Elle est due à un manque d'Europe.

Comme l'a dit l'un d'entre vous, dans un marché commun européen de libre circulation des biens et des personnes, la circulation des travailleurs détachés n'est pas le problème. Le problème, ce sont les abus et l'exploitation de ces personnes par des entreprises peu scrupuleuses du respect de la législation, des règles de sécurité et des conditions de vie au travail des salariés. Pour la CFDT, les avancées obtenues dans la révision de la directive ne sont pas négligeables, elles accroissent la capacité de contrôle des États membres et la responsabilité de l'entreprise. Ce sont de nouveaux leviers dont l'action syndicale doit se saisir pour lutter contre les abus et les fraudes, et défendre les travailleurs détachés.

Parler du monde et de l'Europe, c'est dire aussi que le climat de déclin qui mine la France traduit son incapacité à trouver sa place dans le monde et à penser l'Europe comme un potentiel de développement et de nouveaux progrès. Sur ce point, vous avez été nombreux à manifester votre inquiétude sur l'état de notre société et de sa démocratie.

Le triptyque infernal – chômage de masse, asphyxie de l'endettement public, absence de compétitivité de l'économie – continue d'enfermer la société dans l'étau d'un pessimisme destructeur. Vous avez rappelé la gravité des situations de destruction d'emplois, les dégâts de la précarité et de la pauvreté qui touche maintenant un grand nombre de travailleurs. L'incapacité des responsables politiques à construire une vision, à proposer un projet collectif mobilisateur a trouvé dans les derniers suffrages électoraux, qu'ils soient municipaux ou européens, la sanction sévère et préoccupante des citoyens.

La défiance récurrente à l'égard de la parole politique menace lourdement notre démocratie. Mais la poussée du vote Front national (FN) et la dénonciation des buts réels que vise ce parti ne doit pas masquer la crise grave de la classe politique française. Le défaut de projet des partis de gouvernement focalisés sur leurs débats et leurs équilibres internes a ouvert des voies d'eau dans lesquelles le Front national s'est engouffré. Vous avez exprimé vos lourdes inquiétudes concernant le recueil des voix des salariés pour ce parti qui menace la démocratie et les droits des salariés.

Je l'ai dit et nous l'affirmons depuis longtemps, le FN n'est pas un parti comme un autre. Ses idées sont antinomiques aux valeurs du syndicalisme que nous défendons, de notre vision de l'Homme sur laquelle repose le sens nos engagements et de nos pratiques. Une vision qui fait de la solidarité et de l'émancipation, les piliers du vivre-ensemble.

Vous l'avez souligné, les argumentaires que nous avons produits sont utiles pour dénoncer les mensonges du FN, ses fausses solutions. Face aux peurs qu'il véhicule, face aux divisions qu'il provoque, nous devons opposer un travail d'écoute des salariés, un travail de proximité.

Nous devons redonner des perspectives, des espoirs, qui passent aussi par un projet européen revivifié. En un mot, nous devons continuer notre travail de syndicalistes, acteurs de la démocratie, un travail long et difficile mais seul capable de recréer du lien social. Mais les partis politiques républicains doivent eux aussi réagir vite pour retrouver leur rôle d'animation du débat public et offrir un projet collectif à nos concitoyens. Retisser le pacte républicain, c'est une responsabilité collective, c'est un enjeu pour notre démocratie.

La démocratie, c'est aussi la démocratie sociale et le rôle de ses acteurs et en particulier du syndicalisme, et de son utilité dans la construction de réponses neuves face à des réalités de plus en plus complexes. La volonté d'engagement est au cœur de notre conception de la démocratie sociale. Partout où nous sommes et agissons, nous nous engageons avec lucidité, patience et détermination pour obtenir des avancées. Pour cela, la CFDT a choisi de saisir toutes les formes de dialogue. Elle a souvent été à l'initiative, toujours avec le souci de défendre l'intérêt du plus faible et du plus précaire sans perdre de vue l'intérêt général. Nous avons poussé pour que l'exercice de la démocratie sociale s'organise selon une méthode transparente et structurée: concertation tripartite, ou quadripartite, ouverte à d'autres acteurs de la société civile, agenda social et évaluation des dispositifs.

Cette nouvelle méthode de dialogue, qui paraîtrait si normale pour nos camarades européens, se heurte aux habitudes ancrées dans la culture française. Celle de relations sociales trop largement fondées sur une vision uniquement conflictuelle et où la victoire n'a de goût que s'il y a un perdant! Quel est ce pays qui refuse si souvent la notion de contrat? Celui de Jean-Jacques Rousseau qui disait pourtant que le contrat, c'est le refus de considérer l'inégalité entre les Hommes comme naturelle.

La maturité n'a pas encore touché l'ensemble des partenaires sociaux, comme le montrent les contradictions du patronat entre les accords qu'il signe et les discours qu'il tient quand il s'agit de passer à la mise en œuvre. L'État n'est pas en reste quand il est lui-même employeur et fait parfois douter des vertus de la démocratie sociale. En annonçant la suspension des seuils dans les entreprises, le ministre du Travail a commis plusieurs fautes: il entre par effraction dans la négociation sur la modernisation du dialogue social prévue à l'automne. Il lie cette question à la création ou au maintien d'emplois pour répondre semble-t-il à une nouvelle injonction du patronat. Mais que dit-il aux 9 millions de salariés aujourd'hui dépourvus de toute représentation du personnel dans leurs entreprises?

Pour la CFDT, la modernisation du dialogue social ne doit pas conduire à une baisse des moyens existants, le dialogue social doit concerner 100 % des salariés, les élus et les mandatés doivent avoir les moyens d'exercer pleinement de leurs mandats, et bénéficier de parcours professionnels valorisés. Pour la CFDT, le dialogue social, ce n'est pas le problème, c'est la solution! C'est l'affaire de tous, car cela se passe à tous les niveaux où a lieu le dialogue. C'est pour cela que la remontée des informations, des pratiques et des engagements de terrain est tout aussi précieuse que la diffusion descendante de mesures à décliner. C'est pour cela que nous devons nous mobiliser sur le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), les contreparties du Pacte de responsabilité.

Le dialogue social, je vous l'ai dit, c'est aussi valable pour l'État. Depuis quatre ans, la perte de sens de mission des agents publics, l'addition de tâches contradictoires, l'absence de réponse sur leur avenir sont toujours d'actualité. L'absence totale de concertation et de dialogue social dans la mise en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) puis de la Modernisation de l'action publique (Map) est une marque de mépris des pouvoirs publics à l'égard de ces agents. Alors rappelons au gouvernement: il ne peut y avoir de réforme sans les agents, il n'y a pas de changement possible sans dialogue social.

Dans la Fonction publique, la voie est étroite pour que le syndicalisme de propositions trouve la place à laquelle il a droit.

La CFDT, par la voix de l'Uffa et des fédérations, assume sans état d'âme sa place de syndicat réformiste en faisant des propositions, en soutenant des projets quand ils vont dans le sens d'un meilleur service pour les citoyens et de notre démarche syndicale, et en dénonçant ce qui est inacceptable. Pour la CFDT, la situation dégradée du pouvoir d'achat et des conditions de travail des agents doit cesser au plus vite.

Nous le savons, dans la Fonction publique, la voie est étroite pour que le syndicalisme de propositions trouve la place à laquelle il a droit. La CFDT poursuivra son action pour améliorer la situation des agents. Vous avez été plusieurs à nous inquiéter du financement du dialogue social et du syndicalisme. Depuis la position commune de 2008 sur la représentativité, nous considérons qu'une réforme était nécessaire sur le financement du dialogue social compte tenu également de la suspicion permanente, la complexité et parfois l'opacité des dispositifs, et surtout pour pérenniser nos ressources.

Nous nous sommes donc engagés dans la concertation avec le gouvernement, mais disons-le nettement, la loi du 5 mars 2014 sur cette partie ne résulte aucunement d'une négociation. Le gouvernement a décidé seul de son contenu, qui suscite des interrogations.

Face à nos doutes, nos questionnements et nos inquiétudes, nous avons interpellé le ministre du Travail sur la portée de la loi et ce qui relève directement de l'État. Le ministère nous a confirmé que la loi ne remettait en cause ni la liberté de négociation aux différents niveaux (entreprise, branche, interpro) d'accords portant sur le financement du dialogue



social et le droit syndical, ni les accords existants portant sur le droit syndical ou le financement du dialogue social sur l'ensemble du secteur privé sans exception.

Sur la formation syndicale, les accords de branche pourront être pérennisés, mais dans un autre cadre à négocier au niveau de ces branches pour être en conformité avec la loi du 5 mars 2014.

Je veux m'arrêter sur la **représentativité**. La mesure de la représentativité syndicale nous montre le chemin parcouru par le syndicalisme d'engagement. Mais je voudrais insister sur quelques points. Même si le nombre de salariés non pris en compte dans la mesure de la représentativité est encore trop élevé, il faut rappeler que les salariés dans les entreprises votent près de trois fois plus qu'aux élections prud'homales. Si au global, la CGT devance légèrement la CFDT, celle-ci est l'organisation syndicale de référence dans les entreprises: avec un taux de couverture de 96 % dans les branches professionnelles et dans l'encadrement. Cette force, nous devons la conforter avec les élections de fin d'année dans la Fonction publique et la renforcer dans le privé en 2017. En 2017, il n'y aura plus de représentativité descendante et il y aura donc une nouvelle redistribution des cartes avec des incidences fortes en matière de négociation collective et d'engagements. Nous devons collectivement nous y préparer pour faire gagner la CFDT ! Vous le voulez ? Alors continuons le travail entamé !

Je sais que vous voudriez que je vous dise que nous serons premiers en 2017. Je préfère vous dire: continuons notre travail par l'écoute et la proximité, obtenons des résultats concrets pour les salariés, multiplions nos implantations, accueillons tous ceux qui, comme le Syndicat des cadres de la sécurité intérieure en a été le témoin à cette tribune, déclinent de rejoindre et conforter la dynamique que nous portons, augmentons notre nombre d'adhérents et alors si vous voulez être premiers, cela ne tient qu'à nous tous !

À l'incantation, je préfère la mobilisation générale des syndicats, des équipes syndicales. Il ne suffit pas que j'affirme l'objectif à cette tribune... il faut que notre ambition collective nous amène à faire plus encore pour gagner la confiance des salariés.

La confiance des salariés est indispensable pour répondre à leurs attentes et relever de grands défis. Répondre aux attentes des salariés, c'est aller vers un nouveau mode de développement. Derrière ce concept, ce sont des objectifs très concrets que nous avons poussés durant ces quatre années. Ils sont de quatre ordres :

- une stratégie industrielle au service de la croissance et de l'emploi;
- une intervention publique efficace;

- de nouvelles solidarités;
- un emploi et un travail de qualité pour tous.

Pour construire une stratégie industrielle efficace, les filières d'activités sont des lieux essentiels. Elles doivent permettre de mieux anticiper les emplois de demain et préparer la transition écologique tout en répondant aux besoins des salariés. Pour la CFDT, cet engagement dans les filières traduit aussi son exigence de coopération des entreprises et d'une responsabilité des grandes entreprises envers les petites et moyennes entreprises (PME), les entreprises sous-traitantes. Ce sont des conditions essentielles à une économie de la qualité.

Un mot sur la Défense. Le colloque de janvier est un acte fort qui témoigne de l'engagement de la confédération sur ce dossier. Je veux rassurer nos camarades de la Fédération des établissements et arsenaux de l'État (FEAE): nous poursuivrons notre investissement sur les questions de Défense avec vous et avec les autres fédérations concernées.

J'ai parlé lundi de transition énergétique, je veux ici revenir rapidement sur l'**écotaxe**. La CFDT s'oppose à la suppression de l'écotaxe poids lourd, sans alternative, parce qu'elle permet de lutter contre le dumping social et environnemental. Nous demandons au gouvernement de poursuivre sa mise en place. Il en va de la crédibilité de la démarche vers la transition énergétique, dont nous attendons dans les prochains jours un projet de loi que nous espérons audacieux. Il en va aussi de la crédibilité de la parole publique et de l'autorité de l'État: une loi a été votée. Un contrat a été passé avec une société, Ecomouv, qui a embauché 180 salariés. Aujourd'hui, il faut que le gouvernement tienne ses engagements et aille jusqu'au bout de la démarche. Ce sera la meilleure réponse à apporter au mouvement poujadiste des bonnets rouges et aux lobbys patronaux.

Ce nouveau mode de développement qui nous est cher, il passe aussi pour la CFDT par une action publique porteuse de sens, efficace, au service de tous les citoyens. N'ayons pas peur de le dire: le service public est plus que jamais une chance pour la France, car il est lui aussi créateur de richesses, d'emplois, d'avenir. L'école, dont il a été question dans vos interventions, en est un bon exemple. Il faut faire une réforme en profondeur qui réduise les inégalités, car c'est l'avenir du pays que nous construisons à l'école. Mais les contraintes qui s'exercent sur l'action publique sont nombreuses et la réduction des dépenses se traduit trop souvent par une logique du rabot. Au détriment d'une réflexion globale sur le sens de l'action publique, mais aussi de l'implication des agents dans les réformes.

L'action publique ne requiert ni la même organisation ni les mêmes compétences en 2014 qu'en 1945 ou même en 1983. Pour construire cette action publique de qualité, il est indispensable de dépasser le dogme budgétaire et comptable, mais aussi les effets d'annonce ! Pour la CFDT, une réforme territoriale est nécessaire et doit répondre aux conditions suivantes :

- équité et cohésion sociale,
- proximité avec le citoyen,
- action publique de qualité,
- reconnaissance des agents,
- développement du dialogue social.

La confédération s'engage à mettre en place un groupe de travail interne et à approfondir - rapidement et avec vous - la réflexion sur le paysage administratif local afin d'avoir un positionnement clair dans le débat qui s'ouvre.

Aux errements du gouvernement, nous devons opposer la cohérence de notre projet.

Vous l'avez compris, la CFDT se montrera exigeante sur les évolutions territoriales, et plus largement sur la construction des services publics de qualité. Et des services publics de qualité, il faut bien les financer ! La solidarité, qui doit être au cœur de notre mode de développement, c'est aussi payer des impôts. Le consentement à l'impôt est l'un des piliers de notre pacte républicain, il faut le rappeler avec force au moment où se développe un discours anti-impôt. Plusieurs d'entre vous sont revenus sur ce que le gouvernement voudrait faire passer pour une politique fiscale, parfois pour regretter la timidité des réactions de la confédération à l'occasion de telle ou telle annonce. Non, la CFDT n'est pas restée muette. Dès le mois de septembre 2013, nous avons dit au gouvernement qu'il faisait fausse route et dénoncé cette politique aveugle. Dans l'argumentaire qui a été diffusé en octobre 2013, nous indiquions que « *sans cadre général défini et en l'absence d'une révision du barème, l'accumulation de telles mesures pénalisent de nombreux ménages dont les revenus ne sont pas particulièrement élevés. Certains d'entre eux, aux revenus modestes vont devenir imposables, les amenant à devoir acquitter des taxes et des redevances dont ils étaient dispensés (taxe d'habitation, redevance télévision...) et, s'agissant des retraités et des chômeurs, voir leur taux de CSG augmenter* ».

Aux errements du gouvernement, nous devons opposer la cohérence de notre projet : moins d'impôts indirects, qui pèsent plus sur les ménages modestes que sur les ménages aux hauts revenus, au profit d'un impôt sur le revenu refondé.

Oui, il faut consolider notre pacte social, reconstruire des services publics de qualité, accroître l'investissement public. Et alors, oui : il faut payer des impôts. Mais des impôts justes ! Et vous pouvez compter sur la CFDT pour continuer de porter notre projet et d'exiger une réforme d'ensemble de la fiscalité. C'est le seul moyen de financer un des socles de notre mode de développement : la protection sociale et notamment l'accès de tous à des soins de qualité.

L'accès à la santé, c'est d'abord une meilleure organisation du système de soin autour du patient. L'ensemble des professionnels de santé dans le public comme le privé, doivent favoriser les pratiques de collaboration professionnelle dans l'intérêt du patient. Cela nécessite évidemment une meilleure reconnaissance et une plus grande valorisation des salariés de ces champs professionnels, dans le privé comme dans le public. Comme vous l'avez dit, cette mission nécessite aussi d'être exigeants à l'égard de professionnels libéraux, financés par la solidarité, pour lutter contre les déserts médicaux et contre les dépassements d'honoraires abusifs.

La protection sociale, c'est aussi la prise en charge de la perte d'autonomie. Vous l'avez dit, toute l'organisation, la confédération, l'Union confédérale des retraités (UCR) et les champs professionnels concernés sont mobilisés depuis plus de dix ans, pour une réforme d'envergure de la prise en charge de la perte d'autonomie. Aujourd'hui, nous pouvons mettre à notre crédit l'inscription de cette réforme à l'ordre du jour du conseil des ministres d'hier. À nous de rester vigilants et mobilisés pendant le débat parlementaire, et après, pour que la loi se traduise dans les faits dès 2015. Cette loi est un premier pas. Il faudra aller au-delà... Vous en avez dressé les pistes hier.

Le chantier de la prise en charge de la perte d'autonomie nous occupera encore un bon moment ! Concernant la complémentaire santé, vous avez été nombreux à souligner le progrès social que constitue sa généralisation à tous les salariés.

La CFDT est, et reste, très engagée pour la défense de la mutualisation la plus large de la prise en charge des frais de santé. Et la Sécurité sociale en est le pilier le plus important. Mais la CFDT est aussi convaincue que l'accès à une complémentaire santé est un vecteur important de l'accès aux soins, et aussi de recul de la précarité et de la pauvreté. C'est pourquoi, après cette première étape de la généralisation aux salariés, la CFDT veut permettre l'accès de tous à une complémentaire : demandeurs d'emploi, jeunes, retraités, personnes handicapées privées d'emploi... Nous voulons coordonner sécu et complémentaire pour améliorer l'accès aux soins et permettre, via les contrats responsables de mieux réguler l'offre de soin.



© Infocom.

Travail et pénibilité. À Tours, nous avons fait du travail une de nos priorités, parce que le travail c'est le cœur de notre action. Agir pour la qualité de vie au travail, c'est le moyen de redonner corps à un nouveau contrat social dans les entreprises et les administrations.

Vous avez largement validé le travail mené, et l'enjeu est de soutenir et d'accompagner des sections pour les aider à « produire de l'action revendicative » en proximité avec les adhérents et les salariés sur les questions du travail, démarche qui va se poursuivre dans la mandature. L'actualité sur le travail, c'est la mise en place du Compte personnel de prévention de la pénibilité. Là-aussi, vous avez exprimé des craintes sur sa mise en œuvre.

Lenjeu, c'est de maintenir la pression sur le gouvernement sur le Compte pénibilité, chèrement acquis par la seule CFDT.

Nous revendiquons un dispositif qui soit simple pour garantir sa mise en œuvre rapide, qui prenne en compte l'exposition réelle individuelle à l'un des dix facteurs de pénibilité. Il faudra toutefois nous s'assurer que les ressources seront bien là quand des droits seront acquis par les salariés exposés à la pénibilité.

Je l'affirme à cette tribune: notre détermination est totale pour que le Compte personnel de prévention de la pénibilité soit effectif au 1^{er} janvier 2015.

Rémunération et pouvoir d'achat. Pour la CFDT, agir en priorité sur l'emploi et sur le travail n'implique pas de mettre

de côté les questions salariales dans le privé comme dans le public. Même si cette question trouve bien souvent sa réponse dans les professions, des pistes d'actions, vous le savez déjà, se retrouvent en très bonne place dans le projet de résolution. Elles vont donner lieu à plusieurs débats, à partir de jeudi. Je vais donc laisser les débats se mener.

Je veux à ce moment de mon intervention, m'arrêter sur un sujet que vous avez beaucoup évoquer: **les jeunes**. Afin de relever le défi générationnel dans notre société et dans notre organisation, les objectifs que nous nous sommes assignés à Tours étaient simples, mais ambitieux: une CFDT qui agit pour les jeunes et pour que les jeunes soient bien dans la CFDT. Une fois de plus, nous pouvons affirmer que notre syndicalisme a été payant. Notre détermination de ces quatre dernières années se mesure aujourd'hui par des résultats concrets. C'est grâce à la CFDT que, dans le cadre des accords sur les jeunes de 2011, près de 150 000 jeunes dans la galère ont pu accéder à l'emploi durable.

C'est encore grâce à la CFDT que, toujours dans le cadre des Ani Jeunes, 45 000 jeunes pourront accéder à un logement, dans un parc social qui leur est trop souvent inaccessible. C'est notre détermination qui évitera demain à de nombreux jeunes d'être embarqués dans des stages sauvages, en dehors de tout cursus de formation et sans garanties de droits sociaux. C'est notre force de proposition qui a permis de donner du sens au contrat de génération, dont l'idée se résumait à l'origine à quelques lignes dans un programme électoral, et même si les résultats peinent à arriver. C'est notre action syndicale sur les jeunes en France et en Europe, avec la Confé-

dération européenne des syndicats (CES), qui a contribué à contraindre les gouvernements européens à mettre en œuvre une Garantie Jeunes pour l'accompagnement des jeunes décrocheurs. 100 000 jeunes devront en bénéficier.

C'est notre combat contre la pauvreté qui a abouti à l'ouverture, trop partielle encore, du RSA aux jeunes qui en étaient jusque-là injustement exclus. C'est notre engagement encore, qui a ouvert aux apprentis et aux étudiants la possibilité de voir leurs années de formation mieux prises en compte dans leurs droits à la retraite. C'est pour les jeunes enfermés dans une succession de CDD à la chaîne que la CFDT a arraché une sur-cotisation sur ces contrats courts dans l'Ani de janvier 2013. Et c'est pour leur donner les moyens de sortir de ces parcours précaires que nous avons facilité l'accès des moins de 30 ans à la formation par le Cif-CDD.

C'est pour les jeunes enfin, notamment pour les jeunes femmes, qu'un filet de sécurité de 24 heures minimum a été défini pour les contrats à temps partiels. Oui, la CFDT a été utile aussi pour les jeunes !

Assumons ce bilan sans complexe. Assumons-le avec la même franchise qui nous amène à reconnaître que la bataille pour l'emploi des jeunes n'est pas encore gagnée. Pour les solutions déjà apportées aux jeunes, comme pour celles que nous devons encore imaginer : notre organisation prend et assume ses responsabilités !

Nous assumons notre démarche d'autant plus facilement que nous n'agissons pas par simple charité, jeunisme ou effet de com'. C'est aussi le cas au sein même de notre organisation. Soyons clairs : la dynamique de renouvellement générationnel impulsée à Tours n'est pas une simple stratégie d'affichage. Plus qu'un discours, le renouvellement générationnel est une méthode. Et cela ne se décrète pas, ça s'organise. Cette ambition d'une CFDT renouvelée, elle passe par vous, responsables de l'organisation. C'est avec vous que la confédération a élaboré depuis 2010 des actions d'aide au repérage, à la formation et à la prise de responsabilité de jeunes militants.

Les rassemblements Effervescence(s), organisés chaque été depuis 2011, ont permis à plus de 300 jeunes militants de se former et ce, au bénéfice de leur syndicat ou organisation d'origine, donc au bénéfice de toute la CFDT.

Mais nous savons tous ici que ces actions, ces rassemblements et la présence de 250 jeunes à ce congrès, aussi précieuse soit-elle, ne suffit pas. 250 jeunes présents au congrès, j'ai envie de dire « seulement 250 », sur les 500 places que nous avions proposé de prendre en charge.

Nous devons démultiplier notre action au service du renouvellement et je suis sûr que ce congrès marquera une étape supplémentaire dans la construction de la CFDT que nous voulons : une CFDT à l'image du salariat et de sa diversité.

Je refuse les discours qui dénoncent le pseudo repli sur soi ou l'égoïsme des jeunes. Je me résous encore moins à imaginer la jeunesse comme un soutien croissant au Front national. La jeunesse est en attente de réponses et de solutions concrètes des responsables politiques, comme des responsables syndicaux. En agissant concrètement pour leur emploi et en leur ouvrant grand nos portes, nous leur offrirons des perspectives d'avenir.

J'en viens maintenant au **Pacte de responsabilité**. Vous avez été nombreux à être intervenus sur le Pacte de responsabilité, à nous faire part de vos doutes et questionnements, à vous interroger sur le sens donné à la signature du relevé de conclusions du 5 mars dernier. Je vais donc revenir sur le Pacte de responsabilité, car pour la CFDT, il est dans le prolongement de notre démarche syndicale concrétisée notamment par les trois Ani de 2013. Le Pacte de responsabilité s'inscrit clairement pour la CFDT dans un objectif que nous portons depuis des mois : transformer notre système productif, enclencher une dynamique de croissance orientée vers la qualité, l'innovation, la transition énergétique et la performance technologique... Mais tout cela passe par un investissement fort, en particulier dans les femmes et les hommes pour des emplois de qualité.

Il n'y aura pas d'aides dans le cadre du Pacte de responsabilité sans contreparties débattues et négociées dans les branches et les entreprises.

Est-ce que la conclusion du pacte est en phase avec ce que nous avons voulu ? Oui et vous nous l'avez dit. Par contre, dans vos interventions, vous nous avez fait part de vos doutes voire, pour certains, de votre scepticisme quant à la volonté d'engagement du patronat et des employeurs. Vous avez des doutes, nous aussi. Comme l'a dit un intervenant lundi, le patronat ne nous mérite pas. Et l'interview de Geoffroy Roux de Bezieux ce matin, menaçant de sortir du pacte social, est une provocation supplémentaire insupportable. Ce pacte est un enjeu pour notre pays, la CFDT s'y est engagé dans la métallurgie, le patronat s'est engagé aussi.

Pourquoi, ce qui est possible dans la métallurgie, ce secteur professionnel qui a perdu 14 % de ses emplois depuis 2008,



n'est-il pas possible ailleurs? Notre souci d'exigence passe par le suivi de la trajectoire et pour ce faire, l'observatoire doit être mis en place dès le déploiement du dispositif, observatoire qui doit être élargi au-delà du pacte, puisque c'est la première fois que nous pourrons vérifier l'utilisation de l'ensemble des aides de l'État aux entreprises.

Nous le disons au patronat: il n'y aura pas d'aides dans le cadre du Pacte de responsabilité sans contreparties débattues et négociées dans les branches et les entreprises. Si le patronat reste sur une posture attentiste ou reporte à la rentrée, voire au-delà, les négociations prévues le 5 mars dernier (il y a déjà trois mois), la CFDT demandera l'arrêt du Pacte de responsabilité. Si le patronat ne s'engage pas pour toute la durée du pacte, la CFDT prendra acte et demandera la remise en cause de la trajectoire. Être exigeant avec le patronat, c'est ne pas pratiquer l'invective et l'insulte, c'est le mettre en face de ses responsabilités.

Pour la CFDT, le pacte est avant tout la base d'une dynamique qui doit nous permettre de retrouver confiance dans notre destin collectif, réussir la mutation économique pour créer des emplois de qualité et moderniser notre modèle social pour le renforcer.

Loin d'être la cause des efforts douloureux que la situation financière de notre pays impose, le pacte est le moyen de donner du sens à ces efforts et doit être l'occasion de peupler l'agenda du futur d'objectifs positifs.

Cette démarche que la CFDT porte dans le pacte est en cohérence avec tous les engagements que nous avons pris depuis Tours. Les trois accords jeunes de 2011, l'accord sur les contractuels de la fonction publique, le contrat de génération, la sécurisation de l'emploi, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, l'assurance-chômage, la formation professionnelle... Ce sont près de dix accords nationaux interprofessionnels qui ont été négociés: et quand on fait le compte des droits nouveaux obtenus pour les salariés et des nouveaux leviers d'action pour leurs représentants, la liste est impressionnante. Il faut qu'on en prenne conscience,

qu'on en soit fier et qu'on le dise! Vous aurez tout à l'heure entre vos mains ce tract qui récapitule quatre ans de nouveaux droits pour les salariés obtenus grâce à l'engagement de la CFDT.

Valorisons et faisons connaître nos résultats. Gestion de l'emploi, qualité du travail, formation des salariés: ces sujets ont une logique commune, ils font système; ils nous donnent les moyens de faire face aux réalités des entreprises et du marché du travail, autant qu'au besoin de protection des salariés.

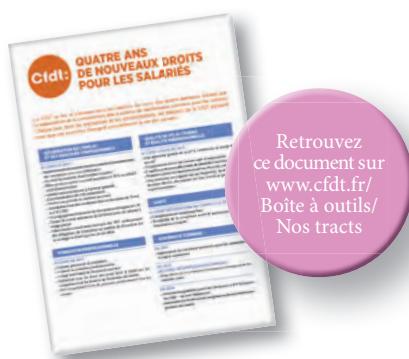
Oui mais voilà, le plus difficile reste à faire. Et vous nous l'avez bien dit: vous êtes fiers des victoires obtenues grâce à la CFDT. Mais vous êtes aussi inquiets. Inquiets de la lenteur et des difficultés avec lesquelles ces accords changent réellement la vie des salariés. Vous avez été nombreux à évoquer la question de la complémentaire santé, qui était une des avancées majeures de l'Ani Emploi. J'y reviendrai plus tard.

La première réussite de l'évolution de notre fonctionnement est qu'elle ne pose globalement pas de question dans l'organisation!

Votre impatience et votre exigence sont légitimes, mais je veux vous dire une chose: nous n'allons pas changer en un an ce que nous n'avons pas réussi collectivement à faire lors des trente dernières années. La mise en œuvre des accords nécessite des changements culturels profonds de tous les acteurs en jeu. Dans les entreprises, on commence à peine à expérimenter la nouvelle articulation IRP/négociation collective. Le calendrier de négociation dans les branches est redoutable. Et alors qu'on n'est qu'au début du chemin, on voudrait déjà avoir tiré tous les fruits de ces accords.

Jean-Paul Jacquier, dont je salue la mémoire ici, disait que ces accords sont l'émergence d'un nouveau pacte social négocié, il avait raison! Et donc, l'appropriation par les équipes syndicales demande du temps. Du temps et du soutien.

C'est, je crois, le message unanime que vous nous avez fait passer depuis plusieurs semaines et que, je vous l'assure, nous avons entendu. C'est notre rôle, nous confédération, mais aussi vous fédérations, régions, syndicats d'accompagner les militants dans les entreprises et les administrations pour faire vivre les droits obtenus dans le rapport de force que sont les négociations.



Retrouvez ce document sur
www.cfdt.fr/
Boîte à outils/
Nos tracts

Accompagnement des militants qui est au cœur de tous les chantiers d'évolution de l'organisation. Par vos interventions, vous avez validé cette démarche d'évolution. Vous avez souvent dit l'importance de poursuivre, de généraliser, d'aller plus loin. Plusieurs d'entre vous ont suggéré que maintenant c'était notre structuration même qu'il faudrait faire évoluer.

Je vais revenir sur ce point, mais d'abord je crois qu'un bref retour en arrière s'impose, parce que ce qui semble évident aujourd'hui ne l'était pas forcément il y a quatre ans. Pour mémoire, lors du congrès de Tours nous nous étions engagés avec prudence dans l'évolution de l'organisation, en suivant quelques lignes directrices: ne pas toucher aux structures, procéder par expérimentations, s'adapter à la réalité des organisations.

La première réussite de l'évolution de notre fonctionnement est qu'elle ne pose globalement pas question dans l'organisation. Tous les chantiers de l'évolution, vous les avez validés, vous les avez soutenus et, pour certains, vous avez mis en œuvre des expérimentations, y compris en acceptant les risques de l'échec. Dans vos interventions, vous avez évoqué quelques expérimentations pour en souligner l'intérêt, les limites ou les difficultés rencontrées: les rencontres d'élus qui renforcent le sentiment d'appartenance à la CFDT ; les enquêtes Flash qui ont connu un succès impressionnant avec 230 000 réponses, c'est-à-dire autant de salariés rencontrés ; les protocoles d'accords préélectoraux qui ont débouché sur des implantations durables de sections CFDT et sur de la syndicalisation.

Le service à l'adhérent, avec « Réponses à la carte », qui est globalement plébiscité par les adhérents. Ce service est monté progressivement en puissance, avec aujourd'hui cinq Uri et deux fédérations impliquées. Leur expérience fait apparaître une satisfaction, même s'il y a des marges d'amélioration tant sur le fonctionnement du dispositif que sur la qualité des réponses apportées. Vous en avez parlé. Nous en tiendrons compte dans le processus de généralisation. J'en ai parlé tout à l'heure sur les jeunes.

L'évolution de l'information et de la communication que vous avez largement validée.

Le renouvellement des responsables qui a suscité une mobilisation de presque toutes les fédérations et Uri.

Au-delà des chantiers d'évolution de l'organisation, vous êtes très nombreux de tous horizons à avoir parlé des structures, de leur nombre, de la lourdeur de notre organisation, de l'allégement du mille-feuille. L'un d'entre-vous a même évoqué un fédéralisme opérationnel. En clair, vous voulez faire évoluer nos structures.

Chiche ! Allons-y ! Ces quatre années où nous avons renforcé notre coopération interne doivent nous y aider. Relevons le défi même si nous avons tous conscience que derrière les mêmes mots vous ne mettez pas forcément la même chose et que le débat ne sera pas forcément facile ! Allons-y ! Collectivement réfléchissons, clarifions nos idées, échangeons, éventuellement expérimentons, débattons pour en faire une évolution partagée et positive pour tous. Nous vous avons entendu. Je proposerai au Bureau national de s'engager dans cette démarche.

Un autre enjeu est fortement apparu dans vos interventions : **la formation syndicale**.

La formation syndicale est à la convergence des défis que nous avons à relever sur le plan revendicatif et sur celui de l'évolution de l'organisation. Vous avez été nombreux à pointer l'exigence pour la CFDT de mettre en œuvre une formation syndicale de qualité, pour le plus grand nombre de nos militants, y compris et surtout pour celles et ceux qui sont en contact direct avec les salariés: militants d'entreprise, élus, défenseurs... C'est une priorité: développer un syndicalisme de proximité, de transformation sociale et de proposition nécessite d'avoir des militants formés.

Cette exigence, nous la partageons. Cela nécessite la mise en synergie autour des besoins des syndicats et de leurs militants de toutes les organisations CFDT (fédérations, Uri, confédération). Pas simple !

Le projet de résolution fixe des objectifs ambitieux. Il nous faudra apprendre parfois à travailler ensemble, lever des malentendus, traiter dans l'équité et le dialogue les questions de financement, revoir nos organisations et nos procédures. Mais forts du message que vous nous avez fait passer pendant ces deux jours, avec tout le réseau de la formation CFDT, avec la confédération dans son rôle d'accompagnement et de mise en synergie, nous allons relever ce défi primordial pour notre syndicalisme d'engagement.

La Cnas est également un outil majeur au service des structures et des adhérents de la CFDT, et au cœur de notre évolution. À ce congrès, nous allons décider d'une réforme ambitieuse de la Cnas et nous aurons chacun à notre niveau la responsabilité de la mettre en œuvre. La confédération n'a pas la responsabilité de la gestion politique de la Cnas, c'est le rôle du comité de gestion sous la responsabilité du Conseil national confédéral (CNC). Mais la confédération, qui assure la gestion au quotidien de la Cnas, veillera particulièrement à ce que la mise en œuvre de la réforme se traduise par la simplification et la rapidité de traitement des dossiers. La proposition qui vous est faite d'une aide à la constitution des dossiers doit y aider. Par ailleurs, une gestion informatisée et en ligne des dossiers est quasiment prête à être mise en



production. On peut vraiment attendre de tout cela à la fois une gestion plus simple et plus rapide, et un coût de gestion diminué.

Mais j'ai entendu les interpellations à ce sujet. Aussi je proposerai qu'un comité d'usagers soit mis en place aux côtés du comité de gestion pour lui permettre de disposer d'un regard des bénéficiaires des actions de la Cnas.

Sur Gasel, vous avez été francs et directs, mais nous n'en attendions pas moins. Vous nous dites quoi? Gasel sera un outil très utile... quand il marchera... mais nous nous sommes plantés dans son lancement et son déploiement. OK, vous avez raison. D'ailleurs que nous disent les auditeurs qui ont travaillé deux mois sur l'évaluation de Gasel? « *Il est frappant de constater à quel point vous n'arrivez pas à reproduire sur des projets organisationnels ou technologiques ce que vous savez plutôt bien faire dans la conduite de vos projets politiques, comme l'organisation des débats contradictoires par exemple* ». C'est un peu vexant, mais il faut reconnaître qu'ils n'ont pas tort!

Il est aussi frappant de constater la difficulté que nous avons eu à entendre, reconnaître, consulter et associer les syndicats tout au long du projet. Ce diagnostic assez sévère étant posé, que faire, qu'allons-nous entreprendre à court, moyen et long termes pour prévenir de tels risques et retrouver la confiance?

Pour commencer, la suite des travaux qui vont permettre de continuer à améliorer l'application sera pilotée par une maîtrise d'ouvrage. Chaînon manquant entre le politique et le technique, elle assurera votre représentation dans toutes les étapes de la suite du projet. Il est urgent de créer cette fonction, de la personnaliser, de la professionnaliser. Elle assurera plus de transversalité et de dialogue entre les acteurs. Cette maîtrise d'ouvrage sera chargée d'organiser une campagne généralisée de tests avec votre participation. C'est à vous de dire « ça marche » et à personne d'autre.

Cette campagne permettra de faire le bilan du déploiement. Ce travail collectif permettra aussi de mettre en chantier les corrections et évolutions que vous jugez nécessaires au bon fonctionnement de votre syndicat. Un accompagnement renforcé et de proximité est en cours d'élaboration et devra permettre, avec les formations qui se multiplient sur les territoires et les fédérations, de rendre les syndicats plus autonomes.

Un plan de communication robuste, support des actions entreprises, va être élaboré.

Enfin, nous avons demandé aux services confédéraux d'évaluer les impacts qu'ils soient humains, financiers ou organisationnels. Ce travail va nous permettre de réfléchir à la manière dont nous pouvons compenser, au moins en partie, les préjudices subis.

L'histoire devrait bien se terminer, elle nous enseigne qu'il n'y a pas à chercher de bouc-émissaire. La responsabilité est réellement collective et c'est évidemment collectivement et en mode coopération que nous devons fonctionner, pour Gasel comme pour l'ensemble de nos projets.

Devrions-nous attendre que le patronat comprenne l'intérêt du dialogue social?

Alors oui, vous avez dit votre fierté quant à l'action et l'engagement de la CFDT. Au plan confédéral, mais aussi dans vos entreprises, vos administrations, vos secteurs professionnels, vos territoires. Vous avez dit aussi parfois vos doutes, vos interrogations en soulignant les risques que notre volonté de construire le rapport de force pour améliorer la situation des salariés nous fait prendre. Nous prenons des risques dans un environnement peu favorable. Peut-il en être autrement?

Quand nous avons signé la position commune sur la représentativité en 2008, nous avions conscience de prendre un risque énorme. Personne n'était capable de dire ce qui sortirait de la compilation de dizaine de milliers de résultats d'élections dans les entreprises. Nous avons pris ce risque parce que nous étions convaincus que l'avenir du syndicalisme valait de le prendre. Vous avez dit depuis lundi combien ce risque a été fécond pour notre renforcement. Combien les résultats connus depuis 2013 sont aujourd'hui un point d'appui pour votre action.

Alors devrions-nous attendre chaque fois que notre engagement peut permettre de s'attaquer au chômage, de combattre la précarité, d'améliorer la situation des salariés? Devrions-nous attendre que le patronat comprenne l'intérêt du dialogue social? Attendre que l'ensemble du monde syndical soit devenu réformiste? Attendre que le Président de la République soit populaire et la majorité parlementaire unie et acquise à nos positions? Attendre que nos concitoyens aient retrouvé confiance dans les institutions? Attendre que la situation économique se soit améliorée? Non mes camarades, l'urgence sociale ne saurait attendre. Alors menons notre rapport de force.

À l'heure où certains considèrent toujours que le rapport de forces ne se mesure qu'au nombre de manifestants dans la rue ou à l'appel incantatoire à l'irruption des salariés sur la scène sociale (comme s'ils n'y étaient pas tous les jours), il est utile de redire la conception et la pratique CFDT du rapport de force. Une conception et une pratique liée à nombre de questions que vous avez évoquées, allant de la

distance avec le pouvoir jusqu'à la pratique syndicale auprès des salariés ou encore les relations intersyndicales. Le rapport de force, ce n'est ni un équilibre sur lequel reposeraient des relations sociales apaisées, ni un objectif en soi: il n'y a de rapport de force que finalisé pour obtenir des résultats sur des objectifs. Le conflit des logiques dans l'entreprise conduit naturellement à la confrontation des forces. Nous voulons que cette confrontation débouche, par la négociation, sur des résultats favorables aux salariés. Notre conception du rapport de force est donc indissociable de notre choix assumé en faveur du dialogue social.

Le rapport de force, c'est d'abord la nécessité de partir de ce que vivent les salariés pour élaborer, avec eux, des revendications adaptées visant des résultats qui modifient le réel des situations. Le rapport de force, c'est ensuite la capacité de faire des choix, de fixer des priorités et de les porter dans une pratique régulière d'information et de débat avec les salariés.

Le rapport de force, c'est aussi, vous l'avez rappelé, notre capacité à accueillir de nouveaux adhérents et à faire en sorte qu'ils soient fidèles à la CFDT. À n'en pas douter, il faut passer la vitesse supérieure, trouver un nouveau souffle sur le développement. La syndicalisation doit être la priorité du mandat à venir, parce que le rapport de force pour nous c'est le syndicat d'adhérent.

Le rapport de force, c'est encore notre capacité à travailler avec d'autres. Et nous avons la volonté de le faire avec tous chaque fois que nous partageons des finalités communes.

Le rapport de force, se construit dans le temps en alliant l'immédiat et la durée; en conjuguant le maintien du cap sur un projet, sur une ligne de fond et la faculté de saisir les opportunités.

Le rapport de force, c'est encore des synergies dans l'organisation à tous les niveaux. Les spécificités des entrées professionnelles ou territoriales ne doivent pas s'opposer, mais au contraire, selon les thèmes traités et les résultats visés, permettre les articulations les plus dynamiques.

Vous avez dit fortement, au cours de ces deux jours de débat, votre accord avec cette conception; mieux, vous avez illustré comment vous la mettiez en pratique tous les jours. En soulignant les difficultés, en disant aussi qu'y répondre nécessitait de poursuivre et amplifier l'évolution de l'organisation. Pour trouver les moyens de nos ambitions et optimiser la façon dont nous les employons pour améliorer notre rapport de force à tous les niveaux utiles.

On le voit, l'évolution de l'organisation est en marche. Le chemin est certainement encore long pour répondre à toutes les questions qui se posent...



© Infocom.



L'enjeu, c'est la réponse aux défis qui sont lancés au syndicalisme français et à la CFDT en particulier dans une période où le populisme et le déni de démocratie font recette dans une frange importante de la population. Au moment de conclure cette réponse, je veux reprendre un mot que vous avez très souvent utilisé hier. Fiers ? Oui, soyons fiers. Fiers de porter un projet syndical de transformation sociale faisant de la solidarité et de la justice sociale sa ligne force. Fiers de porter un projet syndical d'approfondissement de la démocratie. Une démocratie qui nous ferait passer d'une société prédatrice à une société coopérative. Où l'écoute et le dialogue auraient toute leur place. Fiers de porter un projet syndical soucieux de l'intérêt général où l'on discute de notre vision de la société et des équilibres justes à y trouver. Un syndicalisme de la démocratie participative et de la circulation des idées.

Fiers de porter un projet syndical moderne qui allie valeurs, vision, idées, débats, écoute, proximité... et résultats. Un syndicalisme qui s'appuie sur des militantes et des militants extraordinaire. Fiers de porter un projet syndical ouvert à d'autres. Nous ne pratiquons pas un syndicalisme triste, grincheux, désespérant, replié sur ses certitudes et ses dogmes. Nous sommes ouverts, exigeants et constructifs, parce que nous sommes solides sur nos valeurs. Alors oui, ce syndicalisme CFDT est un chemin parfois escarpé, mais notre force c'est nous, nos adhérents, nos militants, nos idées, nos propositions, notre détermination, notre cohésion interne.

La CFDT, c'est le syndicalisme moderne, celui dont les salariés ont besoin, celui auquel les salariés font confiance aujourd'hui et encore plus demain. Voter massivement le quitus, c'est donner le carburant pour l'avenir à ce syndicalisme moderne dont vous êtes – avec toutes les militantes et les militants – le moteur. Je vous y invite vivement !

1.4 RÉSULTAT DU VOTE SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ

RÉSULTAT DU VOTE dont quitus financier

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	29 043	
Pour	24 941	85,88 %
Contre	4 102	14,12 %
Nuls et blancs	1 803	
Rapport d'activité adopté		

**2. RÉSOLUTION GÉNÉRALE :
« UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT
PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL POUR TOUS »**

- 2.1 Présentation du projet de résolution générale
par Véronique Descacq p. 54
- 2.2 Amendements en débat p. 62
- 2.3 Résolution générale p. 79



2.1 PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉSOLUTION GÉNÉRALE PAR VÉRONIQUE DESCACQ

« Engagés dans une société en mutation pour reconstruire l'avenir avec les salariés », nous l'avons été pendant le précédent mandat. Nous l'avons montré ces deux derniers jours.

Engagés dans une société en mutation pour reconstruire l'avenir avec les salariés, c'est ce que vous propose encore cette résolution, dans la continuité des deux précédentes.

Fidèle à son histoire, fidèle à ses valeurs, la CFDT a un projet pour la société. Ne pas refuser les changements, mais peser sur les changements, penser les évolutions du monde et de la société, vouloir changer le modèle productif, exiger une transition écologique, participer à la construction d'une Europe plus sociale, agir pour plus de justice et de solidarité, pour la conquête de nouveaux droits, c'est avoir une vision, un projet pour la société.

Notre projet est de promouvoir un nouveau mode de développement porteur de progrès social, pour tous.

Fidèle à son histoire, fidèle à ses valeurs, la CFDT refuse de n'être qu'un « laboratoire » qui pense le monde et ses changements. La CFDT veut changer le quotidien des salariés. Changer le quotidien des salariés, ça ne s'accorde pas de postures dogmatiques. Ça ne s'accorde pas de conservatisme et d'immobilisme, ça ne s'accorde pas de fantasmes sur le prétendu monde meilleur que serait celui d'avant.

L'emploi et l'emploi de qualité sont les objectifs centraux de ce nouveau modèle de développement porteur de progrès social.

Ça exige lucidité sur l'état des lieux de la réalité des droits des salariés - citons un exemple: nous défendons le Smic, socle social indispensable, mais que vaut un Smic si on n'arrive pas à éradiquer le temps partiel contraint? L'intéressement et la participation ne doivent-ils pas être réformés quand seule une moitié de salariés y a accès?

Ça exige de la lucidité sur la réalité de l'accès aux droits des salariés - les sous-recours massifs, par exemple, au RSA activité ou à l'aide à la complémentaire santé nous interpellent sur l'intensité de l'exclusion d'une partie de nos concitoyens.

Ça exige du courage pour proposer, obtenir et assumer de nouvelles règles, de nouveaux droits. Mais que deviendraient



Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

les précaires, les contrats courts, les temps partiels contraints si nous n'avions su, depuis plusieurs années, mieux orienter vers eux l'indemnisation du chômage, permettre la validation de trimestres de retraites ou faciliter l'accès à l'assurance maladie comme à la complémentaire santé? Qui s'en soucierait? Pas ceux qui s'accrochent au mythe du pacte social de l'après-guerre et qui refusent de voir que, malgré lui, les inégalités se creusent, la précarité s'accroît.

S'agit-il pour autant d'accepter la précarisation du travail comme un mal nécessaire à l'évolution du monde du travail? Non! La CFDT s'y oppose. La CFDT la combat. Et la CFDT obtient des victoires contre cette précarisation et poursuivra sans relâche pendant le prochain mandat, son action pour la sécurisation des parcours professionnels. Car l'emploi et l'emploi de qualité sont les objectifs centraux de ce nouveau modèle de développement porteur de progrès social dont cette résolution est le projet.

Fidèle à son histoire et à ses valeurs, la CFDT croit dans le rôle fondamental du syndicalisme, du dialogue social, mais aussi du dialogue avec toutes les parties prenantes de la société, pour mener ces transformations.

Fidèles à notre histoire et à nos valeurs, un nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous nous conduit dans cette résolution à prioriser la justice sociale, la lutte contre les inégalités, la solidarité, la démocratie, l'émancipation, la responsabilité.

C'est s'inscrire aussi dans la continuité de nos actions: être engagés et offensifs dans l'interpellation, interpellation des dirigeants gouvernementaux et patronaux dans leurs

responsabilités, en toute autonomie; engagés dans la contestation, et la résolution est une contestation du modèle existant; engagés dans la négociation à tous les niveaux du national à l'entreprise.

C'est bien d'ailleurs la fidélité à ses valeurs et la continuité de notre action qui nous permettent de garder des repères dans un monde qui évolue très vite et qui inquiète.

La crise financière, qui secoue le monde depuis 2007, n'est qu'un symptôme des dérives, dérèglements et mutations, plus profondes que de simples « crises » comme il est convenu de les appeler.

Dérives scandaleuses de la finance, dérives de la financiarisation de l'économie tout entière – des entreprises privées comme du public – dérèglements de la régulation interne, voire inexistence de régulations au niveau adapté, croissance à crédit, montée des inégalités dans et entre les pays, mutations dont un des éléments les plus visibles est la montée des émergents, la panne de croissance dans les pays développés, mais dont on néglige encore trop les enjeux climatiques et environnementaux, ceux liés à l'émergence de nouvelles technologies, mais aussi les enjeux géopolitiques induits par ces mutations.

Ce qui nous amène, dans cette résolution, à approfondir l'analyse que nous avions entamée à Grenoble et à Tours, c'est que l'ensemble de ces dérives, dérèglements et mutations ont profondément remis en cause le modèle sur lequel fonctionnaient les économies développées: croissance soutenue par l'endettement privé et/ou public, insuffisance des régulations, logiques financières de court terme, théorie du ruissellement... la crise financière a été le symptôme de crises plus profondes, économiques et sociales.

D'où la difficulté à nommer ce qui se passe, l'idée qu'il n'y a pas une, mais des crises/défis (financière, économique, écologique, sociale, sociétale, politique ou une/des mutations)... difficulté qui alimente une violente augmentation de l'inquiétude, du pessimisme, avec ses corollaires... le populisme, le repli sur les frontières, le rejet de l'autre...

La résolution propose aussi de réinterroger pour la renforcer la place du dialogue social, de la démocratie sociale. Partie prenante de la démocratie politique, la démocratie sociale est à la croisée des chemins: d'un côté, les résultats de la représentativité confortent le syndicalisme d'engagement, la CFDT apparaît comme l'organisation qui donne du sens, tient la boussole vers un avenir possible, mais doit devenir plus efficace sur son ambition de proximité; et de l'autre, un pôle réformiste fragile qui doit travailler à sa solidification, un syndicalisme européen qui peine à formaliser l'intérêt commun des travailleurs européens, un syndicalisme international dont l'activité se concentre dans la dénonciation des entreprises et des politiques libérales sans

proposer de véritable projet syndical fédérateur...

Au travers de l'abstention qui monte d'élection en élection, du populisme et de l'extrémisme qui s'en trouvent mécaniquement plus visibles, les politiques sont interpellés sur leur capacité à reprendre la main, mais aussi les corps intermédiaires sur leur capacité à s'engager pour porter les réformes nécessaires pour changer de modèle.

Nous devons notamment nous adresser à la jeunesse. Si une majorité de Français ressent du désarroi, les jeunes n'ont pas confiance dans un avenir collectif qu'ils voient très sombre. Nous venons de le vivre douloureusement: ne négligeons pas le fait que 30 % des jeunes connaissent la tentation du repli, de l'autoritarisme, de la xénophobie. La jeunesse a besoin de réponses concrètes, car la jonction de la difficulté à trouver sa place avec la minorité, déjà prête à tous les extrêmes, pourrait s'avérer explosive. Mais la CFDT doit savoir se faire entendre de la jeunesse puisqu'à 70 %, elle se dit aussi sensible aux valeurs de solidarité et d'entraide.

Ce que vous propose cette résolution c'est donc une analyse sans concession du monde dans lequel nous évoluons, une vision ambitieuse du monde que nous voulons, un regard exigeant sur le travail à faire sur nous-mêmes pour en être un acteur efficace.

Les inégalités de genre doivent aussi s'observer au niveau mondial

Une grille de lecture, sans concession, donc.

Sans revenir sur ce qui est décrit dans la résolution quant à l'accélération des mutations et la recherche de nouveaux équilibres, pointons tout de même parmi les évolutions anxiogènes pour les salariés et les citoyens, celles liées à un monde qui devient multipolaire et qui donne à de nombreux citoyens, notamment en France, l'impression que la puissance change de camp au profit des grands émergents: évolutions démographiques, croissance économique, poids géostratégique, nous devons nous repositionner dans ces évolutions.

Quelques chiffres permettent de montrer l'ampleur de ces mutations: au début des années 90, la croissance était tirée à 70 % par les pays riches, 30 % par les pays pauvres. En 2001, les courbes se sont croisées. Et aujourd'hui les proportions se sont exactement inversées, 70 % de la croissance est tirée par ceux que l'on appelle désormais les émergents. En 2030, les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 30 parmi les plus riches de la planète, ne représenteront plus que



© Thierry Nectoux.

43 % de l'économie mondiale, contre 60 % en 2000. Le fait majeur de ces évolutions, c'est la nouvelle puissance chinoise: en 2009, la Chine est devenue le premier partenaire commercial du Brésil, de l'Inde, de l'Afrique du Sud. Plus globalement, en vingt ans les échanges mondiaux ont été multipliés par quatre, tandis que les échanges sud-sud l'ont été par dix.

Corrélativement, la lutte contre la pauvreté a progressé de façon inédite. Le premier objectif du millénaire pour le développement, adopté par l'Onu en 2000, de réduire de moitié le nombre de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour avant 2015, est déjà atteint et dépassé. Mais parallèlement, les inégalités à l'intérieur de chaque pays s'accroissent, la pauvreté extrême n'a pas été éradiquée.

En Europe, la crise a creusé les inégalités entre les pays du Nord et du Sud, et la pauvreté progresse même dans les pays les plus favorisés.

Sur le plan démographique, il faut avoir en tête qu'en 2050 l'Afrique et l'Asie représenteront 80 % de la population mondiale, et que deux tiers de cette population mondiale vivront dans des villes, pour mesurer les défis que nous avons devant nous en termes de développement d'un urbanisme à visage humain, respectueux de l'environnement. S'y ajoute un autre défi, celui du vieillissement de la population dans certaines zones, y compris en Chine. L'augmentation de l'âge médian, même s'il concerne surtout (mais pas seulement) les pays développés, aura des conséquences sur la prise en charge de la santé, le financement des retraites, la fiscalité...

Les inégalités de genre doivent aussi s'observer au niveau mondial: à des degrés différents, elles restent profondément ancrées dans toutes les sociétés. Ici, on refuse aux femmes l'accès à l'éducation, à la santé, à un travail décent (les femmes sont les principales victimes du travail informel); là, elles doivent surmonter la ségrégation des emplois, les écarts de rémunérations. Dans un monde globalisé, il n'est pas soutenable de considérer qu'elles puissent être, comme elles le sont encore trop souvent, tenues à l'écart des processus décisionnels politiques et économiques.

Dans ce contexte, la préservation de l'environnement, le climat, l'accès aux ressources naturelles, aux biens essentiels tels que l'eau, aux matières premières y compris alimentaires, sont des enjeux essentiels. Les modes de vie et de développement passés des pays développés ne sont pas soutenables à l'échelle de la population mondiale. Non soutenables, car ils épuisent les ressources de la planète; non soutenables, car ils accroissent les inégalités: les populations les plus précaires sont aussi les plus exposées à la hausse des prix de l'énergie, aux impacts environnementaux et sanitaires d'une activité économique qui ne se préoccupe pas de son impact environnemental. Non soutenables non plus, car les difficultés d'accès aux ressources naturelles peuvent exposer les populations à des conflits armés.

Les entreprises, leurs salariés, plus généralement les citoyens, sont fortement bousculés par ces évolutions. Les entreprises réagissent plus vite que les gouvernements.

Elles s'internationalisent, mettent en place des fonctionnements qui s'exonèrent des règles nationales : répartition de la richesse produite, régulation, fiscalité. Elles deviennent des chaînes de création de valeur « a-nationales », localisant le travail dans les pays à bas coût, les profits dans les pays à faible fiscalité.

Cette logique fait peser une pression forte sur les salariés, ceux des grands groupes comme ceux des sous-traitants. Ils sont mis en concurrence dans le monde entier par la pression sur le coût du travail, sur les conditions de travail, sur l'emploi.



Quel que soit le volontarisme des États, les régulations nationales sont pour l'essentiel inopérantes. Ce qui amène les citoyens à contester de plus en plus fortement le fait politique au niveau national comme européen.

Le territoire est souvent présenté comme le lieu où peuvent se débattre et se trouver des solutions concrètes pour les citoyens, mais il n'est pas encore organisé. C'est clairement l'enjeu des réformes à venir au niveau politique, économique et social. Entre le territoire monde et le bassin d'emploi, de nouvelles régulations et/ou coopérations sont à inventer.

Des réponses s'esquisse en matière de régulations supranationales : avec le G20 (nous aurons un débat sur ce sujet), l'Europe budgétaire et bancaire se construit, mais ces réponses sont toujours insuffisantes (la question climatique par exemple est toujours en souffrance, l'Europe sociale n'existe pas encore) et surtout ces réponses sont peu visibles pour les citoyens.

Le monde que nous voulons (et je reprends ici à dessein l'expression que nous utilisions à Nantes), le monde que nous voulons conjugue des ambitions de fonctionnement démocratique, de développement économique, de répartition équitable de la richesse, de justice sociale, d'émancipation des salariés et des citoyens, de préservation de l'environnement.

L'ambition d'un nouveau mode de développement articule ainsi l'économique, le sociétal et le social, avec pour fil conducteur la lutte contre les inégalités.

Des régulations supranationales plus efficaces doivent voir enfin le jour, nous l'avons montré lors de la table ronde et nous y reviendrons à l'occasion d'un amendement en débat. Ce nouveau modèle passe par l'Europe. Il nécessite de s'engager dans une coordination des politiques publiques et des coopérations économiques pour sortir par le haut de cette nouvelle ère de la compétition économique mondiale.

Il passe par des investissements massifs dans l'innovation, la recherche, les infrastructures, la transition énergétique et écologique, il appelle donc un plan d'investissement européen massif.

Il passe par la cohésion sociale et le haut niveau de vie des citoyens européens, il ne peut donc se concevoir sans la fin du *dumping* social et du *dumping* fiscal. L'instauration de minima salariaux en Allemagne est une bonne nouvelle, mais ne va pas assez loin, assez vite. Ce que nous revendiquons, c'est la mise en place d'un socle social commun pour les salariés en Europe. Ce socle concerne l'emploi et la formation, les conditions de travail, les rémunérations, la protection sociale, le logement. Il consiste aussi à combattre l'utilisation abusive de la directive Détachement.

Ce que nous voulons pour l'Europe et la France, c'est trouver de nouveaux leviers de croissance dans l'innovation et la qualité qui nous démarquent de la compétitivité sur le coût du travail. Ce que nous voulons, c'est l'économie de la qualité.

On ne relancera pas la croissance dans les pays développés si on engage une concurrence internationale sur le bas coût du travail, la baisse de la protection sociale, la faible qualité des biens et des services produits : bref, le *low cost* pour tous !

Ce que nous appelons l'économie de la qualité consiste à engager un cercle vertueux dans lequel la croissance est bâtie sur un haut niveau de vie et de solidarité, sur notre capacité à investir dans la recherche fondamentale et appliquée, dans l'innovation, dans la qualification des salariés, dans la satisfaction des besoins sociaux, qui va soutenir la croissance de demain.



À l'inverse des ultra-libéraux qui professent que l'enrichissement extrême de quelques-uns pourvoira au bonheur de tous par la magie de la théorie du ruissellement, nous croyons que le creusement des inégalités a contribué au déclenchement de la crise.

Nous croyons qu'aucune société ne prospère durablement en laissant de côté une partie de la population.

Nous croyons que le chômage de masse est un mal social et aussi un dommage économique, parce qu'il laisse se perdre des compétences, des expériences professionnelles.

Nous croyons que l'égalité d'accès à l'éducation, à la culture, à la santé est créatrice de richesses et contribue à la performance globale d'un pays.

Nous croyons que l'égalité entre les femmes et les hommes est facteur d'innovation sociale et de performance économique.

L'innovation est possible dans tous les domaines.

Nous croyons que la solidarité qui se matérialise dans la mutualisation des dépenses de protection sociale n'est pas un coût, une charge pour la société, mais au contraire un gage de cohésion sociale, qui donne à chacun les moyens de son insertion dans l'emploi, d'un déroulement de carrière sécurisé, d'un parcours de vie harmonieux.

Des gisements d'activité et d'emploi peuvent être trouvés dans une meilleure satisfaction des besoins sociaux, dans les défis de la transition écologique et énergétique, dans une articulation entre la fabrication des produits et la commercialisation de leur usage. L'innovation est possible dans tous les domaines: l'industrie, les services, l'agriculture, le social.

Les investissements pour y parvenir sont importants. Les entreprises elles-mêmes en sont responsables. Trop de secteurs, trop d'entreprises se contentent de stratégies de court terme, de pression sur le travail, sans vision ni de leur développement durable ni de leur responsabilité sociale.

Les investissements privés n'y suffiront pas. Les politiques publiques doivent accompagner, piloter, orienter ces transitions.

C'est l'idée du Pacte de responsabilité, c'est la raison de notre engagement.

Nous ne partageons pas les discours larmoyants d'une partie du patronat sur le thème: tout est trop cher, tout est trop compliqué. Nous croyons en revanche qu'il faut moderniser notre outil productif, réindustrialiser notre pays, passer un cap dans les infrastructures et les stratégies numériques, mieux répondre aux besoins d'accompagnement individualisé... nous mesurons l'importance de l'enjeu et des investissements à faire. Mais nous ne voulons en aucun cas d'un chèque au blanc donné aux entreprises. Le Pacte de responsabilité, en cohérence avec le Centre national de l'industrie (CNI), la Conférence nationale de santé (CNS), avec les travaux du Commissariat général à la stratégie et au plan « La France dans 10 ans », doit contribuer à ce changement de modèle. C'est pourquoi la CFDT a été et continuera d'être exigeante à la fois sur ses contreparties: l'investissement productif et l'investissement social dans l'emploi de qualité et la qualification, et sur son évaluation c'est-à-dire sur les résultats concrets qu'il produira tant au niveau des entreprises qu'à l'échelle du pays.

Réussir les mutations en cours impose de réconcilier l'économique et le social. Un nouveau modèle de développement doit mettre les femmes et les hommes au cœur de son projet.

Notre exigence d'investissement ne vaut pas que pour l'outil de production, mais aussi pour les êtres humains qui le fabriquent et à qui il est destiné.

Le leitmotiv « pour tous », utilisé dans la résolution, vise à rappeler que notre fil conducteur est la lutte contre les inégalités et l'exclusion.

Notre objectif est le plein emploi: le modèle de développement que nous proposons doit créer des emplois dans l'industrie (haut de gamme, technologie, énergie, environnement...) et dans les services (personnalisation de l'accompagnement dans tous les domaines: tourisme, loisir, éducation, emploi, médical, médico-social, social...).

Au-delà de la question de la quantité d'emplois créés, il y a celle de la qualité de l'emploi. Un des problèmes du marché du travail français est l'inadaptation des compétences aux besoins d'emploi. La montée en gamme de l'économie va accroître cet écart.

Répondre aux enjeux de changement de modèle consiste à favoriser, en la sécurisant, la mobilité professionnelle (nous en débattons), à investir massivement dans la formation initiale et tout au long de la vie (nous nous en sommes donnés les moyens avec la réforme de juillet 2013 et la CFDT soutient la mise en mouvement de l'Éducation nationale dans le sens de l'intérêt de l'enfant, c'est crucial). Répondre aux enjeux de changement de modèle consiste à reconnaître les compétences acquises par la formation

mais aussi par l'expérience (d'où les contreparties « classifications » du Pacte de responsabilité).

Résorber l'écart entre les emplois disponibles et les salariés en mesure de les occuper, c'est aussi souvent travailler sur l'attractivité des métiers. L'attractivité des métiers, ça passe bien sûr par la prise en compte de la qualité de vie au travail, de la conciliation des temps. Ça passe aussi par la sortie de l'informel et de la précarité d'une partie des activités qui méritent d'être reconnues comme des métiers, à part entière: ce sont souvent des métiers du soin, de l'accompagnement, du travail social, des services à la personne, essentiellement féminins. Valoriser ces métiers, c'est reconnaître qu'ils mettent en œuvre des compétences, les reconnaître et les rémunérer... c'est-à-dire accepter collectivement de les payer au prix qu'ils valent.

La sécurisation des parcours de la CFDT, c'est l'émancipation par l'emploi de qualité.

L'inverse en quelque sorte de la sécurité sociale professionnelle de la CGT ou des revendications de Pierre Gattaz sur le coût du travail. On ne peut d'ailleurs qu'être frappé par la proximité de leurs « revendications ». Les premiers réclament une rémunération à vie payée par la solidarité nationale, que l'on soit dans l'emploi ou non; les seconds réclament des salariés qui ne leur coûtent rien, puisque l'État prendrait en charge une partie de leur rémunération au niveau du Smic et la quasi-totalité des charges sociales! Un nouvel avatar de la socialisation des coûts et de la privatisation des bénéfices en quelque sorte!

Pour la CFDT, l'emploi de qualité, ça ne se limite pas à en avoir un. Ça intègre le parcours, une rémunération équitable, des conditions de travail propices à l'épanouissement.

Je ne vais pas revenir sur l'ensemble des points traités dans la partie « Les femmes et les hommes au cœur de notre projet ». J'insisterai seulement sur quelques thématiques que nous avons choisi d'approfondir.

Sur les rémunérations: nous vous proposons de travailler pendant ce mandat sur une redéfinition de notre système de construction des salaires pour redonner des repères et du sens à la rémunération des salariés, en valorisant les compétences, indispensables dans le nouveau modèle à construire.

Nous vous proposons d'être à l'offensive sur **la question du temps**. La CFDT a toujours été pionnière sur cette question. Elle est reconnue comme celle qui a porté la réduction du temps de travail à 35 heures dans un cadre négocié. Aujourd'hui, la problématique a évolué avec les nouvelles technologies, les organisations du travail, les aspirations des salariés et même... avec l'allongement de la

durée de vie en bonne santé. Il nous a semblé qu'il fallait renouveler la réflexion sur le temps tout au long de la vie et la prise en charge de la conciliation des temps, bien au-delà du débat réducteur sur les chiffres: 39, 35 ou 32 heures... C'est ce chantier dont nous vous invitons à débattre et à donner le coup d'envoi aujourd'hui.

La protection sociale doit garder comme objectif de « *protéger les citoyens du berceau à la tombe* » comme le disait l'économiste William Beveridge qui a inspiré les auteurs du programme du Conseil national de la résistance. Mais les parcours de vie et de travail ont changé, la protection sociale doit continuer de se réformer. Après les retraites (peu abordées dans la résolution, car nous avons beaucoup débattu du sujet et élaboré une doctrine solide), nous développons plus particulièrement l'accueil de la petite enfance et la réussite éducative, leviers majeurs de correction des inégalités sociales. Nous aurons aussi un débat sur la politique familiale, thème jusqu'alors peu traité dans nos résolutions.

Nous tentons aussi de poser un regard un peu nouveau sur l'allongement de la durée de vie, ses opportunités et les défis qu'il pose à notre société, pas seulement sur la prise en charge de la perte d'autonomie, mais aussi sur l'urbanisme, le logement, la transmission du patrimoine matériel et immatériel...

L'action publique est un enjeu clé des mutations que nous avons à mettre en œuvre.

Cohésion sociale et redressement économique forment un tout dans notre projet. Aussi, il est normal d'y trouver une réflexion approfondie sur l'action publique. Dans le constat, nous montrons ses limites, qui tiennent pour l'essentiel à sa difficulté à se reformer au-delà de la pression des contraintes budgétaires. Son sens, ses objectifs ne sont pas suffisamment questionnés et butent sur la question de ses moyens. L'action publique est pourtant un enjeu clé des mutations que nous avons à mettre en œuvre.

Pour relever les enjeux du nouveau mode de développement que nous appelons de nos voeux, construire une action publique de qualité est indispensable. L'action publique n'est pas une charge, le service public n'est pas un coût! L'action publique doit être un vecteur, un acteur essentiel, indispensable du redressement du pays. Et pour reprendre une intervention faite au Conseil national confédéral (CNC) le 14 mai dernier, je le dis ici : n'ayons pas peur de dire haut et fort que le service public est lui aussi créateur de richesses, d'emplois, d'avenir!



Bien entendu, face aux mutations que nous décrivons dans la première partie de la résolution, l'action publique doit se réinventer, les acteurs de l'action publique réinterroger leur rôle et leur articulation. Mettre en place les régulations au niveau adapté, piloter la transition vers un nouveau modèle qui lie l'économique, le social, l'environnemental, permettre aux territoires de coordonner les acteurs de terrain, intervenir au plus près des besoins tout en maintenant l'équité entre tous les citoyens, assumer les missions de cohésion sociale et d'aide sociale, veiller à n'abandonner aucun territoire... sont autant d'objectifs de l'action publique qui imposent de ne pas laisser la réflexion, quel que soit son nom, Révision générale des politiques publiques (RGPP) ou Modernisation de l'action publique (Map), cantonnée dans une vision comptable et budgétaire. Même si nous ne nions pas que chaque denier public doit être dépensé à bon escient et qu'il doit être possible de faire mieux, d'être plus efficaces, sans dépenser toujours plus.

Mieux cibler et limiter l'enchevêtrement des missions doit permettre de dégager des marges de manœuvre qui pourraient d'ailleurs, comme nous le réclamons pour le privé, être mises au service de la reconnaissance du travail des salariés et des agents du service public.

Cette reconnaissance passe bien sûr par la question des carrières et des rémunérations, elle passe aussi par le dialogue social à tous les niveaux. Sur leurs missions, sur leur

travail, sur leurs parcours, sur leur vie quotidienne, les salariés et les agents ont des choses à dire. La culture du dialogue social doit aussi prendre place dans les réformes comme dans le quotidien de la fonction publique.

Faire reconnaître la place du dialogue social, dans le privé comme dans le public, est un combat à remettre sans cesse sur l'ouvrage. Nous avons vu le projet de la « constitutionnaliser » s'évaporer dans les méandres de la vie parlementaire. Nous observons le patronat l'utiliser en option, selon qu'il fonde ou non ses espoirs sur l'efficacité de son *lobbying* auprès des pouvoirs publics.

Trop peu de monde en France, que ce soit dans le personnel politique, et même parmi les partenaires sociaux, a comme nous la conviction que seul le dialogue social est à même de porter les réformes profondes dont notre pays a besoin pour rebondir.

Tant de responsables politiques ou économiques sont prompts à vanter le modèle allemand, trop peu s'en inspirent pour construire du dialogue sur les questions économiques et sociales.

Alors que chacun le sent, un nouveau modèle n'émergera ni d'aucune forme d'autoritarisme gouvernemental ni d'aucune forme de radicalité contestataire. Un nouveau modèle respectueux des aspirations des citoyens dans toutes leurs dimensions et dans toute leur diversité ne peut venir que du dialogue entre toutes les parties prenantes. Et sur le terrain social, nous revendiquons notre rôle central.



© Thierry Nectoux.

Sur le terrain sociétal, nous revendiquons notre participation. Mais nous avons encore et toujours à convaincre. Et pour convaincre, nous avons encore et toujours à faire la démonstration de l'efficacité du dialogue social, de la légitimité du dialogue social, de la proximité de ses acteurs avec la réalité des salariés, des entreprises, des territoires.

C'est pour réussir cette démonstration, que le rapport « Oser le changement » nous proposait d'améliorer notre proximité avec les salariés, notre soutien aux militants, la réactivité de notre fonctionnement. La résolution de Tours a décliné cette ambition en chantiers expérimentaux. La résolution de Marseille propose de passer à l'étape suivante, en sortant du « mode chantier » pour généraliser les expériences réussies du mandat dont nous venons de dresser le bilan.

Avec un mot d'ordre: le dialogue social doit produire des droits pour tous ! Salariés du privé, du public, des grandes et des petites entreprises. Il nous faut pour cela accroître notre implantation et augmenter le nombre de salariés participant à la mesure de l'audience.

La proximité avec les salariés est ce qui nous rend légitimes pour parler en leur nom, réclamer en leur nom des droits nouveaux, adaptés à leur besoin. Nous en débattons.

Elle n'est pas contradictoire, mais complémentaire avec le syndicalisme d'adhérents. C'est pourquoi nous devons nous remobiliser sur le développement. C'est au service de cette ambition de développement que nous débattrons aussi de l'adhésion des jeunes.

La proximité avec les préoccupations des salariés, c'est encore notre capacité à répondre individuellement à leurs questions, à leurs besoins. « Réponses à la carte » est un des vecteurs que nous souhaitons mettre à la disposition de tous nos adhérents. Ceux qui ont expérimenté « Réponses à la carte » le savent. Elle n'est ni concurrente, ni redondante avec le travail des syndicats. Elle est complémentaire. Pour l'adhérent, c'est une option, un point de contact possible, s'il le souhaite. Pour le syndicat, c'est aussi une opportunité de contact et un retour d'information précieux sur la situation de ses adhérents. C'est aussi une occasion de se structurer de façon plus efficace autour des demandes des adhérents.

L'efficacité quant à elle ne dépend pas seulement, loin s'en faut, de notre capacité à peser au niveau national dans le privé comme dans le public, et à négocier des accords interprofessionnels ambitieux. Elle dépend aussi, et même surtout, de notre capacité à décliner les acquis, à les mettre en œuvre dans toutes les entreprises ou les administrations, pour tous les salariés.

Elle dépend donc de notre capacité à accompagner les équipes dans la mise en œuvre opérationnelle. Nous le vivons tous les jours avec la Base de données unique, la complémentaire santé, le suivi du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et maintenant du Pacte de responsabilité. Nous ne gagnerons que par et avec les équipes de terrain.

Les accompagner, c'est les informer, leur donner des outils, les former. Nous le faisons, mais c'est insuffisant. Les accompagner, c'est aussi être à leur écoute, les aider au quotidien. C'est pourquoi cette résolution vous propose d'opérer un changement d'échelle sur plusieurs chantiers majeurs :

- la formation syndicale, qui doit allier montée en compétence et reconnaissance de cette compétence militante dans le parcours professionnel ;
- l'accompagnement des sections, au travers de la généralisation des « correspondants de section » qui ne doit laisser aucune section livrée à elle-même face à tous ces nouveaux enjeux ;
- enfin, le travail en réseau et la mutualisation des moyens qui doit nous amener à dépasser nos modes de fonctionnement classiques, pour mieux coopérer sur des projets et permettre à chaque structure de remplir ses missions.

Pour vous tous qui faites la CFDT, l'ambition que nous portons ensemble est exigeante. Elle repose sur notre conviction forte que nous devons changer le monde, elle repose sur notre conviction forte que nous pouvons changer le monde. Elle repose sur notre conviction forte que l'engagement et le sens de la responsabilité sont seuls capables de redonner confiance aux salariés.

À Marseille, aujourd'hui, débattons de cette ambition, donnons-nous ensemble les moyens de cette ambition.



2.2 AMENDEMENTS EN DÉBAT

DÉBAT N°1

INTENSIFICATION DU TRAVAIL ET MOBILITÉ DES SALARIÉS

POUR L'AMENDEMENT

Jacques Amiot

Syndicat Chimie énergie Bourgogne

Les changements de l'économie mondiale contraintent les salariés aux mobilités. Les nouvelles technologies renforcent le contrôle et envahissent la vie privée. Les jeunes y sont mieux préparés que leurs aînés.

En délocalisant, les entreprises déstabilisent bassins de vie et d'emploi. Il faut des politiques territoriales tournées vers l'emploi.

La mobilité est subie, car elle impacte la cellule familiale, le logement et entraîne un coût financier. Le salarié est tributaire de l'organisation de l'entreprise. L'acquisition de son autonomie nécessiterait la vision d'un avenir meilleur. Dans un monde de plus en plus rapide, l'erreur n'est plus permise.

L'exigence de compétitivité et de résultat met en lumière l'opposition entre capital et travail. Le salarié n'a pas le choix. Il est dans un contexte d'obligation. Malgré les acquis de la CFDT, la mobilité est seulement un moyen de garder son emploi.

CONTRE L'AMENDEMENT

Didier Zint

Syndicat Métallurgie Nord Lorraine

La résolution fait le constat d'une réalité. Les mobilités ne sont pas seulement subies. Qu'elles le soient ou non, les salariés doivent bénéficier des mêmes droits.

C'est l'objet de négociations dans la métallurgie. Dans le cadre de la sécurisation des parcours, un droit au retour pour le salarié ayant quitté son entreprise a été négocié.

L'autonomie est souvent voulue par les salariés et revendiquée par la CFDT. Elle permet aux individus d'évoluer, contribue à l'émancipation et à la reconnaissance des compétences.

Les nouvelles technologies laissent peu de place à l'erreur, sans être une généralité. L'action syndicale doit s'interroger sur les conséquences de leur utilisation sur le temps et la charge de travail, et s'assurer de la régulation collective. Les contraintes de la mondialisation ouvrent un champ revendicatif. L'amendement ne porte un regard que négatif sur le monde du travail.



RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

L'intensification du travail a bien des effets négatifs. Des éléments objectifs le prouvent, ce que la résolution dit bien. Mais il ne faut pas porter un regard strictement négatif sur la mobilité et l'autonomie, car l'intensification du travail n'en est pas la seule raison.

Les jeunes ne se voient pas passer toute leur vie dans le même travail. Les salariés sont plus à la recherche de l'accomplissement dans leur vie et leur travail, que de stabilité qui n'est plus nécessairement signe d'un bien-être social. En conséquence, la mobilité professionnelle peut être vue comme une avancée.

Il faut nous opposer aux mobilités contraintes. Mais quoi que nous pensions de la situation, il faut adapter notre syndicalisme à cette nouvelle donne. C'est tout le sens de notre engagement pour des droits attachés à la personne. Nous ne sommes pas nostalgiques des acquis du passé.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 126	
Pour	11 600	42,76 %
Contre	15 526	57,24 %
Nuls et Blancs	3 720	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°2

ÉVOLUTION DU SYNDICALISME MONDIAL ET EUROPÉEN

POUR L'AMENDEMENT

Bernard Piras

Syndicat Chimie énergie Champagne-Ardennes

La situation mondiale, la crise financière, le climat, la liberté d'action syndicale légitimement pleinement notre soutien au syndicalisme international (Confédération européenne des syndicats - CES, Confédération syndicale internationale - CSI).

Trop peu écouté, il place la personne humaine au centre des priorités. Pour être plus efficace, il doit tenir compte des lieux d'interventions locaux, régionaux, nationaux.

L'organisation historique de la CFDT n'est plus adaptée face aux multinationales et à la mondialisation.

En France, la place des filières industrielles, remises à l'honneur par les États généraux de l'industrie et du Conseil national de l'industrie (CNI), interroge aussi le découpage de nos organisations pour peser sur les stratégies des grands groupes, sur les acteurs d'une filière, de la matière première au produit final.

La réforme annoncée des régions doit nous inciter à mieux coordonner nos structures face à la mondialisation. C'est la CFDT du XXI^e siècle qui est en jeu !

CONTRE L'AMENDEMENT

Philippe Crétien

Syndicat Métallurgie Haute-Garonne Ariège

L'amendement traite du syndicalisme international par la méthode et non sur le fond.

Il faut traiter de la mondialisation et ne pas éluder les besoins de solidarité entre les travailleurs et les régulations internationales.

Deux axes d'action sont possibles : attendre la structuration du syndicalisme européen pour construire le syndicalisme mondial, ou baser le syndicalisme mondial sur l'addition des syndicalismes continentaux et nationaux en hiérarchisant les niveaux d'intervention.

Le syndicalisme mondial vient de se réorganiser, des branches mondiales existent et des élus de comités d'entreprise européens ou de groupes ont noué des relations avec des syndicalistes étrangers.

L'amendement ignore les coopérations déjà mises en place par la CFDT. Le syndicat veut intervenir au niveau pertinent sans « passages obligés ».

Cet amendement est sclérosant, il convient de le rejeter.

RAPPORTEUR

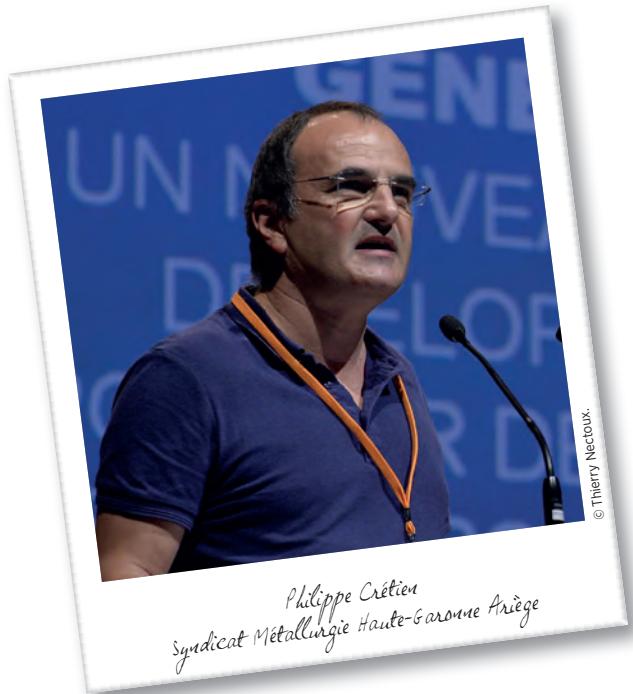
Jean-Louis Malys, secrétaire national

Après le constat des inégalités qui se creusent dans les pays, l'article expose clairement deux idées: solidarité entre les travailleurs et régulation.

L'amendement du syndicat crée de la confusion en additionnant les syndicalismes nationaux, alors que la CFDT milite pour transcender les particularismes, pour définir une vision plus transversale de l'intérêt général des salariés à l'échelle du monde et de l'Europe.

L'action internationale de la CFDT passe par la CES, la CSI, mais aussi par des partenariats avec des organisations syndicales (soutien à l'Union générale tunisienne du travail - UGTT via l'Institut Belleville) ou des ONG (Éthique sur étiquette et son action suite au drame du Rana Plaza au Bangladesh).

L'action internationale de la CFDT vise à une coordination dynamique ; l'amendement qui hiérarchise les relations nous écarte de cette ambition pragmatique et concrète, et nous enferme dans une vision trop contraignante.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 867
Pour	4 854
Contre	23 013
Nuls et Blancs	2 979
Amendement rejeté	



DÉBAT N°3

POURSUIVRE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

POUR L'AMENDEMENT

Michel Fourgeaud

Syndicat Métallurgie sud francilien (Symetal)

Nous n'associons pas le protectionnisme au nationalisme, au populisme et au repli sur soi, mais à la protection des travailleurs.

Les citoyens européens subissent le *dumping* social et la concurrence déloyale des pays émergents. Le chômage de masse menace la cohésion sociale et la prospérité.

Pour le futur, il faut un modèle social européen. Réindustrialiser et garantir le droit au travail nécessitent des normes commerciales imposées par l'Europe.

Nous ne concurrencez pas les pays émergents avec des technologies de pointe qu'ils développent déjà.

Les seules règles de libre échange acceptables sont celles consenties par les peuples dans les accords internationaux, et non celles prônées par les multinationales et les financiers.

Afin de lutter contre des catastrophes comme celles du Rana Plaza, il faut cesser d'encourager une production d'exportation dans les pays émergents.

CONTRE L'AMENDEMENT

Jean-Luc Feillant

Syndicat Agroalimentaire Finistère

La question du protectionnisme est ancienne, mais les barrières douanières ne sont pas la solution.

Le protectionnisme est synonyme de repli sur soi. Il pénalise l'innovation et peut mettre en péril, à terme, les secteurs d'activité concernés. À l'inverse, nous devons aider ces secteurs à développer la recherche et à se positionner sur des marchés nouveaux.

Au lieu de barrières tarifaires sur les produits des pays émergents, il est préférable de mieux informer les consommateurs et de leur apprendre à avoir un regard critique sur leurs habitudes de consommation.

Enfin, si nous adoptons des barrières douanières européennes, les autres pays en instaureront à l'encontre de nos produits. Nous perdrions des marchés au profit de nos concurrents.

Nous sommes favorables à l'adoption de règles dans les échanges internationaux, cependant nous voulons une Europe ouverte sur l'extérieur.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Le protectionnisme n'est pas une réponse au manque de régulation des échanges. Il conduit à des mesures de rétorsion, d'autant plus que le monde est devenu multipolaire. Cela nous priverait de marchés et menacerait l'emploi.

De plus en plus, les produits échangés sont des assemblages de composants de provenances diverses. Ces biens deviennent « made in monde ». C'est désormais la valeur ajoutée qui donne la mesure des échanges. Des mesures protectionnistes ne peuvent se justifier que si elles sont ponctuelles et ciblées.

Par ailleurs, la mise en place de telles règles au niveau européen suppose l'unanimité des États membres et n'a aucune chance d'aboutir.

Le respect des normes sociales internationales sera obtenu par un rapport de force politique que seule une Europe unie peut imposer. Tandis que le repli sur soi ne donne que l'illusion de la protection.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	27 971	
Pour	9 719	34,75 %
Contre	18 252	65,25 %
Nuls et Blancs	2 875	
Amendement rejeté		



Jean-Luc Feillant
Syndicat Agroalimentaire Finistère

© Olivier Clément.

DÉBAT N°4

LIMITER LA DETTE POUR UNE ACTION PUBLIQUE COHÉRENTE

POUR L'AMENDEMENT

Jacques Devaddère

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Nord - Pas-de-Calais

Si la réforme de la fiscalité est nécessaire pour réduire les déficits, elle n'est pas suffisante. Il faut rendre l'impôt plus progressif, mais il faut aussi que la fiscalité serve à réduire la dette publique. Il faut mettre fin aux politiques de baisses d'impôts, souvent menées par les conservateurs pour diminuer la pression fiscale sur les plus aisés.

À Tours, nous disions que la dette ne se justifie que temporairement en temps de crise et si sa prise en charge n'est pas renvoyée sur les générations futures. Or, depuis 1974, aucun budget n'a été à l'équilibre, la dette atteint 1 925 milliards d'euros, et les intérêts annuels sont supérieurs au budget de l'Éducation nationale. Nous sommes en temps de crise et le poids de la dette ne permet pas une relance par l'investissement public.

Restaurer les comptes publics est nécessaire pour développer une vision solidaire, pour arrêter de mettre l'action publique en difficulté.

CONTRE L'AMENDEMENT

Gaël Le Floch

Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen)
Bretagne

Le raisonnement du Sgen Nord - Pas-de-Calais est abusif quand il compare le budget de l'État à celui d'un ménage et se contente de dire que l'accumulation de déficits génère de la dette. Si un ménage dépense plus qu'il n'a de recettes, sa dette augmente en effet auprès de sa banque.

À la différence d'un ménage, l'État dispose d'un outil de lutte contre la dette avec l'inflation qui érode naturellement le montant de la dette publique. C'est la politique que la France a pratiquée durant trois décennies après 1975.

Financer l'investissement par le biais de l'émission d'emprunts d'État revient à financer les rentiers et les financiers. À l'inverse de la politique inflationniste qui est plus favorable aux salariés et à l'industrie.

Interdire d'avoir recours au déficit public, c'est aussi se priver de financements pour la transition écologique, que seul l'État est à même de financer à long terme.



RAPPORTEUR

Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

La défaillance fiscale, observée ces dernières années et liée au dogme libéral du « moins d'impôts », prive le pays de recettes et de capacités d'investissement.

L'État a toujours été en déficit, que la croissance soit bonne ou mauvaise. La dette est passée de 20 à 65 % entre 1980 et 2008, privant l'État de marges de manœuvre quand la crise financière est arrivée, amenant la dette à plus de 90 % du PIB. Le remboursement des intérêts est le premier poste de dépense de l'État.

Aujourd'hui, l'État doit financer des investissements d'avenir pour transformer notre modèle productif et ses missions régaliennes. La France doit restaurer ses comptes publics si elle veut que l'Europe mette en œuvre un pacte de croissance et la solidarité budgétaire, et évite d'exiger des plans d'austérité féroces. Mais la baisse de la dette doit se faire à un rythme compatible avec l'investissement dans la relance de l'activité et le progrès social.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 949
Pour	21 276
Contre	6 673
Nuls et Blancs	2 897
Amendement adopté	



DÉBAT N°5

CROISSANCE: QUEL MODÈLE ÉCONOMIQUE NOUS VOULONS?

POUR L'AMENDEMENT

Jacques Daracq
Syndicat Métallurgie Nord et Est de Seine (Symnes)

La CFDT s'est toujours interrogée sur les enjeux de la croissance économique, prônant un modèle de croissance durable et inclusive. Pour nous, cela implique une meilleure répartition et utilisation des richesses, de nouveaux modes de production alliant protection de l'environnement, qualité des produits et bien-être collectif. Si la croissance crée de la richesse, elle soulève la question de son financement et de son contenu. Nous ne pouvons pas accepter une croissance qui enrichit les riches et appauvrit les pauvres, et qui ne répond pas et ne répondra pas aux besoins des citoyens. Il est nécessaire de réfléchir au contenu de la croissance, alliant responsabilité des consommateurs et des entreprises, favorable à des circuits de proximité entre consommateurs et producteurs. Cet amendement est rédigé avec un point d'interrogation. Il faut une croissance différente et pas à tout prix.

CONTRE L'AMENDEMENT

Philippe Baruet
Syndicat Construction bois Rhône

S'interroger sur le dogme de la croissance revient à se demander s'il faut consommer plus et produire plus de richesses. La croissance est un préalable au développement humain, et elle est indispensable à la création d'emplois et au financement d'innovations. Néanmoins, il s'agit seulement d'un indicateur qui ne dit rien sur le contenu de la croissance. Le développement dépend en effet du niveau de répartition des richesses, des libertés fondamentales des individus et des services publics. Il est donc nécessaire de repenser notre consommation et notre production afin de produire de manière plus soutenable et moins énergivore. Il faut comprendre cet objectif comme une opportunité pour créer de nouveaux emplois et de nouvelles compétences, afin de mieux concilier performance économique et justice sociale. Nous ne devons pas nous tromper de combat.

RAPPORTEUR

Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

Le Symnes propose que « nous nous interrogions » sur « le dogme » de la croissance. Certes, c'est un bon préalable et une bonne méthode que de s'interroger avant d'agir. Mais il s'agit ici d'une fausse question qui contient sa réponse : le rejet du « dogme » de la croissance. En outre, s'interroger correspond au début du processus de réflexion, or la CFDT y réfléchit avec constance, d'Edmond Maire à Laurent Berger. La résolution tout entière est issue de cette réflexion. Elle incite à l'action en apportant d'ores et déjà des propositions concrètes à la construction d'une croissance durable et de qualité. Lorsque la croissance ne progresse pas, c'est moins de moyens pour financer les dépenses de protection sociale et investir dans l'avenir. L'urgence n'est pas de s'interroger sur la nécessité de la croissance, mais d'agir pour la mettre au service du bien-être individuel et collectif.



© Olivier Clément.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	26 898
Pour	9 646
Contre	17 252
Nuls et Blancs	3 948
Amendement rejeté	64,14 %

DÉBAT N°6

PLACE ET RÔLE DES INSTITUTIONS INTERNATIONALES

POUR L'AMENDEMENT

Laurent Quintreau
Syndicat Betor Pub

Notre syndicat veut supprimer la référence au G20, car elle est inutile, inexacte et fait preuve d'angélisme.

Inutile, car elle dit que le G20 « doit évoluer ». Cela ne pourra se faire par une motion, mais par le rapport de force dans les entreprises. Il faut taper au portefeuille pour faire respecter les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Inexacte, car une évolution suppose déjà un acquis. On ne peut pas mettre sur le même plan G20, B20 et L20 ; ce n'est pas une évolution qu'il faut, mais une révolution. Il a fallu l'action sur le terrain pour commencer à obtenir l'indemnisation des victimes du Rana Plaza. C'est par le bas que nous transformerons le monde.

Angélisme enfin, car il ne s'agit pas de régulation, mais de faire changer la donne. Ce qu'on ne peut confier au seul politique. On le voit avec les paradis fiscaux et le dérèglement climatique.

C'est sur l'action du syndicalisme qu'il faut compter.

CONTRE L'AMENDEMENT

Christiane Joho
Syndicat Finances (Spacef)

Aujourd'hui, la crise mondiale demeure, mais que serait l'économie mondiale sans les interventions du G20 ? Il a évité des faillites en chaîne des banques en 2008.

Créé en 1999, il s'est transformé fin 2008 en une instance de pilotage économique pour répondre à la plus grave crise économique depuis la Seconde Guerre mondiale. Plusieurs initiatives ont été prises, avec la création du B20 pour les syndicats patronaux et du L20 qui regroupe les syndicats de salariés. Le L20 exhorte le G20 à soutenir l'emploi notamment pour les jeunes, à mettre fin aux politiques d'austérité et investir dans l'éducation et les services publics, à créer un socle de protection sociale universelle, à s'orienter vers une fiscalité plus progressive et lutter contre les paradis fiscaux, à agir pour l'égalité.

Dans ces conditions, la CFDT, à travers le L20, ne peut être absente du G20, au seul profit du patronat.

RAPPORTEUR

Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale

Revendiquer un nouveau modèle économique suppose de mettre en place de nouvelles régulations mondiales et de renforcer les institutions internationales pour plus d'efficacité. Le G20 doit évoluer pour progresser vers une meilleure gouvernance mondiale comme le défend la résolution. Par son amendement, le Syndicat Betor Pub s'oppose à cette vision. La crise de 2008 a mis en évidence le besoin de gouvernance mondiale et les limites d'un G8 cantonné aux pays les plus riches. Le passage au G20 a rendu possible la participation des organisations syndicales à de nombreuses réunions, ce qui a permis de faire entendre leurs revendications. Lors de la présidence française de 2011, la CFDT s'était donnée comme objectif d'affirmer la place de la dimension sociale et de l'emploi dans le G20 et de la pérenniser. Accepter l'amendement du Syndicat Betor Pub reviendrait à renoncer à notre ambition.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 126
Pour	9 402
Contre	17 724
Nuls et Blancs	3 720
Amendement rejeté	





DÉBAT N°7

MODE DE DÉVELOPPEMENT ET QUALITÉ DE LA VIE

POUR L'AMENDEMENT

Laurence Pellegrino
Syndicat Services Gironde

Les critères de qualité de vie et de haut niveau de vie sont subjectifs. L'aspiration à un haut niveau de vie conduit au consumérisme et nous éloigne du souci d'offrir à chacun la possibilité d'accéder à des droits fondamentaux. Nous devrions relancer la croissance et la redistribution à tous par les leviers de l'agriculture, du commerce et de l'industrie durables.

Espérer atteindre un haut niveau de vie en quatre ans est utopique dans une société où existe la pauvreté, où des étudiants et des retraités sont contraints de travailler pour subvenir à leurs besoins élémentaires, où les loyers et les charges afférentes représentent à eux seuls 60 % d'un salaire moyen. Le choix de la qualité avec un niveau de vie décent est plus réaliste. Obtenons d'abord un emploi pour tous sans inégalités, sans exclusions ni discriminations.

CONTRE L'AMENDEMENT

Michel Rozenblatt
Syndicat des cadres de direction, médecins, dentistes et pharmaciens des établissements sanitaires et sociaux publics et privés (Syncass)

La précarité existe et, dès lors, aspirer à un niveau de vie décent est légitime. Toutefois, nous visons un haut niveau de vie pour tous pour trois raisons : la notion de décence est imprécise, il ne s'agit pas que du revenu, cela détermine notre conception du syndicalisme.

Où se situe le curseur de la décence ? L'indécence est aux deux extrêmes : les parachutes dorés et les salaires insuffisants. Comme fixer le bon niveau de la décence ?

Un haut niveau de vie ne s'arrête pas au revenu : c'est aussi l'accès à des services publics de qualité et à une protection sociale efficace.

Fixer un niveau « décent », une limite basse, est un renoncement syndical. Nous refusons de limiter notre syndicalisme à un minimum fixé arbitrairement, qui admettrait une régression de notre modèle de protection sociale. Nous ne fixons pas de limite haute, nous voulons progresser dans la solidarité avec tous.



RAPPORTEUR

Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

Le projet de résolution mise sur une économie de la qualité avec des droits nouveaux pour les salariés. L'économie de la qualité ne fonctionne qu'avec un haut niveau de vie, qui n'exclut personne, qui fait de la cohésion sociale et de la lutte contre les inégalités un enjeu majeur de performance.

Les produits de qualité sont à fort contenu technologique, innovants et répondent aux enjeux sociétaux. Notre haut niveau de vie est donc un atout compétitif.

La notion de décence renvoie à un filet de sécurité minimal, et donc à une pression à la baisse sur les salaires et l'emploi.

La montée en gamme implique au contraire une montée en qualification des salariés.

L'action publique doit accompagner la mise en place d'une économie de la qualité. Le cercle est vertueux entre performance économique durable et investissement social.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 094
Pour	9 349
Contre	17 745
Nuls et Blancs	3 752
Amendement rejeté	

DÉBAT N°8

RÉUSSIR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

POUR L'AMENDEMENT

Jean-Louis Le Denmat
Syndicat Métallurgie Sarthe

La résolution aborde la problématique de la transition énergétique en intégrant toutes les dimensions du sujet : l'écologie, la qualité de vie, la dépendance ou l'indépendance énergétique. Mais la transition ne pourra se faire que par phases successives, on ne peut pas passer du jour au lendemain des énergies fossiles aux énergies renouvelables. Il ne faut écarter aucune piste. L'exploitation des gaz de schiste est un désastre pour l'environnement, mais on ne doit pas s'interdire de réfléchir à des modes d'extraction propres. Notre pays semble être riche dans cette ressource. Une extraction propre, une indépendance énergétique et une activité créatrice d'emplois sont trois éléments à prendre en compte. Nous devons sereinement réfléchir à l'ensemble des ressources possibles pour envisager la transition énergétique sans déséquilibre écologique.

CONTRE L'AMENDEMENT

Benoît Guiu
Syndicat Interco Lot-et-Garonne

L'amendement proposé introduit une réflexion sur l'évolution de notre politique énergétique en intégrant les aspects économiques, sociaux et environnementaux.

L'exploitation des gaz de schiste a permis aux États-Unis de se placer sur la voie de l'indépendance énergétique, mais le prix à payer est lourd pour la santé et l'environnement.

La France a interdit l'exploitation des gaz de schiste en raison des conséquences de la fracturation hydraulique sur l'environnement. Cette interdiction suscite des envies, notamment de la part des industriels.

Faire miroiter des modes d'extraction propres est un leurre aujourd'hui encore. Aucune garantie n'est apportée sur la sécurité de l'exploitation et introduire l'idée que les gaz de schiste pourraient faire partie d'un mix énergétique est un mirage.

Une politique ambitieuse d'économie d'énergie fait partie de notre conception d'un mode de développement durable.

RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

L'amendement proposé revient de fait à se focaliser sur une seule source d'énergie au détriment de toutes les autres. Il reflète, implicitement, une opinion favorable de l'exploitation du gaz de schiste. Cette question n'est pas un sujet tabou pour la CFDT, pas plus que le nucléaire. Elle s'inscrit dans notre approche globale du développement durable. Le Bureau national a adopté une note qui affirme nos positions sur la transition et le Conseil national confédéral a pu en débattre. La CFDT est, et restera, très engagée dans le débat national sur la transition énergétique.

Sur l'extraction des gaz de schiste, aucune garantie de sécurité n'est assurée à ce jour, mais les recherches doivent se poursuivre. Si nos réserves s'avèrent importantes, il faudra s'interroger sur le rapport coût/bénéfice.

À ce stade des connaissances sur le gaz de schiste en France, nous ne pouvons en aucun cas nous lier les mains sur ce sujet dans l'écriture de notre résolution.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 480	
Pour	2 911	10,99 %
Contre	23 569	89,01 %
Nuls et Blancs	4 366	
Amendement rejeté		



DÉBAT N°9

ARTICULATION DES TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE ET COMPTE SOCIAL PERSONNEL

POUR L'AMENDEMENT

Philippe Dorée

Syndicat Interco Drôme-Ardèche

L'article formule l'engagement d'une réflexion sur l'articulation des temps de la vie et sur la création d'un compte de temps personnel. Nous ne sommes pas opposés à une telle réflexion qui vise une meilleure articulation des périodes de vie, en faveur d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous voulons souligner le caractère incompréhensible de la formule, à savoir « *un droit au temps tout au long de la carrière professionnelle rattaché à la personne* ». Cette formulation est incongrue, car le temps échappe à toute volonté humaine. Le droit peut organiser le temps, les différents temps de la vie. Il faut en effet réfléchir et promouvoir de nouvelles garanties sur les différentes périodes de la vie. Mais le concept doit être simplifié car, même s'il ne s'agit que d'un point de rédaction, l'expression de « droit au temps » brouille le message légitime que l'on souhaite véhiculer.

CONTRE L'AMENDEMENT

André Cabanes

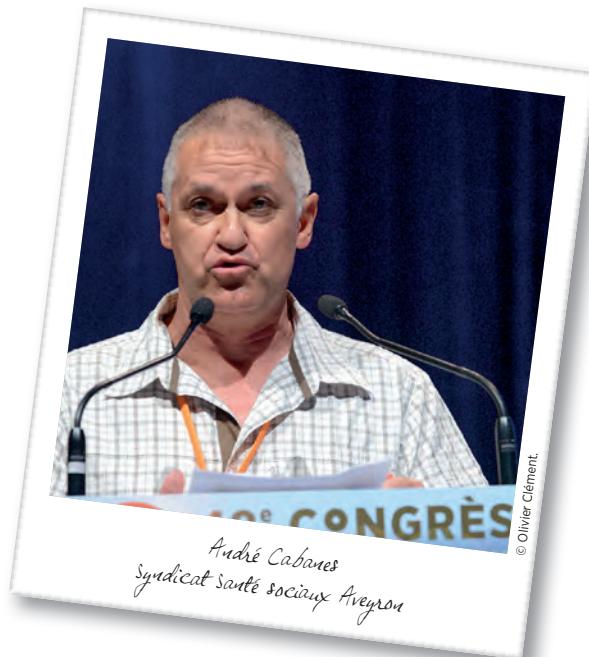
Syndicat Santé sociaux Aveyron

La suppression de l'alinéa demandé par le syndicat Interco Drôme-Ardèche n'a pas lieu d'être. Ce projet a pour but de réduire les inégalités qui existent dans le droit au temps, au regard de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Il a également pour objectif de permettre le suivi de ces droits tout au long de la vie du fait du développement, volontaire ou involontaire, des transitions professionnelles au cours de la vie (chômage, reconversion, mobilité externe et interne à l'entreprise). De nombreux congés spécifiques existent déjà, mais l'accès y est inégal. Ils profitent à ceux qui ont l'information, qui bénéficient d'un rapport de force favorable vis-à-vis de l'employeur ou qui en ont les moyens financiers. Il est donc nécessaire de réfléchir au droit au temps et à la création d'un compte personnel.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Le syndicat Interco Drôme-Ardèche s'oppose à ce que l'on engage une réflexion sur la mise en place d'un droit au temps tout au long de la vie et ce que pourrait être une gestion personnalisée des temps. Les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et il est essentiel de reconstruire l'articulation des temps. À chaque fois, les questions d'effectivité des droits de portabilité et du financement sont posées. Réfléchir à la mise en place d'un compte social, c'est vouloir agir sur la durée du travail, réinventer la gestion des temps, en la plaçant tout au long du parcours professionnel. Pour y parvenir, il est indispensable d'inventer de nouveaux outils, réfléchir au sujet comme le propose la résolution. Cela ne signifie pas aboutir ni s'engager, mais poursuivre la réflexion sur la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et sur les conditions de travail.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	25 071
Pour	4 164
Contre	20 907
Nuls et Blancs	5 775
Amendement rejeté	83,39 %

DÉBAT N°10

DROIT À LA DÉCONNEXION

POUR L'AMENDEMENT

Danielle Bannino

Syndicat S3C Loire-Atlantique Vendée

Les trois quarts des cadres se connectent soir et week-end (source : Credoc). Or, le domicile n'est pas un lieu comme un autre, l'empêtement sur la vie privée n'est pas anodin. On fait supporter aux salariés des coûts inavouables du travail: ni quantifiés, ni évalués et pris en charge par la collectivité quand survient le *burn out*. On pourrait parler de travail dissimulé.

Il faut aller plus loin en imposant une obligation pour les employeurs de déconnecter les salariés.

En Allemagne, cela existe déjà (chez Volkswagen). En France, un premier accord sur le droit à la déconnexion en 2011 chez Areva. Chez Réunica, un accord prévoit le blocage des mails de 20 heures à 7 heures. Ils doivent être les premiers d'une longue série. S'il n'est pas possible de bloquer les réseaux (sécurité, astreinte), les partenaires sociaux se chargeront des exceptions. Il faut faire du droit à la déconnexion une base de revendication.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Le droit à la déconnexion est de plus en plus traité dans les accords d'entreprise, il fait partie de l'accord Qualité de vie au travail - Égalité professionnelle (QVT-EP). Le laisser faire son chemin ne suffit pas, l'effectivité de ce droit est essentielle.

Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) donnent un sentiment de liberté et d'autonomie, mais où s'arrête la liberté, où commence la dépendance? Cette permanence de la charge mentale est une forme de présentisme involontaire forcé. Les TIC créent de la dépendance, de l'urgence, du stress et une intrusion dans la vie privée.

Même si le travail à distance peut aider et faciliter la vie, la frontière est étroite entre liberté et contrainte. Flexibilité maîtrisée, oui, mais excès d'heures supplémentaires, non! Au final, c'est le salarié qui place le curseur et ses propres équilibres, mais c'est plus facile quand les conditions sont réunies et encadrées par la négociation.

Nous vous demandons par conséquent d'approuver cet amendement.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	25 494
Pour	23 058
Contre	2 436
Nuls et Blancs	5 352
Amendement adopté	



DÉBAT N°11

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

POUR L'AMENDEMENT

Claude Elbaz

Syndicat Santé sociaux Gironde

Nous demandons le retrait de la notion d'individualisation de la rémunération. L'individualisation reconnaîtrait les compétences, l'implication, l'atteinte d'objectifs, le comportement, la récompense des performances des uns par rapport aux autres. Qualité et performance ne dépendent pas des uns par rapport aux autres, mais bien du collectif. Isoler la contribution individuelle au sein d'un collectif, c'est abolir le sens du travail, en le réduisant au statut de simple chiffre. C'est se borner à mesurer des résultats, sans prendre en compte la complexité du travail, seulement le produit de celui-ci, oubliant les difficultés du quotidien. L'individualisation des rémunérations est un facteur de désordre qui lamine les critères collectifs au lieu de les compléter. Admettre l'individualisation de la rémunération, c'est courir le risque d'un affaiblissement des syndicats et de leur légitimité.

CONTRE L'AMENDEMENT

Béatrice Lecouvey-Pouly

Syndicat Chimie énergie Île-de-France (Secif)

Le mot « individuel » paraît paradoxal alors que l'action syndicale est collective. Le collectif est notre force et la contribution individuelle est notre énergie. Nous ne pouvons pas simplement nous opposer à la réalité de l'individualisation des rémunérations. Elle se pratique de manière anarchique tant dans le public que dans le privé. Laisser le champ libre à l'employeur pour décider des critères de rémunération reviendrait à avouer notre faiblesse et notre incapacité à négocier. Ne laissons pas cette liberté à l'employeur, veillons à ce que la contribution de chacun soit reconnue à sa juste valeur. Il faut fixer des règles et définir des critères objectifs par des négociations pour des augmentations collectives et individuelles. Bannir la contribution individuelle, enfermer les gens dans un moule, c'est ignorer à la fois l'individuel et la diversité, ce ne sont pas les valeurs de la CFDT.

RAPPORTEUR

Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale

L'individualisation s'est généralisée à un nombre important de salariés, et plus seulement des cadres, sous différentes formes, dans le public comme dans le privé. Les négociations annuels obligatoires peinent à déboucher sur des mesures d'augmentations générales.

Les composantes individuelles de la rémunération sont des poches d'inégalités, notamment pour les femmes. Si nous voulons les réguler et leur donner du sens, nous devons peser sur la définition des critères, sur l'encadrement de leur mise en œuvre. Cela implique d'interroger les pratiques managériales, les conditions de travail et nos pratiques syndicales en matière d'accompagnement des salariés. D'autant qu'émerge un désir de reconnaissance individuel, notamment chez les jeunes. En conservant le texte tel qu'il est proposé, nous affirmons notre ambition de porter notre action régulatrice sur toutes les composantes de la rémunération, y compris l'individualisation.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	25 195	
Pour	6 200	24,61 %
Contre	18 995	75,39 %
Nuls et Blancs	5 651	
Amendement rejeté		



DÉBAT N°12

CRITÈRES D'INTÉRESSEMENT

POUR L'AMENDEMENT

Bruno Catoen

Syndicat des personnels de l'énergie atomique
(SPEA) Tricastin

L'amendement ne remet pas en cause le texte initial de la résolution, mais le complète et l'enrichit.

Les accords d'intéressement reposent pour l'essentiel sur des critères financiers et postulent que l'entreprise est détachée de son environnement, excluant le lien entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants. La valeur ajoutée ainsi créée comme la redistribution sont captées par l'entreprise de tête.

Tous ceux qui participent à la création de valeur se situent dans une chaîne de relations entre fournisseurs et clients. L'objectif de l'amendement est donc de rétablir de la justice entre les salariés ayant œuvré à la production de richesses par la mise en place d'un socle commun d'intéressement et de participation.

Ouvrons la voie pour que les salariés de la sous-traitance puissent enfin bénéficier de la redistribution liée à la création de valeur dont ils sont actuellement exclus.

RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Je pourrais vous donner la totalité des chiffres et des arguments que j'avais préparés sur la participation et l'intéressement. Tout comme je pourrais vous indiquer le sens que le Bureau national donne au chapitre consacré à la rémunération. Je ne le ferai pas tant l'argumentation développée par le SPEA Tricastin, qui propose cet amendement, est convaincante. Il prolonge, complète et enrichit ce chapitre de la résolution. Au nom du Bureau national, je vous invite donc à le voter massivement.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	17 807
Pour	16 569
Contre	1 238
Nuls et Blancs	6,95 %
Amendement adopté	13 039





DÉBAT N°13

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE FAMILIALE

POUR L'AMENDEMENT

Catherine Gillet

Syndicat Métallurgie Nord et Est Seine

Notre syndicat est favorable à un emploi de qualité pour tous, et bien entendu pour les femmes. Cessons de considérer les femmes comme des mères en puissance, la politique familiale n'est pas là pour s'adapter aux contraintes du monde du travail. L'emploi de qualité ne doit pas être un frein à une autonomie personnelle et familiale, pour les femmes comme pour les hommes. Il devient urgent de cesser de mettre en avant le temps partiel comme moyen de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il faut cesser d'étiqueter les métiers en fonction du sexe. Éducation, parité au travail, orientation et formation professionnelles sont autant de piliers qui permettent de garantir un emploi de qualité pour tous. Ce ne sont pas des éléments de la politique familiale, même si celle-ci peut les accompagner. La politique familiale n'est pas là pour permettre aux femmes d'accéder à un emploi de qualité.

CONTRE L'AMENDEMENT

Bernard Martin

S3C Île-de-France

Tranché à Tours, ce débat ne doit pas restreindre la politique familiale à des objectifs traditionnels: soutien à la natalité, compensation du coût de l'enfant. Il faut développer les solutions alternatives adaptées pour la garde des enfants. Les politiques familiales ne doivent pas alimenter précarité et éloignement du travail. L'objectif majeur est de favoriser la conciliation des temps de vies familiale, professionnelle et sociale. Il faut également revoir les modalités du congé parental pour inciter les hommes à prendre part à la prise en charge de l'enfant. Il convient de sécuriser l'emploi par l'encadrement du temps partiel comme le prévoit l'ANI de janvier 2013. La politique familiale doit répondre aux enjeux de cohésion et de justice sociale. Elle n'est pas qu'un soutien financier, mais un ensemble cohérent de prestations et de services favorisant l'activité professionnelle des femmes.



RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Considérer que la politique familiale n'impacte pas la situation des femmes et leur place dans le monde du travail est inexact. L'objectif nataliste de la politique familiale d'après-guerre ne répond plus aux attentes d'une société qui a changé. Il s'agissait alors de combattre la pauvreté des familles nombreuses. La pauvreté a diminué au sein de ces familles, mais elle a explosé dans les foyers monoparentaux dont le parent est 85 fois sur 100... une femme. Nos dispositifs sociaux ont du mal à s'adapter à ces nouvelles donnees. La CFDT revendique un congé parental plus court, mieux rémunéré et davantage partagé entre femmes et hommes. Il s'agit d'un élément de la politique familiale qui a un impact sur la carrière des femmes, mais aussi sur le partage de responsabilités au sein du couple. Supprimer la question de l'accès des femmes à un emploi de qualité en parlant de politique familiale serait une faute politique grave.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	24 545	
Pour	4 052	16,51 %
Contre	20 493	83,49 %
Nuls et Blancs	6 301	
Amendement rejeté		

DÉBAT N°14

En raison du retrait de son amendement par le syndicat qui l'avait déposé, le débat n°14 a été supprimé.

DÉBAT N°15

ACTION DES COMITÉS D'ENTREPRISE (CE) SUR LE POUVOIR D'ACHAT

POUR L'AMENDEMENT

Rkaia El Aoula

Chimie énergie Provence Corse

Élargir les activités sociales des CE? L'idée est belle, mais est-ce le rôle d'un CE de chercher des solutions pour les dépenses contraintes? Elles doivent être réglées par l'action politique et syndicale, en visant les loyers qui augmentent plus vite que les salaires.

Les CE n'ont-ils pas assez à faire? Leur rôle ne se limite pas aux œuvre sociales, ils ont aussi un rôle économique, renforcé avec les nouveaux droits acquis par la CFDT, mais toujours 20 heures de délégation par mois. Au préalable, il faut négocier des moyens supplémentaires.

Quelles compétences les élus ont-ils pour agir sur les dépenses contraintes, et pour quel résultat? Seuls les gros CE auraient les moyens d'agir, or beaucoup d'entreprises n'en ont pas. Cela ne concerne que très peu de salariés et pas prioritairement ceux qui en ont le plus besoin. On risque d'agrandir le fossé entre entreprises et salariés, et de créer des frustrations.

CONTRE L'AMENDEMENT

Karine Vlassoff

Syndicat Banque Picardie

Avec cet article, nous ouvrons une nouvelle voie aux CE qui en ont la capacité. Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. C'est une liberté totale qui est laissée pour concrétiser cette proposition: négociation avec des partenaires, plutôt qu'une aide financière directe par exemple. Les œuvres sociales ont toujours existé, il y a cent ans on distribuait du charbon aux salariés dans le besoin. Les époques évoluent, les besoins aussi. Les salariés se sentent de plus en plus concernés par la préservation de l'environnement (covoiturage), par le poids financier du logement, aidons-les différemment. Les jeunes et les bas salaires en seront les principaux bénéficiaires. Ils ont besoin de se reconnaître grâce à des revendications innovantes.

La prise en compte de ces aspirations peut élargir notre électorat, en période de développement et de renouvellement générationnel.

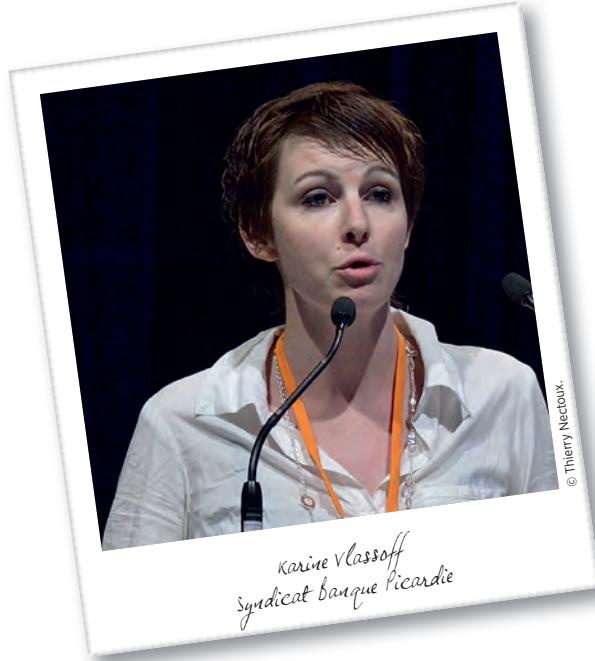
RAPPORTEUR

Jean-Louis Malys, secrétaire national

Il ne s'agit pas de préempter le débat sur les instances représentatives du personnel. La question de la représentation des salariés dans les très petites entreprises reste entière. L'absence d'activités culturelles et sociales est une injustice flagrante. Bénéficier d'un CE est un plus pour le pouvoir d'achat.

Nous ne résumons pas le pouvoir d'achat aux seuls salaires et à la fiscalité, il est aussi impacté par les dépenses contraintes. Un français sur trois consacre la moitié ou plus de son revenu pour son logement. Après l'alimentation, c'est le déplacement qui pèse.

Il ne s'agit pas de se substituer aux politiques publiques, mais de poser des jalons pour avancer nos revendications. Nous ne pouvons pas tout corriger, mais réduire les inégalités, et engendrer des comportements solidaires et responsables. L'honneur des élus CFDT, c'est de donner du sens à ces services, de refuser le consumérisme passif, favoriser le « mieux vivre ensemble » en étant dans l'exemplarité et dans les actes.



RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	26 226
Pour	9 732
Contre	16 494 %
Nuls et Blancs	4 620
Amendement rejeté	



DÉBAT N°16

CONSTRUCTION DES REVENDICATIONS AVEC LES SALARIÉS

POUR L'AMENDEMENT

Frédérique Tremollières
Syndicat Métallurgie Eure

Nous militons pour un syndicalisme d'adhérents, l'article ne fait pas la différence entre salariés et adhérents. Nous devons en priorité élaborer nos revendications à partir des adhérents puis des salariés, c'est le sens de notre amendement. Les salariés ne sont donc pas exclus. Pourtant, la Commission des résolutions et le Bureau national écrivent que nous désapprouvons le projet qui suggère que les revendications soient construites à partir du salarié et nous proposons de partir des revendications des seuls adhérents. La lecture de l'amendement que nous proposons a été tronquée, puisque nous n'avons pas écrit « des seuls adhérents » mais « en priorité des adhérents ». Nous n'excluons donc pas les salariés, mais nous sommes des syndicalistes et non des commerçants. Pour un syndicalisme d'adhérents, nous vous demandons de nous soutenir massivement.

CONTRE L'AMENDEMENT

Emmanuel Van Brabant
Syndicat grand Est de l'emploi (Sygree)

Rappelons d'abord l'importance des adhérents dans la construction de nos revendications : ils participent aux débats et votent. C'est au nom des adhérents que le syndicat exprime ses positions et défend ses revendications. Mais les accords que nous signons, à tous les niveaux, sont pour l'ensemble des salariés. La CFDT a fait le choix de faire reposer sa légitimité sur le résultat des élections professionnelles, dès lors nos revendications doivent partir des salariés en cohérence avec nos valeurs. Il s'agit de partir des réalités vécues par les salariés pour construire des revendications en leur nom, c'est la condition pour que plus de salariés nous rejoignent. Cette démarche a permis à la CFDT de devenir la première organisation à Pôle emploi. La prise en compte de la réalité des salariés renforce la crédibilité de la CFDT, ses positions et son action.



RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

L'interrogation sur le rapport adhérent/salarié est ancienne. Compte tenu de la faible proportion d'adhérents à une organisation syndicale, les accords signés le sont pour tous les salariés. Pour autant, depuis le Congrès de Strasbourg, nous revendiquons un syndicalisme d'adhérents. L'enjeu de la représentativité est l'élection, par les salariés, de représentants qu'ils connaissent, qui œuvrent dans une équipe d'adhérents actifs auprès des salariés. Par ailleurs, nos adhérents, en nombre insuffisant, ne représentent pas, loin s'en faut, la réalité de tout le salariat. Pour mieux prendre en charge les salariés les moins protégés, nous devons partir de leurs réalités. C'est le moyen de les convaincre d'adhérer à la CFDT pour améliorer leurs droits. C'est le sens de notre démarche de proximité, nous devons rester à l'écoute de tous les salariés.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	26 978
Pour	9 135
Contre	17 843
Nuls et Blancs	3 868
Amendement rejeté	

DÉBAT N°17

GÉNÉRALISATION DES CORRESPONDANTS DE SECTION

POUR L'AMENDEMENT

Christelle Monnier

Syndicat Chimie énergie

Rhône-Alpes Ouest (Scerao)

Nous au Scerao, les correspondants de section, on est pour ! Un correspondant de section idéal devrait avoir du temps pour rencontrer les sections, compléter le travail des syndicats, rendre la section autonome, avoir une « science syndicale », donner de bons conseils et bénéficier de temps syndical... autant de conditions qui sont loin d'être réunies aujourd'hui.

Des questions surgissent à l'idée de les généraliser. Qui porterait une responsabilité en cas de mauvais conseil ? De quels moyens bénéficieront-ils ? Comment pourront-ils avoir suffisamment de temps pour aller à la rencontre des sections ?

C'est pourquoi le Scerao considère que la généralisation des correspondants de section n'est pas raisonnable. Les conditions de leur généralisation sont notamment : la reconnaissance légale de la formation et des compétences requises, des moyens financiers, du temps pour leur mission.

CONTRE L'AMENDEMENT

Catherine Guilleau

Syndicat Santé sociaux Ille-et-Villaine

En 2010, notre syndicat a adopté la résolution « d'assurer un meilleur suivi » des équipes syndicales en s'appuyant sur un réseau de correspondants.

Cette démarche a permis, tant bien que mal, de soulager le secrétaire général des diverses sollicitations auxquelles il devait faire face et *de facto* pallier les insuffisances dans l'accompagnement des équipes syndicales.

La mise en place de cette expérimentation, portée politiquement au niveau de la région, aura permis de maintenir le lien avec les sections, répondre à leurs besoins et leurs questions, les accompagner dans la structuration et l'animation de l'action syndicale. Ce lien, assuré par deux chargés de mission, a accru la connaissance empirique des problématiques d'entreprise afin de construire et porter des revendications légitimes.

Cette expérimentation, à la lumière de ses résultats, justifie pleinement sa généralisation.

RAPPORTEUR

Hervé Garnier, secrétaire national

Suite au rapport « Oser le changement », en 2008, nous avons souhaité mettre fin aux sections isolées. Ce qui s'est traduit à Tours par le chantier expérimental des « référents de section », renommés en correspondants à l'assemblée générale de 2012.

Nous bénéficions aujourd'hui d'au moins six régions qui ont mené des expérimentations et de retours d'expérience très positifs. Le correspondant n'est pas un super militant ni un délégué syndical bis ! Il donne des pistes de réponse, aide au repérage dans l'organisation, fait passer les bonnes pratiques, maintient le lien la section et son syndicat, et lui fait remonter les informations en cas de soucis. C'est un investissement de moins de deux heures par semaine par correspondant et il a créé du lien dans l'organisation.

Généraliser le correspondant n'est pas l'imposer dans l'organisation. C'est au contraire montrer son efficacité dans le soutien aux équipes et développer la CFDT.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	26 583
Pour	7 733
Contre	18 850
Nuls et Blancs	4 263
Amendement rejeté	





DÉBAT N°18

EXPÉRIMENTER UNE ADHÉSION SPÉCIFIQUE POUR LES JEUNES

POUR L'AMENDEMENT

Ilda Rovelli

Syndicat Services Haute-Savoie

Nous sommes défavorables à l'expérimentation proposée. Notre expérience nous montre que l'on peut se développer chez les jeunes sans leur proposer une adhésion spécifique. Le système actuel de cotisation proportionnelle aux salaires génère d'ores et déjà de faibles montants de cotisation pour les jeunes salariés, qui sont souvent en situation précaire.

Une adhésion spécifique pour les jeunes aurait un effet négatif sur la trésorerie des syndicats.

Quelles seraient les conséquences d'une extension d'une telle expérimentation à d'autres publics, tels que les salariés à temps partiel, les intérimaires et les saisonniers ?

Enfin, il serait difficile de revenir à une cotisation proportionnelle après cette expérimentation.

La contribution de tous de façon proportionnée et équitable est importante pour que le syndicalisme d'adhérents puisse continuer à se développer.

CONTRE L'AMENDEMENT

Philippe Forestier

Syndicat Assurances Île-de-France

L'adhésion des jeunes est notre objectif premier. Sans les jeunes, il n'y a ni avenir ni prise directe avec la réalité de notre temps.

Devons-nous maintenir nos pratiques actuelles ? L'incantation ne suffira pas à inverser la tendance à une faible syndicalisation des jeunes.

Un taux de cotisation spécifique est envisageable. Au-delà de la seule cotisation, il faut réfléchir à de nouvelles façons de proposer l'adhésion, à de nouvelles revendications et à de nouveaux modes de communication.

Nous devons expérimenter et en tirer les leçons pour mieux nous adapter et faire évoluer nos pratiques. Il faut être pragmatique et tenir compte des différences de situation, notamment géographiques et sectorielles.

Soit nous faisons une juste place aux jeunes en nous adaptant à leurs besoins, soit l'objectif d'augmenter l'adhésion chez les jeunes ne sera pas atteint.



RAPPORTEUR

Thierry Cadart, secrétaire national

Le faible taux de syndicalisation des jeunes est un problème majeur.

Les jeunes sont souvent dans des situations difficiles : chômage, temps partiel, précarité. Ils connaissent moins bien leurs droits.

Pour eux, le montant de la cotisation syndicale est un frein à l'adhésion. Nous proposons un dispositif d'adhésion spécifique, à titre expérimental.

Par ailleurs, il faut faire découvrir le syndicalisme aux jeunes à travers un accompagnement renforcé. Pour cela, nous pouvons nous inspirer des expériences des organisations CFDT.

L'illisibilité et la rigidité de notre système organisationnel sont également un frein à l'adhésion des jeunes. Les difficultés sont accentuées en cas de mobilité professionnelle. L'adhésion des jeunes est primordiale pour le syndicalisme. Nous proposons une expérimentation qui s'inscrit dans notre syndicalisme pragmatique.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	26 820	
Pour	7 171	26,74 %
Contre	19 649	73,26 %
Nuls et Blancs	4 026	
Amendement rejeté		

2.3 RÉSOLUTION GÉNÉRALE

« UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL POUR TOUS »

PRÉAMBULE

0.1

Lors du congrès de Grenoble, en 2006, nous avons décrit les caractéristiques du monde en mutation : globalisation non maîtrisée, financiarisation de l'économie, montée des pays émergents, accession à la classe moyenne de plusieurs centaines de millions de personnes sur fond d'accroissement des inégalités, chômage et endettement structurel dans les économies développées.

Face à ces mutations, la résolution de Tours, en 2010, se proposait de renouer avec le progrès social et d'obtenir de nouveaux droits concrets en faveur des salariés. Elle pointait pour cela la responsabilité du syndicalisme à se rénover et lançait la CFDT dans un vaste chantier sur des pratiques de proximité et d'efficacité.

Pendant ce mandat, nous avons approfondi notre analyse des crises que nous traversons, donné une grille de lecture des mutations, conquis des droits nouveaux pour les salariés, amélioré nos pratiques, passé brillamment la première consolidation des chiffres de la représentativité.

0.2

Le sentiment d'insécurité et d'instabilité que nous évoquions à Grenoble s'est renforcé chez les salariés, la crainte de reculs sociaux, de déclassement, de la perte de son emploi pèsent sur beaucoup. Les replis nationaux ou communautaires menacent, le monde, l'Europe comme la société française et mettent à mal la cohésion sociale.

0.3

La crise financière, provoquée par la financiarisation de l'économie, l'absence de régulation supranationale et le soutien artificiel de la croissance par l'endettement, que nous dénoncions en 2006, ont profondément enfermé les économies développées dans la stagnation économique, le chômage, la précarité, accentuant le sentiment d'impuissance et l'inquiétude des salariés sur la capacité de notre pays à s'en sortir.

0.4

Pour répondre à cette inquiétude, il est indispensable que la CFDT donne une grille de lecture renouvelée de ces évolutions et dresse des perspectives de progrès pour la société et pour les salariés.

Face aux changements qu'il faut analyser (*1^{re} partie*), la CFDT doit promouvoir sa vision d'une société qui sort des

mutations par le haut et capable de construire un nouveau modèle de développement (*2^e partie*), accompagner les salariés vers cet objectif avec ses fondamentaux : lutter contre les inégalités, produire des résultats concrets. Elle traduit cette ambition dans des propositions exigeantes de réforme du marché du travail, de la protection sociale, de l'action publique pour améliorer la vie des salariés. Elle s'en donne les moyens en assumant totalement son rôle d'acteur de premier plan de la démocratie sociale (*3^e partie*).

1. COMPRENDRE LE MONDE POUR PRENDRE EN MAIN NOTRE AVENIR

1.0

Les transformations mondiales et nationales que nous vivons sont profondes et pour certaines irréversibles : en ce sens, on les qualifie de mutations. Ces mutations concernent les dynamiques démographiques, les équilibres économiques avec la fin de la parenthèse de croissance forte dans les pays développés parallèlement à la montée en puissance d'économies émergentes, le développement rapide de nouvelles technologies. Elles interrogent le rapport des peuples à la démocratie, modifient les relations de puissance entre États comme l'organisation des sociétés.

Elles peuvent se matérialiser par des crises quand les régulations font défaut :

- crise financière et crise des dettes publiques et privées provoquées par les déséquilibres économiques, financiers et monétaires;
- crise environnementale en l'absence de gestion responsable des ressources et de la question climatique;
- crises alimentaires accentuées par la spéculation sur les denrées alimentaires de base ou le développement des agrocarburants par exemple;
- crise politique quand la démocratie est confisquée ou éloignée des citoyens;
- crise sociale, notamment quand l'activité économique se transforme, emportant dans la tourmente entreprises et salariés;
- crise de responsabilité quand les intérêts particuliers privent sur l'intérêt général;
- crise sociétale quand les inégalités croissent, quand la montée de l'individualisme menace la cohésion sociale, quand le sens des réformes n'est pas expliqué et que s'installe l'inquiétude, la peur de l'autre et du lendemain se traduisant par la montée de l'extrémisme.



Les transformations sont aussi positives sous beaucoup d'aspects: la prise de conscience de la nécessité de régulations supranationales progresse, l'allongement de la durée de vie est un phénomène mondial, l'accès à la santé et à la protection sociale se développe, le progrès social est une réalité pour plusieurs centaines de millions de personnes dans les pays émergents.

Mais, en France, les citoyens ne voient pas se dessiner une perspective de progrès social.

Les crises leur apparaissent sans fin, l'idée de progrès recule: la société continue globalement de connaître des avancées (santé, bien-être matériel), mais la question des inégalités est centrale.

La promesse d'un avenir meilleur pour les générations futures paraît s'éloigner. Les réformes à mettre en œuvre ne font pas consensus. La CFDT doit apporter aux salariés une analyse sans concession des mutations en cours et faire progresser une vision de l'avenir qui donne de l'espoir, propose des voies possibles de progrès, permette de mobiliser les salariés autour d'une approche critique et constructive des transformations afin d'éviter désespérance, peurs et replis qui menacent la cohésion de la société.

1.1 L'INSTABILITÉ D'UN MONDE À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX ÉQUILIBRES

1.1.1 DES DÉSÉQUILIBRES ET NOUVEAUX ÉQUILIBRES MONDIAUX...

1.1.1.1

En vingt ans, les échanges mondiaux ont été multipliés par quatre, les échanges Sud/Sud par dix: l'intégration croissante des économies à l'échelle mondiale impose d'analyser et de combattre les inégalités de répartition de la richesse en prenant en compte la dimension transnationale.

1.1.1.2

Les évolutions mondiales et nationales se produisent à une vitesse accélérée. Elles ont modifié « les centres de gravité » de la planète et ont entraîné une nouvelle redistribution à l'échelle mondiale de la puissance économique, démographique et financière.

La croissance mondiale est portée à 70 % par les pays émergents, qui ne se contentent plus d'être les usines du monde.

En 2050, l'Asie et l'Afrique représenteront près de 80 % de la population mondiale. L'espérance de vie mondiale a progressé de quatre ans entre 2009 et 2012, avec des disparités dans presque tous les pays du monde.

La puissance économique s'acquiert parfois au prix d'un

volontarisme politique trop éloigné d'un modèle de démocratie qui revendique l'universalité des droits de l'Homme. Ces évolutions, auxquelles s'ajoute la nouvelle donne en matière énergétique, ont contribué à modifier les équilibres géopolitiques.

1.1.1.3

Les déséquilibres financiers qui ont provoqué la crise de 2007 ne sont pas résorbés: la dette des États-Unis est toujours largement financée par les excédents commerciaux de la Chine.

Une régulation financière a été mise en œuvre au niveau des pays et au niveau européen. Elle a cependant trop souvent pour objectif de protéger les systèmes financiers nationaux. Les actions mises en place suite aux ambitions affichées en 2008 par le G20 se sont révélées décevantes, notamment en matière de lutte contre les paradis fiscaux.

1.1.1.4

Les logiques financières et budgétaires sont devenues prépondérantes dans les administrations et les entreprises, qui n'ont pas suffisamment fait évoluer leur gouvernance, notamment en matière de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

1.1.1.5

Le réchauffement et le dérèglement climatiques s'accentuent. Le volontarisme des États fait défaut pour décider des mesures alternatives à prendre (*lire 2.1.1.7*). Le climat et les ressources naturelles sont devenus des enjeux majeurs.

1.1.1.5.1

L'exploitation de nouvelles sources d'énergie respectueuses de l'environnement est un enjeu essentiel. Elle doit aller de pair avec celle de la sobriété énergétique. La priorité porte sur l'accroissement significatif de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique.

1.1.1.5.2

Le monde vit à crédit en matière de ressources naturelles. La hausse de leur prix pèse sur les ménages et déséquilibre les balances commerciales des États.

1.1.1.5.3

La gestion des ressources naturelles et l'accès aux biens essentiels tels que l'eau et les matières premières alimentaires sont mis en danger par des modes de production et de consommation non durables mais également par la spéculation. Ils sont déjà l'enjeu de conflits territoriaux et des stratégies économiques des différents gouvernements.

1.1.1.6

La crise économique a provoqué une destruction d'emplois massive, des difficultés d'accès à l'emploi pour les travailleurs et un développement de la précarité et des salariés pauvres.

1.1.1.6.1

Le seuil symbolique des 200 millions de demandeurs d'emploi à l'échelle mondiale a été franchi en 2013, selon l'Organisation internationale du travail (OIT). Quelque 67 millions d'emplois ont été détruits depuis le début de la crise, en 2007. Dans les pays développés, près de 50 millions de personnes sont concernées par le chômage. Dans ce contexte, le syndicalisme international revendique des politiques d'emploi au cœur de la gouvernance mondiale.

1.1.1.6.2

La plupart des emplois dans les pays en développement se trouvent dans l'économie informelle, qui concerne près de 60 % de la population active mondiale, et représentait également 18,5 % du PIB des pays de l'Union européenne en 2013. Dans leur majorité, les travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient d'aucune sécurité de l'emploi, leur revenu est faible, leur protection sociale inexistante. De plus, le secteur informel prive les Etats des recettes publiques et accentue la concurrence sociale entre eux. Cette question constitue un enjeu essentiel pour le syndicalisme international.

1.1.1.6.3

La mondialisation des échanges et les divergences de dynamiques démographiques ont amené une mondialisation des migrations, dont une des conséquences est le renforcement des thèmes identitaires et sécuritaires. Contrôle des flux migratoires, ségrégation urbaine, fait religieux dans les entreprises et dans la sphère publique sont devenus des sujets de société majeurs, trop souvent instrumentalisés à des fins politiques.

1.1.1.6.4

Les reconfigurations mondiales peuvent aussi amener des opportunités pour améliorer le niveau de vie et de protection sociale des populations, notamment en Asie et en Afrique, mais le progrès social y reste fragile, instable et inégal.

1.1.1.7

Le développement de nouvelles technologies (numérique, biotechnologies, nanotechnologies, etc.), s'il ouvre des opportunités de création d'activités et d'emploi, comporte aussi des risques : atteinte aux droits humains, aux libertés publiques et risques sanitaires. Des modes de régulation et de prévention appropriés doivent être mis en place pour y faire face ou être mieux appliqués lorsqu'ils existent.

1.1.2 ... QUI RECONFIGURENT LES ENTREPRISES...

1.1.2.1

Les entreprises sont devenues des entités de plus en plus complexes reliant unités, filiales, fournisseurs, prestataires en cascade, centres de coûts et de profits... La valeur ajoutée n'est plus identifiée là où elle est produite, ce qui fausse son partage entre celles et ceux qui la produisent. Le commerce intrafirme représente un tiers du commerce mondial.

1.1.2.2

Les sociétés multinationales fragmentent ainsi la chaîne de valeur pour se jouer des fiscalités nationales et échapper aux régulations étatiques. La mesure classique de la balance commerciale est devenue inadaptée, ce qui confirme la nécessité de nouveaux indicateurs.

1.1.2.3

Face aux formes juridiques de plus en plus diverses que prennent les entreprises, la question de la gouvernance tout au long de la chaîne de valeur est devenue un enjeu majeur. Elle doit permettre la confrontation des logiques avec les salariés (participation aux instances de décision, fonctionnement des instances représentatives du personnel-IRP) et avec les autres parties prenantes (RSE) [lire 2.2.3].

1.1.3 ... INTENSIFIENT LE TRAVAIL...

1.1.3.1

Ces mutations exercent une pression accrue sur les salariés en les mettant de plus en plus en concurrence jusqu'à les opposer parfois.

1.1.3.2

La diffusion des technologies de l'information et de la communication facilite la circulation des informations et l'accès à la connaissance. Elles ont aussi des conséquences sur le travail et son organisation.

1.1.3.3

Les salariés sont à la fois plus mobiles, plus autonomes et plus contrôlés. Les prescriptions du travail, notamment les contraintes de rythme et de qualité, s'accentuent alors que le contenu du travail devient plus complexe.

1.1.3.4

Des organisations morcelées de la production contribuent à la perte de sens du travail, à un éloignement progressif entre les syndicats et les organes de décision et les salariés



voire à une remise en cause des identités professionnelles difficilement vécue par les salariés.

Qu'ils soient dans l'industrie, les services ou les administrations, les salariés connaissent des situations comparables.

1.1.4 ... ET RÉINTERROGENT LES TERRITOIRES

1.1.4.1

La mondialisation et l'élargissement de l'Union européenne ont transformé et déplacé les frontières, faisant ainsi apparaître de nouveaux espaces, de nouvelles cohérences régionales. L'échelle nationale qui reste essentielle n'est plus la seule référence sociale, économique et politique.

1.1.4.2

Les territoires jouent un rôle de plus en plus important. Ils sont des lieux où les acteurs doivent construire des propositions sur les questions économiques, sociales, sociétales.

1.1.4.3

Une gouvernance territoriale qui permette la coopération et la coordination des acteurs pour apporter des solutions efficaces est donc un enjeu déterminant (*lire 2.2.3*).

1.1.4.4

En 2050, les deux tiers de la population mondiale vivront dans des métropoles, 80 % des Européens d'ici à 2020, accentuant la désertification des zones rurales et le développement de zones périurbaines.

Cette recomposition des territoires a entraîné un déplacement des populations les plus modestes vers des espaces périurbains et ruraux aux infrastructures insuffisantes.

1.1.4.5

Un mouvement équivalent s'observe en ce qui concerne les emplois : les espaces périurbains et ruraux se sont désindustrialisés.

1.1.4.6

Cette nouvelle géographie sociale renforce les inégalités. Les territoires périurbains et ruraux concentrent des ménages ouvriers et employés, des chômeurs et souvent des populations jeunes, marqués par une forte précarité : revenus modestes et taux de pauvreté plus élevés.

1.1.4.7

L'éloignement des services publics, des réseaux culturels et d'échange, la segmentation de l'offre scolaire, l'insuffisance des infrastructures de transport, et parfois des infrastructures numériques, rendent difficile l'intégration économique et sociale.

1.2 DES RÉPONSES INSATISFAISANTES POUR LES SALARIÉS ET LES CITOYENS

1.2.1 LA JUSTICE SOCIALE, UN IDÉAL COMPROMIS PAR LA MONTÉE DES INÉGALITÉS

1.2.1.1 Une nouvelle géographie mondiale des inégalités

1.2.1.1.1

Le premier des huit objectifs du millénaire pour le développement, adopté par l'ONU en 2000, de réduire de moitié avant 2015 le nombre de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour est d'ores et déjà atteint et dépassé.

1.2.1.1.2

Le rattrapage des pays occidentaux par un nombre croissant de pays du Sud est un processus largement engagé, même si 2,8 milliards d'individus vivent encore avec moins de 2 dollars par jour. De nombreuses personnes n'ont pas accès à l'eau, l'énergie, la santé ni la protection sociale. Malgré cette réduction des inégalités entre pays due à la mondialisation, les écarts sont encore considérables, notamment avec la plus grande partie de l'Afrique subsaharienne.

1.2.1.1.3

Dans le même temps, les inégalités augmentent et se creusent à l'intérieur de chaque pays, quel que soit son niveau de développement : pays émergents, économies développées, y compris l'Europe.

1.2.1.1.4

Les changements politiques et sociaux en cours depuis 2011 dans les pays arabes bousculent les équilibres précaires et complexes du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. L'aspiration au progrès social et aux libertés fondamentales s'exprime davantage, mais le processus démocratique reste incertain.

1.2.1.1.5

Le défi du syndicalisme mondial et européen est plus que jamais de développer des solidarités entre les travailleurs et de peser sur des régulations internationales pour ne pas faire des salariés des victimes de la concurrence internationale.

1.2.1.2 En France, un modèle social qui résiste

1.2.1.2.1

La France semble un peu mieux résister que d'autres pays au développement des inégalités, mais le taux de pauvreté est reparti à la hausse, y compris au sein de la population salariée. L'enjeu du maintien d'un modèle social de qualité est donc crucial. Il a notamment montré son efficacité d'amortisseur social dans les crises économiques les plus graves.

1.2.1.2.2

Une des inégalités les plus fortes et les plus lourdes de conséquences est celle relative au patrimoine - une moitié des ménages possède la quasi-totalité (93 %) du patrimoine foncier, immobilier et financier, et les 10 % des plus fortunés possèdent 48 % de l'ensemble de la richesse du pays. Cette possession très inégalitaire de la richesse conforte une partie de la société dans une situation de rentiers et d'héritiers. Elle ne donne pas les mêmes chances à tous et pénalise le dynamisme du pays.

1.2.1.2.3

Les jeunes – dont plus de 150 000 sortent chaque année du système scolaire sans qualification –, les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes issues de l'immigration sont les premières victimes de la difficulté à vivre décemment d'un revenu salarial.

1.2.1.2.4

Le nombre de travailleurs pauvres continue d'augmenter du fait des carrières morcelées et du temps partiel contraint. Ce sont les jeunes, les femmes et les familles monoparentales qui sont principalement concernés. Si la proportion de familles vivant sous le seuil de pauvreté a diminué légèrement entre 1996 et 2008 (de 15,1 à 14,2 %), elle a fortement augmenté pour les familles monoparentales (de 24,4 à 30 %). La pauvreté sévit aussi chez les retraités, elle touche particulièrement les femmes dont la moitié perçoit une pension inférieure au Smic net. Le système de protection sociale répond mal à ces situations de pauvreté.

1.2.1.2.5

La lutte contre les inégalités et les précarités ne peut plus compter sur une croissance forte mais doit passer par une meilleure répartition et utilisation de la richesse produite. La politique fiscale nécessite à la fois de redresser les comptes publics et de corriger la répartition des richesses par des politiques de redistribution plus efficaces, notamment par le biais de la fiscalité sur les transmissions.

1.2.1.2.6

Une partie de nos orientations du Congrès de Tours a trouvé un écho dans les réformes de 2012. Cependant, une mise à plat de la fiscalité y compris locale reste indispensable pour plus d'équité, de progressivité et de stabilité. Nous devons être force de propositions quant à la lisibilité de l'impôt.

1.2.2 UNE EUROPE INACHEVÉE QUI PEINE À DONNER DES PERSPECTIVES

1.2.2.0

Le Prix Nobel de la paix décerné à l'Union européenne en 2012 est venu rappeler que la construction européenne avait contribué à faire avancer la paix, la réconciliation, la démocratie et les droits de l'Homme. Sur le plan social, l'Europe a permis d'importants progrès en matière de santé, de sécurité au travail et d'égalité entre les sexes. Bien que de réelles disparités existent entre pays, l'Union européenne est aujourd'hui le plus grand marché commun et la première puissance économique au monde. Cependant, les progrès réalisés en matière de coordination et d'impulsion économique et sociale sont encore trop faibles.

1.2.2.1

La crise qui traverse l'Europe est multiforme: économique, sociale, politique. Elle a mis en évidence les faiblesses de la construction européenne: politique monétaire trop axée sur la maîtrise de l'inflation, absence de politiques économique et sociale coordonnées, insuffisance de régulations transnationales.

1.2.2.2

Les États de la zone euro ont su reprendre la main et trouver les parades pour sauver l'euro et les systèmes bancaires, mettre les pays à l'abri de la spéculation sur les dettes publiques. Des procédures budgétaires centralisées et contrôlées existent désormais, posant les bases de plus de coopération en matière budgétaire (lire 2.1.2.4). Même s'ils sont lents, méconnus, insuffisants et s'ils négligent notamment l'emploi et la cohésion sociale, les progrès de l'Union européenne en matière de régulation financière sont réels.

1.2.2.3

L'Europe politique, économique et sociale reste à construire. Aujourd'hui, les politiques menées sont essentiellement libérales et orientées vers la baisse des dépenses publiques et la concurrence entre États par la fiscalité et la baisse des coûts du travail. Elles accroissent les difficultés des pays les plus endettés et accentuent les tensions économiques et politiques entre les pays et les citoyens d'Europe.



1.2.2.4

Le rétablissement des équilibres budgétaires est nécessaire mais il doit se faire à un rythme compatible avec l'investissement dans la relance de l'activité et le progrès social. Il doit impérativement s'accompagner de coopération en matière industrielle, commerciale, fiscale, sociale, et permettre d'aider les pays les plus fragiles à sortir du cercle vicieux endettement-récession-économie et travail informel.

1.2.2.5

Les citoyens ne se sentent pas représentés par les institutions européennes telles qu'elles fonctionnent. L'idée de l'Europe recule. Il y a urgence à faire un saut démocratique, à bâtir un projet européen mobilisateur (*lire 2.1.2*).

1.2.3 UNE ACTION PUBLIQUE EN MAL DE COHÉRENCE

1.2.3.0

Face à la mondialisation, à la construction de l'Europe et à l'émergence des territoires, l'État-nation doit réinventer ses modalités d'intervention (*lire 2.3.6*).

1.2.3.1

L'action publique est confrontée à de nombreuses critiques: manque de lisibilité, absence de réactivité et d'anticipation, coûts élevés pour la société alors même que les agents s'investissent fortement pour répondre aux attentes d'un service de qualité.

1.2.3.1.1

L'urgence et la précipitation guident trop souvent l'action publique. Depuis plus de quarante ans, les politiques publiques se sont multipliées, se sont superposées sans définition des objectifs, sans évaluation et sans prendre en compte l'évolution des besoins des citoyens.

1.2.3.1.2

L'absence de réforme fiscale d'ampleur et la politique systématique de déficits publics depuis près de 40 ans, génératrice d'une dette trop importante, privent l'État de toute marge de manœuvre pour agir et orienter l'action publique vers la préparation de l'avenir.

1.2.3.1.3

Les différents actes de décentralisation, la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), les régulières réorganisations administratives sont autant de tentatives de réformes sans articulation entre elles. Les mises en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la loi Hôpital, patients, santé et territoires (HPST) ont pro-

fondément remis en cause la qualité, la proximité et l'accessibilité de l'action publique.

1.2.3.1.4

Elles n'ont été que des mesures budgétaires et d'organisation sans cohérence, sans réflexion globale sur le rôle, les missions de chacune des structures (État, collectivités territoriales, établissements publics, agences, etc.) ni le sens de l'intervention publique. Elles n'ont pas été l'occasion de faire des choix clairs et de dégager des priorités pour l'action publique.

1.2.3.2

La Modernisation de l'action publique (Map) n'a pas rompu avec cette logique. Malgré des objectifs pertinents, elle est inscrite dans une contrainte budgétaire qui rend difficile un processus complet de réflexion sur les missions de l'action publique, ses objectifs et ses résultats. Aujourd'hui, la Map n'est pas à la hauteur des défis qui se posent au pays, alors que l'action publique est indispensable dans le pilotage des transitions.

1.2.4 UNE CRISE DE RESPONSABILITÉS

1.2.4.1

Dans cette période très anxiogène de transformation du monde, les acteurs peinent à assumer leurs responsabilités, à donner du sens aux évènements et une vision pour l'avenir.

1.2.4.2

Les citoyens français et européens doutent de la capacité de leurs dirigeants à reprendre la main, à influer sur le fonctionnement de l'économie, ce qui alimente populisme et repli sur soi. Après avoir risqué l'éclatement avec l'envolée des dettes publiques, c'est maintenant la crise politique et démocratique qui risque de mettre à mal la construction européenne.

1.2.4.3

En France, la montée en puissance du Front national est inquiétante et impose des responsabilités à notre organisation syndicale. La CFDT poursuivra son travail de déconstruction du prétendu programme social de ce parti dont les valeurs sont incompatibles avec les siennes. Elle agira pour faire reculer les idées xénophobes au sein du salariat et de l'ensemble de la société.

1.2.4.4

La crise de responsabilité touche toute la société. L'engagement de ceux qui privilégièrent l'intérêt général et qui portent un projet collectif est peu mis en valeur. Respon-

sables politiques, dirigeants d'entreprise, corps intermédiaires (dont font partie les organisations syndicales), citoyens peinent parfois à privilégier l'intérêt général sur l'intérêt particulier, le long terme sur le court terme.

2. PROMOUVOIR UN MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL

2.0

Seule une ambition de progrès social peut conduire à une refondation du pacte citoyen afin d'offrir des perspectives, notamment à la jeunesse.

Le progrès social dépend à la fois d'un nouveau modèle économique et de société à mettre en œuvre, de notre capacité à inscrire nos choix dans le long terme, à peser plus fortement sur la répartition de la richesse et à conquérir des droits nouveaux adaptés aux aspirations des salariés et des citoyens.

Pour la CFDT, cette ambition conjugue un système productif créateur d'emplois orienté vers la qualité et l'innovation, tant en matière d'industrie que de services, un haut niveau de vie et de protection sociale pour les citoyens.

C'est pour construire ce modèle que la CFDT s'engage dans les réformes : celle du marché du travail pour la sécurisation des parcours professionnels, de la formation professionnelle afin d'élever le niveau de qualification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Régimes de retraite, assurance-maladie, financement de la protection sociale doivent être consolidés car ils sont des atouts et des droits précieux que nous ont laissés les générations précédentes. Pour s'adapter à ce nouveau modèle de développement durable et solidaire que nous appelons de nos vœux, les réformes doivent s'attacher à leur équité et à leur pérennité financière et à leur dimension intergénérationnelle.

L'esprit de justice, qui doit être au cœur des réformes, ne peut s'appréhender que si les salariés et les citoyens ont une vision globale et cohérente de ce nouveau modèle de développement durable et solidaire.

Ce nouveau contrat passe aussi par l'Europe. Il ne s'agit pas d'imposer notre modèle aux autres mais bien d'engager une coordination des politiques publiques et des coo-

pérations économiques pour sortir par le haut de cette nouvelle ère de la compétition économique mondiale. Dans notre pays, pour reconstruire ce pacte, c'est la société tout entière qui doit être mobilisée au travers de ses corps intermédiaires.

2.1 UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE DURABLE ET SOUTENABLE

2.1.0.1

Nous sommes confrontés à l'épuisement d'un modèle de croissance économique qui pousse à l'extrême l'intensification du travail conjuguée avec le chômage et la précarité, l'exploitation des ressources naturelles, creuse les inégalités, favorise les profits de court terme au détriment de l'investissement et de l'avenir.

2.1.0.2

C'est en reposant la question de la finalité du développement économique que l'on pourra mettre en place des solutions de long terme pour résoudre les crises économiques, sociales et écologiques.

2.1.0.3

Interroger les finalités de notre modèle de développement revient à questionner sa capacité à mesurer et améliorer le bien-être individuel et collectif, à recréer les conditions de la confiance. La prise en compte des contraintes ne doit pas nous interdire d'agir pour construire ensemble un avenir meilleur.

2.1.0.4

Nous avons à repenser nos modes de production et de consommation, repenser le lien entre l'économie, le social et l'environnement, repenser nos choix de société et nos priorités dans le respect des salariés.

2.1.0.5

La CFDT refuse de subir les changements et s'engage en faveur d'un nouveau modèle de développement qui concilie efficacité économique, justice sociale et préservation de l'environnement. Cette ambition ouvre un chemin d'avenir vers une croissance durable, soutenable et inclusive, c'est-à-dire vecteur de progrès et de cohésion sociale pour l'ensemble de la planète.

2.1.0.6

Des changements profonds de notre vision du progrès et de notre modèle économique nécessitent de travailler sur de nouveaux indicateurs qui ne se limitent pas à la mesure quantitative du produit intérieur brut. Des indicateurs mesurant le bien-être de la population, le développement



humain et la préservation de l'environnement sont à prendre en compte.

2.1.1 L'EXIGENCE DE NOUVELLES RÉGULATIONS MONDIALES

2.1.1.1

Nous parviendrons à de nouveaux équilibres par des régulations dans lesquelles s'engagent les États et où seront parties prenantes les sociétés civiles. La question de la responsabilité requiert d'être au cœur du nouveau modèle de développement.

2.1.1.2

Les institutions internationales doivent se renforcer et être plus efficaces, notamment dans la dimension sociale de la mondialisation. Le G20 doit évoluer pour incarner une nouvelle gouvernance économique mondiale qui mette en cohérence l'économique et le social en reconnaissant une légitimité aux représentants des travailleurs (Labour 20) et des employeurs (Business 20).

2.1.1.3

Davantage de régulation des échanges mondiaux doit permettre de mettre un terme à la concurrence entre États au détriment des travailleurs. La négociation du partenariat transatlantique de commerce et d'investissement prévu pour 2015 devra faire l'objet d'une particulière vigilance. Le travail des institutions internationales en matière de régulation bancaire ainsi que la coopération internationale en matière de politiques monétaires doivent s'intensifier.

2.1.1.4

La lutte contre l'opacité financière, la fraude et l'évasion fiscales doit être déterminée et effective. Elle concerne à la fois les territoires et les acteurs, nécessite de combattre le blanchiment d'argent, l'optimisation fiscale et les paradis fiscaux et réglementaires, pratiques qui entravent un développement juste et la réduction des inégalités. L'échange automatique de données fiscales entre États permet davantage d'efficacité dans cette lutte. À ce titre, la CFDT dénoncera ouvertement les entreprises qui profitent du système pour ne pas payer les impôts en France.

2.1.1.5

Sur le plan social, les normes internationales de l'OIT et les instruments relatifs à la protection des droits de l'Homme doivent être appliqués. Le développement économique doit prioriser le développement humain et le travail décent. De nouveaux lieux et temps de dialogue social doivent être promus et de nouveaux accords collectifs transnationaux doivent être recherchés.

2.1.1.6

L'accès universel à des garanties fondamentales en matière de protection sociale est un droit humain et une façon efficace de réduire les inégalités. Des socles de protection sociale qui établissent une norme internationale doivent être mis en œuvre. L'OIT doit adopter une recommandation afin de mieux protéger les travailleurs du secteur informel et faciliter la transition vers le secteur formel.

2.1.1.7

Sur le plan environnemental, plusieurs instruments sont nécessaires comme un accord international donnant suite au Protocole de Kyoto sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou la définition d'objectifs du développement durable afin de concilier les politiques de lutte contre la pauvreté et en faveur d'un nouveau modèle de développement.

2.1.1.8

Toutes les entreprises, en premier lieu les multinationales, doivent inscrire leur stratégie en réponse à ces enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Nous devons renforcer notre investissement dans la RSE, levier d'action pour un développement durable et inclusif.

2.1.1.9

La CFDT veut obtenir la reconnaissance de la responsabilité juridique des maisons mères quant aux agissements de leurs filiales, notamment dans les pays à faible gouvernance. En ce sens, la CFDT agira pour que les cadres juridiques français et européens s'alignent sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (Conseil des droits de l'Homme) et sur les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

2.1.2 BÂTIR UN PROJET EUROPÉEN MOBILISATEUR POUR LES CITOYENS ET LES SALARIÉS

2.1.2.1

Il est vital et urgent de réinventer, réorienter et redynamiser le projet européen porteur d'un nouveau modèle de développement et de progrès, renforçant la démocratie, la paix, tissant de nouveaux rapports avec les pays et les régions voisines de l'Europe.

2.1.2.2

Ce projet suppose une intégration européenne ayant pour objectif la cohérence et l'harmonisation, en particulier en matière économique, fiscale, sociale, environnementale.

2.1.2.3

Ce projet n'est possible qu'en renforçant les processus démocratiques afin de réduire la distance entre l'Europe et les citoyens. Amélioration du fonctionnement des institutions européennes, renforcement des pouvoirs du Parlement européen et réaffirmation du rôle des partenaires sociaux aux niveaux européen et national sont des moyens d'y parvenir.

2.1.2.4

L'Union européenne doit avoir davantage de moyens, institutionnels et de ressources budgétaires propres telle que la taxe sur les transactions financières. Ces ressources permettront de mettre en place des politiques communes ambitieuses dans des domaines stratégiques comme l'énergie ou le développement économique (infrastructures, industrie, recherche et développement, protection de l'environnement...).

L'Union européenne doit conforter la mise en place des services publics ou services d'intérêt général selon l'appellation européenne constituant un enjeu majeur pour la cohésion sociale, la lutte contre les inégalités et l'accompagnement du développement économique.

L'Europe doit également se doter d'une politique commune de défense pour assurer son indépendance et faire face aux défis de sa sécurité.

2.1.2.5

Les coopérations renforcées sont à développer pour permettre aux pays qui le veulent d'aller plus loin dans des projets communs. Elles sont des opportunités pour permettre à la France d'être active dans la mise en œuvre de politiques partagées avec d'autres pays, en particulier au sein de la zone euro.

2.1.2.6

Il faut mettre un terme aux concurrences sociales et fiscales au sein de l'Union européenne. Elles aboutissent à la dégradation de l'emploi, des conditions de travail, des rémunérations. Elles minent la démocratie et la solidarité entre les États poussant à des replis nationaux.

2.1.2.7

Nous revendiquons la mise en œuvre progressive d'un véritable socle social commun qui soit le fondement d'une nouvelle dynamique européenne reposant sur un marché unique régulé. Ce socle social doit comporter des garanties relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux rémunérations, aux protections sociales, à l'accès à la formation et au logement. Dans ce cadre, la libre circulation des travailleurs impose de garantir les droits de chacun. Les travailleurs détachés doivent bénéficier des droits du pays d'accueil si ceux-ci sont plus favorables, et celui-ci doit

pouvoir vérifier leur mise en œuvre et leur application correcte dans les entreprises concernées, quel que soit leur rang dans la chaîne de sous-traitance. Les nouvelles règles pour responsabiliser les donneurs d'ordres doivent être appliquées au plus vite.

Les pratiques de *dumping social* fondées sur l'utilisation abusive de la directive sur le détachement des travailleurs doivent être combattues et sanctionnées.

2.1.2.8

Le dialogue social a un rôle central à jouer dans la conduite des réformes pour faire face aux défis auxquels l'Europe est confrontée. Il doit être renforcé à tous les niveaux, de la négociation dans les entreprises jusqu'au dialogue interprofessionnel européen, en passant par les branches (où il est remis en cause dans de nombreux pays de l'Union) et le dialogue sectoriel européen. Les travaux de la Confédération européenne des syndicats (CES) doivent être pris en compte par les instances dirigeantes européennes.

2.1.2.9

L'action syndicale dans les entreprises de dimension européenne exige une coordination syndicale européenne et internationale. Les comités d'entreprise européens en sont un outil privilégié qu'il faut développer en renforçant leurs attributions.

2.2 EN FRANCE, LA QUALITÉ POUR CRÉER DES EMPLOIS

2.2.0.1

Pour redonner confiance dans l'avenir, l'économie doit viser le retour au plein-emploi et être au service de la qualité de vie et d'un partage équitable des richesses.

2.2.0.2

Le cap à prendre est celui d'une économie de la qualité pour tous qui permet de faire de la cohésion sociale un atout et un investissement indispensable. Action publique et protection sociale ne sont pas un coût mais un investissement à condition d'être économiquement rationnelles, adaptées aux besoins et bien ciblées.

2.2.0.3

Ce cap nécessite une stratégie productive et une politique économique ambitieuse dont les décisions, même de court terme, préparent l'avenir vers un développement soutenable et compétitif, notamment en matière de réforme de la fiscalité, normes et labels, formation et éducation, recherche et Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).



2.2.0.4

Des perspectives porteuses d'espoir, de progrès, de créations d'emplois doivent être saisies en matière de transition écologique et énergétique, d'évolutions technologiques.

2.2.0.5

Le choix de la qualité et d'un haut niveau de vie pour tous constitue un facteur de performance économique. Il impose de sortir de la trajectoire qui envisage la croissance et la compétitivité sous le seul angle de la compression des coûts du travail. Cette trajectoire nous entraîne dans une concurrence sans limite entre les salariés européens et risque de plonger tous les pays d'Europe dans une spirale d'appauvrissement.

Une performance économique fondée sur la qualité doit redonner un rôle central à l'investissement productif et au travail. La créativité, l'innovation, la reconnaissance et la valorisation des compétences doivent être à la base de l'amélioration de la compétitivité.

2.2.0.6

C'est cette stratégie de long terme qui permettra à la France de rééquilibrer sa balance commerciale, notamment si elle s'accompagne d'investissements massifs pour faire baisser la facture énergétique.

2.2.0.7

La France a de réels atouts qu'il faut préserver et consolider: une démographie positive, une espérance de vie élevée, des infrastructures et des services publics de qualité, un niveau de protection sociale élevé, une productivité des salariés parmi les plus fortes au monde, un niveau globalement élevé d'éducation et de qualification des salariés, une image attractive en termes de qualité de vie.

2.2.0.8

Parmi ses atouts, la France compte ses territoires ultra-marins représentant un des plus vastes domaines maritimes et une réserve de biodiversité. En dépit du potentiel de ressources de ces territoires, ceux-ci sont toujours soumis au poids d'une histoire qui leur a laissé un modèle économique hérité du passé, et les populations sont confrontées à des situations économiques et sociales difficiles.

2.2.0.9

La CFDT et ses partenaires ultra-marins doivent faire émerger un nouveau modèle économique en lieu et place d'une économie de comptoir synonyme de vie chère et de chômage, qui maintient ces territoires dans la dépendance des subventions publiques.

2.2.1 AGIR POUR LA QUALITÉ DE PRODUITS ET SERVICES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DE LA SOCIÉTÉ

2.2.1.1

Toutes les activités de production et de service contribuent au développement, à la création d'emplois et à la création de richesses. Des services publics de qualité et efficaces sont indispensables pour l'attractivité territoriale et contribuent à la compétitivité de la France.

2.2.1.2

Soutenir les filières industrielles classiques en travaillant sur des modes de production plus économies en ressources naturelles, réussir la transition énergétique et écologique, répondre aux besoins sociaux et sociétaux, développer l'innovation et les technologies offre de nombreuses perspectives de rebond et de création d'activités industrielles, de services et d'emplois en particulier dans les Entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les petites et moyennes entreprises (PME) qui sont un facteur de développement local et d'emplois.

2.2.1.3

La transition énergétique et écologique concerne l'ensemble des activités économiques, de nos modes de vie, de production et de consommation. Elle est source d'innovation, de renforcement du lien social, de qualité de vie, d'amélioration du pouvoir d'achat, de lutte contre la précarité énergétique.

2.2.1.4

Les frontières traditionnelles entre agriculture, industrie et services s'estompent. Les produits d'aujourd'hui et plus encore de demain contiennent des biens et des services affectés à des usages. L'enjeu est de ne pas se laisser déposséder de la valeur ajoutée qui peut se trouver dans la conception ou dans la commercialisation de l'usage.

2.2.1.5

Nous devons imaginer une nouvelle articulation entre agriculture, industrie et services et faire évoluer nos modes de production et de consommation, dans des logiques de coopération tout au long des chaînes de valeur. A titre d'exemples la rénovation thermique des bâtiments, l'agriculture biologique, les circuits courts et le développement local...

2.2.1.6

Renouer avec la croissance passera par le développement d'activités qui répondent aux besoins sociaux: produits, nouvelles énergies, infrastructures (par exemple mobilité, logement), activités de service (services à la personne au sens large, culture, sport).

2.2.1.7

Un haut niveau de vie de notre société est nécessaire pour investir dans des activités socialement utiles et intenses en emploi: éducation, santé, recherche, prise en charge de la petite enfance et du vieillissement.

2.2.1.8

Ces mutations de long terme sont déjà en cours: l'économie circulaire vise à réduire l'utilisation des ressources et à les réutiliser dans la production d'un nouveau produit ou service; l'économie de la fonctionnalité privilégie l'usage des biens plutôt que leur achat; l'économie collaborative – fondée sur le partage et l'échange de biens, de services et d'informations – est facilitée par le développement du numérique. Ces nouveaux modes de production et de consommation irriguent tous les secteurs de l'économie traditionnelle, voire la concurrencent. Ils se caractérisent par une plus grande imbrication service-industrie, une plus grande participation des clients/usagers, le raccourcissement des circuits de production et de distribution et la prise en compte du cycle de vie du produit dès sa conception.

2.2.1.9

Le numérique est à la fois un secteur économique à part entière et un vecteur de transformation de l'ensemble des domaines de la vie économique et sociale. Les réseaux numériques peuvent être le levier de développement d'usages socialement utiles pour les entreprises comme pour les administrations, les citoyens et les consommateurs en relation avec les territoires: e-santé, télémédecine, e-éducation, e-commerce, e-administration, services aux PME et très petites entreprises (TPE), aux artisans et aux activités touristiques. Il est donc essentiel de garantir l'accès de tous aux réseaux et aux usages, et de travailler à la réduction de la fracture numérique.

2.2.1.10

La CFDT doit mener la réflexion sur ces évolutions, anticiper les mutations, comprendre les stratégies des entreprises et des filières, proposer les régulations adaptées et construire de nouvelles garanties collectives.

2.2.1.11

La formation syndicale doit permettre à nos équipes de s'approprier les questions économiques, les mutations à anticiper, les stratégies de RSE à mettre en œuvre (*lire 3.1.1.2.4*).

2.2.2 INNOVER DANS TOUS LES DOMAINES

2.2.2.1

L'innovation concerne aussi bien des services marchands ou non marchands que la production de biens. Elle contribue à développer des filières de qualité et à répondre à des besoins sociaux. Elle revêt la même importance dans les secteurs traditionnels de la production que dans les nouveaux secteurs industriels et technologiques, de l'économie numérique ou de l'ensemble des activités de service.

2.2.2.2

Les investissements dans la recherche sont essentiels pour préparer l'avenir et reposent sur des financements publics et privés aujourd'hui insuffisants. La capacité de la recherche française à remplir son rôle fondamental et appliquée au service de tous repose sur une stratégie nationale articulée avec une stratégie européenne.

2.2.2.3

La coopération entre les acteurs publics et privés de la recherche et de l'innovation doit être organisée pour favoriser le développement, la création de nouvelles activités et d'emplois. Elle doit se réaliser dans le respect de l'éthique et de la maîtrise de la gestion des risques.

2.2.2.4

L'innovation est aussi sociale: la montée en gamme de l'économie devra nécessairement s'accompagner d'une montée en qualification des salariés, d'un investissement soutenu dans la formation tout au long de la vie et d'une meilleure transmission des compétences, dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

2.2.3 ANTICIPER, PILOTER LES TRANSITIONS

2.2.3.0.1

Passer du modèle du « produire toujours plus » à un modèle durable et de qualité constitue une véritable mutation à organiser.

2.2.3.0.2

Une transition entre les deux modèles a commencé, son pilotage s'engage de manière exploratoire et il n'y aura pas de solution s'appliquant uniformément à tous. Il devra faire l'objet d'un débat citoyen, condition indispensable pour garantir l'acceptabilité et l'efficacité des mutations qui s'opèrent. La CFDT y a un rôle majeur à jouer.

2.2.3.0.3

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des transitions ont besoin d'un dialogue rénové dans l'entreprise, les branches, les filières et les territoires. Nous reven-



diquons d'être des acteurs du dialogue économique et du dialogue social avec le patronat au niveau interprofessionnel, dans les branches, les filières, les territoires, et à l'échelle européenne.

2.2.3.0.4

Nous devons mobiliser tous les moyens de diagnostic et d'anticipation dans l'entreprise, les administrations, au niveau des branches, des filières et des territoires: droit à l'expertise, observatoires de l'emploi, par exemple.

2.2.3.1 Peser sur les stratégies

2.2.3.1.1

Comprendre et peser sur la stratégie des entreprises et des administrations est un enjeu majeur pour permettre aux représentants du personnel de protéger l'emploi et d'obtenir des droits pour les salariés.

2.2.3.1.2

C'est pourquoi la CFDT agit pour renforcer leur capacité d'action dans tous les lieux pertinents: institutions représentatives du personnel, conseil d'administration, assemblée générale d'actionnaires, etc. L'enjeu de la CFDT est de se donner et de négocier les moyens d'un accompagnement technique des équipes, au plus près du terrain.

2.2.3.1.3

Le dialogue social est un facteur de performance dans les entreprises et les administrations. C'est en priorité par le dialogue social que les représentants des salariés agissent pour dépasser les conflits d'intérêt, pèsent sur les stratégies et sécurisent les parcours des salariés. Il faut également agir sur la culture des dirigeants d'entreprise qui n'accordent pas aujourd'hui une place suffisante aux effets positifs et à la nécessité du dialogue social.

2.2.3.1.4

Les avancées de l'accord national interprofessionnel (Ani) sur la sécurisation de l'emploi sont, de ce point de vue, majeures. Il nous appartient de les concrétiser et d'aider les équipes syndicales à le faire. L'accord renforce les prérogatives du comité d'entreprise sur les enjeux de stratégie de l'entreprise.

La Base de données unique (BDU) permet un dialogue social élargi à la RSE.

L'Ani du 11 janvier 2013 donne une plus grande place à la concertation et au dialogue, sur plusieurs thématiques qui permettent l'anticipation: stratégie des entreprises, GPEC, orientation du plan de formation, mobilité. Cet accord doit être transposé à la fonction publique.

2.2.3.1.5

Dans les grandes entreprises, la participation des salariés aux conseils d'administration est une avancée de l'Ani. Elle sera opérationnelle si nous donnons aux administrateurs CFDT les moyens de leur mission. La confédération, en lien avec les fédérations, organisera la formation et la coordination des administrateurs sur les aspects techniques du mandat et sur les pratiques syndicales qui doivent permettre de renforcer le lien entre l'action syndicale et la présence dans la gouvernance de l'entreprise y compris dans les maisons mères.

La CFDT œuvrera pour aller plus loin dans la voie de la présence d'administrateurs salariés, en demandant l'augmentation du nombre d'administrateurs et l'abaissement du seuil d'effectif salarié nécessaire pour leur mise en place.

2.2.3.1.6

La responsabilité sociale des entreprises et des administrations est un levier d'action syndicale vers un nouveau mode de développement.

2.2.3.1.7

Pour la CFDT, la RSE considère l'entreprise comme une dynamique de création collective durable, un espace de travail organisé dans son environnement au sens large (territoire, filière, etc.), qui doit assumer ses externalités positives et négatives. Les actionnaires, détenteurs du capital, apportent la capacité financière de l'entreprise, mais ne détiennent pas les compétences, les savoir-faire, les métiers, les clients, les réseaux, etc.

2.2.3.1.8

Pour la CFDT, la RSE concerne:

- les comportements des entreprises et des administrations vis-à-vis des salariés, y compris en amont et en aval de l'entreprise ou de l'administration;
- leurs rapports avec les utilisateurs ou bénéficiaires (usagers, clients...);
- les conséquences de leurs activités sur les territoires;
- le respect des législations et normes fondamentales.

Pour la CFDT, la RSE ne doit pas être considérée comme un objectif, mais comme un moyen pour atteindre nos objectifs. Elle se concrétise par des outils tels que le *reporting* (rapport) extra-financier, la notation sociale des entreprises, l'Investissement socialement responsable (ISR) [lire 2.2.4.5] et la mise en place de la norme ISO 26 000 (responsabilité sociétale des organisations). La confédération agira pour que les équipes CFDT se saisissent plus massivement du *reporting* social et environnemental par la mise en œuvre et le déploiement d'outils de sensibilisation auprès des équipes.

2.2.3.1.9

L'économie sociale et solidaire, par ses finalités, peut être une réponse positive apportée à la question du rôle de l'entreprise dès lors qu'elle développe un comportement socialement responsable. En particulier, les Scop, lorsqu'elles bénéficient d'une gouvernance démocratique et d'une répartition des résultats prioritairement affectée à la pérennité des emplois, doivent être soutenues.

2.2.3.1.10

Les fonctions publiques connaissent et vont connaître des réorganisations d'ampleur. Il faut anticiper les mutations, construire avec les agents et leurs représentants les évolutions à mettre en œuvre, prendre en compte les impacts territoriaux des restructurations. Ces réorganisations doivent avoir comme principe un redéploiement des moyens en fonction des besoins de la population. Le renforcement du dialogue social dans la fonction publique est une condition de la réussite de ces réorganisations. Il doit se déployer au plus près des unités de travail, en permettant des marges de négociation.

2.2.3.2 Articuler les logiques de filières¹ et de territoires

2.2.3.2.1

La CFDT exige une coopération des acteurs économiques et un rééquilibrage des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants ainsi qu'à l'égard des prestataires de services, qui sont des conditions essentielles à une économie de la qualité.

2.2.3.2.2

Les filières sont un outil pour construire des diagnostics partagés, anticiper les mutations, donner de la visibilité de long terme aux acteurs. Elles offrent un cadre pertinent pour prendre en compte les évolutions des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications.

2.2.3.2.3

Elles sont aussi un échelon utile pour agir sur les relations entre entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes et - dans un souci d'équité - ouvrir la discussion autour de la répartition de la valeur et du partage des risques.

2.2.3.2.4

Leurs travaux doivent déboucher sur des agendas de négociation dans les branches professionnelles.

2.2.3.2.5

Le Conseil national de l'industrie, la Commission nationale des services, les comités stratégiques de filière et les pôles de compétitivité sont autant de lieux à investir, forts de nos propositions pour peser sur les stratégies des entreprises et des politiques publiques. La confédération encourage, anime et coordonne la participation des organisations CFDT à ces instances afin d'y gagner en influence, en efficacité et en cohérence.

2.2.3.2.6

L'articulation entre les filières et les branches professionnelles, les niveaux nationaux, régionaux, locaux, entre donneurs d'ordres et sous-traitants, notamment en matière de GPEC, sont un des enjeux de l'efficacité et de la cohérence de l'action syndicale CFDT.

2.2.3.2.7

Dans les territoires, des systèmes productifs locaux s'organisent, fédérant des entreprises, des acteurs de la recherche, de la formation. Des stratégies et des politiques de territoire se décident.

La CFDT doit approfondir sa réflexion sur une gouvernance pour mieux prendre en charge les mutations dans les territoires et leurs conséquences sur l'emploi: restructurations dans les secteurs privé et public, développement de nouvelles activités, etc.

Le dialogue social territorial doit être un élément de cette gouvernance.

2.2.4 INVESTIR POUR L'AVENIR

2.2.4.1

La politique d'investissements publics (recherche et innovation, éducation et formation, infrastructures) doit être pilotée en cohérence avec les objectifs d'une économie de la qualité.

2.2.4.2

Les investissements publics sont l'un des moteurs de la transition vers un nouveau modèle de développement. La commande publique ne doit pas se contenter du mieux-disant économique mais aussi veiller à faire respecter les normes sociales. Elle doit être en particulier un levier de soutien aux PME, TPE et artisanat.

2.2.4.3

Les outils de financement public, comme la Banque publique d'investissement (BPI), ont un rôle important pour orienter les choix de long terme. La fiscalité des entreprises doit être rénovée, favorisant l'investissement, l'activité, en valorisant la responsabilité sociale des entreprises.

1. Regroupements cohérents de tous les opérateurs, de la production pure à la sous-traitance, et des activités concourant à la production de biens et services identiques ou proches.



2.2.4.4

Le financement de l'économie doit mieux répondre aux enjeux de l'orientation vers l'investissement de long terme, du soutien aux PME, TPE et artisanat et du développement de l'innovation.

2.2.4.5

L'ISR doit être développé au-delà de l'épargne salariale car il participe à influencer la gouvernance des entreprises. La CFDT poursuivra son action auprès de ses représentants dans la gestion des fonds du paritarisme pour orienter massivement l'épargne des salariés vers l'ISR.

2.2.4.6

Les aides publiques aux entreprises doivent être conditionnées, ciblées et évaluées au regard des objectifs qualitatifs et quantitatifs de montée en gamme de l'économie et des emplois. La nouvelle BDU permet aux représentants du personnel d'en vérifier l'utilisation. En cas d'abus, le remboursement des aides doit être exigé.

2.3 LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DE NOTRE PROJET

2.3.0.1

Un nouveau modèle de développement durable doit mettre les femmes et les hommes au cœur de son projet. Réussir les mutations en cours impose de réconcilier l'économique et le social. Une économie fondée sur la qualité des produits et des services ne fonctionne que corrélativement à un haut niveau de vie, qui n'exclut personne, qui fait de la cohésion sociale et de la lutte contre les inégalités un enjeu majeur de performance.

2.3.0.2

La CFDT fait le choix du plein emploi ET de la qualité du travail.

2.3.1 DROIT À UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.1.0.1

Les constats sur le dysfonctionnement du marché du travail ne sont pas nouveaux. Aujourd'hui, la crise se prolongeant, la dégradation de la situation des salariés sans qualification, sans emploi ou en contrat court s'est amplifiée. Cinq millions de salariés sont demandeurs d'emploi. Parmi ceux-ci, 1,1 million est en activité réduite. Le chômage des jeunes et des seniors s'amplifie. 900 000 jeunes ne sont ni en emploi, ni au chômage, ni en études. Les plus de 50 ans représentent quant à eux un cinquième des deman-

deurs d'emploi. La très grande majorité des embauches se fait en contrats précaires.

2.3.1.0.2

Face à ces constats, la CFDT à travers l'Ani du 11 janvier 2013 a fait le choix de réduire les inégalités sur le marché du travail, de peser sur les stratégies des entreprises et de sécuriser les parcours.

L'enjeu est désormais de décliner concrètement les avancées obtenues, d'en évaluer les résultats et la mise en œuvre. La confédération produit des outils et accompagne les équipes dans cet objectif.

2.3.1.0.3

L'action de la CFDT pour l'emploi consiste à anticiper les restructurations, accompagner les salariés éloignés de l'emploi, investir dans la formation professionnelle au travers des IRP et des commissions paritaires de branche et interprofessionnelles afin de préparer les salariés d'aujourd'hui aux emplois de demain.

2.3.1.1 Se mobiliser pour l'emploi

2.3.1.1.1

Les avancées obtenues dans l'Ani participent de la sécurisation des parcours professionnels, y compris dans les entreprises confrontées à des difficultés : développement de l'activité partielle (chômage partiel), accords de maintien dans l'emploi, construction de solutions alternatives face à des projets de licenciement, et lorsque c'est nécessaire négociation de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), accompagnement des reconversions.

2.3.1.1.2

Partenaires sociaux, État, Régions : la CFDT veut une mobilisation et un engagement de tous les acteurs pour l'emploi, ce qui suppose des lieux de coordination et d'impulsion forte aux niveaux national et régional.

Une mobilisation pour l'emploi est aussi nécessaire dans la fonction publique s'appuyant sur une logique de qualité du service rendu, à l'opposé d'une logique comptable, et pour lutter contre le développement de la précarité.

2.3.1.1.3

Les politiques publiques en matière d'emploi imposent une évaluation plus régulière. Les aides publiques nécessitent d'être conditionnées à des critères de création d'emplois, notamment pour les jeunes, de formation effective, de maintien dans l'emploi des seniors, de qualité de l'emploi, etc.

2.3.1.1.4

Le dialogue social en entreprise doit permettre un contrôle permanent des aides publiques aux entreprises grâce à la Base de données unique.

2.3.1.1.5

Depuis plusieurs décennies, le marché du travail s'est organisé en excluant massivement les jeunes, les seniors, les salariés peu qualifiés. Les politiques publiques doivent contrecarrer ces logiques.

2.3.1.1.6

Les entreprises et les pouvoirs publics doivent considérer l'emploi des jeunes comme un investissement durable et porteur d'avenir.

2.3.1.1.6.1

Les résultats des « emplois d'avenir » devront être évalués. Ils devront s'ouvrir plus largement aux métiers d'avenir du secteur marchand, tout en maintenant la qualité d'accompagnement et de formation.

Le contrat de génération constitue une occasion négociée de réconcilier les générations sur le marché du travail et de préparer et transmettre les compétences dont les salariés auront besoin demain.

2.3.1.1.6.2

Les jeunes doivent avoir accès aux règles de droit commun, notamment en matière de Revenu de solidarité active (RSA), et bénéficier d'un accompagnement renforcé vers l'activité, notamment par la mise en œuvre d'une « garantie jeunes universelle ».

Un socle minimal de droits sociaux doit être décidé pour les stagiaires, et de nouvelles règles doivent être établies en matière d'encadrement des stages.

2.3.1.1.6.3

À leur niveau, des organisations CFDT agissent concrètement en co-organisant avec des entreprises des « journées de recrutement » destinées aux jeunes des quartiers, dans le cadre d'actions de lutte contre toutes les discriminations. Ces initiatives doivent se multiplier y compris en zone rurale.

2.3.1.1.7

Pour progresser vers le plein-emploi de qualité, les salariés traversant des périodes de chômage doivent bénéficier d'accompagnement permettant de renforcer leurs compétences.

2.3.1.1.7.1

Pour permettre un retour rapide à l'emploi durable, les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une indemnisa-

tion sécurisante, d'un accompagnement personnalisé, d'un accès à la formation qualifiante et d'une continuité de la prise en charge.

2.3.1.1.7.2

Une indemnisation sécurisante, ce sont des droits lisibles et accessibles, en particulier pour les publics en difficulté, des droits rechargeables à l'assurance-chômage et la consolidation de la rémunération pendant la formation.

2.3.1.1.7.3

Un accompagnement personnalisé permet aux demandeurs d'emploi d'être acteurs de leur évolution professionnelle et suppose des moyens pour prendre en compte chaque situation.

2.3.1.1.7.4

Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités dans tout le processus de retour et de maintien dans l'emploi des salariés et ne plus se décharger sur le régime d'assurance-chômage en l'utilisant pour précariser le travail, à l'exemple du développement des activités réduites.

2.3.1.1.7.5

La CFDT veut faire de l'assurance-chômage un outil permettant le retour à l'emploi de qualité. Une meilleure coordination entre l'assurance chômage et les dispositifs de solidarité (RSA, Allocation de solidarité spécifique, Allocation transitoire de solidarité) doit permettre d'assurer une indemnisation sécurisante.

2.3.1.1.8

Le secteur de l'insertion est important pour la prise en charge des publics en difficulté et peut être créateur d'emplois. L'articulation des dispositifs de l'Insertion par l'activité économique (IAE) et leur encadrement doivent se faire avec les autres politiques publiques de l'emploi, de lutte contre l'exclusion, du développement local, de la formation et des politiques sociales. Une concertation avec tous les acteurs doit s'engager sur l'utilisation des contrats aidés.

La CFDT veut intégrer les réseaux de l'IAE dans les débats sur le nouveau modèle de développement, les filières et les emplois de demain.

2.3.1.2 Anticiper les évolutions de l'emploi et investir dans la formation

2.3.1.2.1

Avoir une vision plus claire des réalités de l'emploi, de la typologie des métiers, des compétences nécessaires à leur exercice est le préalable nécessaire à la construction d'un parcours professionnel.



Hormis quelques branches professionnelles pour lesquelles les travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont de qualité, les branches peinent à établir un état des lieux consolidé et lisible de l'emploi et des métiers, et la dimension prospective est le plus souvent inexistante. L'amélioration de ces outils est indispensable. La CFDT doit dénoncer l'attitude de certaines entreprises dominantes qui refusent de contribuer à ces travaux.

Dans l'entreprise, l'utilisation du Kit SPP² permet aux équipes de construire et mettre en œuvre leur projet syndical de sécurisation des parcours. L'utilisation de ces outils par les équipes syndicales doit être encouragée et davantage vulgarisée.

2.3.1.2.2

L'appréhension des dynamiques d'emploi et de compétences doit être une préoccupation des filières et des territoires. Le dialogue social doit proposer les moyens d'une adéquation entre les activités stratégiques, les métiers de demain, les accompagnements nécessaires pour les transitions et l'offre de formation, et s'attacher à identifier les compétences recherchées pour les nouveaux métiers.

2.3.1.2.3

Les mutations économiques et sociales génèrent de nouvelles formes de travail et d'emploi, comme les autoentrepreneurs, qui modifient les relations salariales, le statut des personnes, le contenu et l'organisation du travail. S'il ne faut pas s'interdire de réfléchir à des formes innovantes de contrats de travail, la stratégie délibérée des entreprises visant à faire porter le risque sur les salariés plutôt que de recruter impose d'être combattue.

2.3.1.2.4

La mise en place d'observatoires des mobilités dans les territoires est à généraliser pour permettre une meilleure connaissance des parcours des salariés selon les métiers. Un dispositif équivalent est à réactiver au niveau de la fonction publique.

2.3.1.2.5

L'investissement en faveur de la formation initiale et continue constitue le socle fondamental d'une stratégie d'adaptation des emplois d'aujourd'hui et de reconversion vers les emplois de demain: la formation professionnelle doit être reconnue comme investissement d'avenir.

2.3.1.2.6

L'Ani du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle crée de nouveaux droits pour les salariés. Il responsabilise les entreprises sur le développement et la re-

2. Kit Sécurisation des parcours professionnels.

connaissance des compétences des salariés, il oriente les moyens en direction des publics les moins qualifiés, dans et hors de l'emploi. L'Ani est un outil qui fait de l'évolution des compétences l'enjeu central de la compétitivité.

2.3.1.2.7

À tous les niveaux (branche, entreprise, territoire...), la CFDT agira pour en faire un outil fonctionnel au service de la sécurisation des parcours.

L'offre de formation initiale et continue doit être adaptée en partant des compétences existantes et au regard des informations prospectives fournies aux niveaux national, territorial et dans les comités stratégiques de filière.

Le Compte personnel de formation doit permettre d'orienter plus massivement la formation vers la qualification, vers les publics qui en ont le plus besoin, y compris les salariés cadres en reconversion vers les emplois identifiés dans les différents travaux prospectifs (filières et territoires), tout en prenant en compte potentiels et aspirations individuelles. Le droit à une formation initiale différée doit être effectif.

2.3.1.2.8

Une économie de la qualité nécessite des emplois qualifiés, reconnus par des certifications, accessibles par la formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE). La CFDT agira pour simplifier l'accès à la VAE individuelle et collective afin d'en répandre l'usage.

2.3.1.2.9

Les diplômes et certificats de qualification professionnels devront attester de l'acquisition des compétences spécifiques et transversales, et permettre l'accès aux métiers existants, à ceux qui se transforment et aux nouveaux métiers.

2.3.1.2.10

Compte tenu des enjeux liés au vieillissement de la population et à la prise en charge de la perte d'autonomie, les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de service à la personne, d'aide à domicile pour les actes essentiels de la vie et du soin doivent être mieux identifiées, valorisées. Les personnels exerçant ces métiers doivent avoir le droit à des formations qualifiantes et à des salaires correspondant à leur qualification.

2.3.1.2.11

Dans l'enseignement secondaire et supérieur, la CFDT entend favoriser l'acquisition des compétences professionnelles et transversales par la découverte des métiers, le développement de l'alternance sous toutes ses formes pour tous les niveaux de qualification, et des enseignements interdisciplinaires.

2.3.1.2.12

La France est l'un des pays européens où la maîtrise des savoirs de base – lire, écrire, compter – est la moins partagée. La moitié des personnes en situation d'illettrisme (7 % des 18-65 ans) est aujourd'hui en emploi mais demeure particulièrement vulnérable aux changements organisationnels ou baisses d'activité. L'accès aux savoirs de base doit être garanti pour les salariés, qu'ils soient ou non dans l'emploi. S'exprimer oralement et à l'écrit, réfléchir, imaginer, exercer son esprit critique doivent faire partie de ces compétences de base. Le Compte personnel de formation donne les moyens d'y parvenir. Une offre de formation spécifique en contenu comme en méthode doit être systématiquement proposée.

2.3.1.2.13

La formation initiale et continue nécessite d'intégrer une éducation aux enjeux et aux comportements du développement durable.

2.3.1.3 Sécuriser les parcours

2.3.1.3.1 Agir sur les compétences au travail

2.3.1.3.1.1

Les compétences des salariés traduisent la capacité des travailleurs à combiner des connaissances et des savoir-faire pour effectuer une activité dans un contexte professionnel donné. Au même titre que l'obligation de sécurité incombe à l'employeur, il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place les conditions nécessaires à l'accès, au maintien et au développement des compétences de ses salariés.

2.3.1.3.1.2

Pour permettre à chacun d'agir sur ses compétences et son évolution professionnelle, tout salarié doit connaître l'état de ses compétences et pouvoir inscrire son projet d'évolution dans un cadre économique, professionnel et territorial.

2.3.1.3.1.3

Le Conseil en évolution professionnelle participe à la sécurisation des parcours professionnels. Il permet la construction de projets professionnels par l'information sur les métiers, l'accès à la formation dans les territoires et les secteurs professionnels.

2.3.1.3.1.4

Les entretiens professionnels, tels qu'ils ont été redéfinis dans l'ANI du 14 décembre 2013, doivent être la première étape du Conseil en évolution professionnelle. Les entretiens ne doivent plus se limiter à une évaluation de l'activité

mais permettre de discuter des compétences mises en œuvre, d'identifier celles qu'il faut acquérir pour progresser, d'aborder la méthode d'acquisition des compétences (formation, tutorat, organisation collective du travail). Les salariés du public et du privé, dont les cadres qui conduisent ces entretiens, doivent être formés et préparés pour les mener. La CFDT doit former ses adhérents à la préparation des entretiens professionnels.

2.3.1.3.1.5

Dans le cadre d'une politique de GPEC, le plan de formation nécessite d'avoir une place centrale pour répondre aux besoins identifiés de compétences des salariés et peser sur la stratégie de l'entreprise. Ses orientations doivent désormais être négociées dans les entreprises.

2.3.1.3.1.6

La GPEC est également indispensable dans la fonction publique. La CFDT demande notamment la mise en place de plans de formation concertés pour tous les agents.

2.3.1.3.1.7

Les mesures mises en place dans le cadre des contrats de génération au titre du transfert des compétences (mixité des collectifs de travail, développement du tutorat, espaces d'échange sur les pratiques professionnelles) doivent être évaluées, et leur réussite éventuelle doit être valorisée.

2.3.1.3.1.8

Dans le cadre de GPEC territoriales, des démarches telles que le CV de site ou de territoire³, la construction de diagnostics territoriaux permettent aux collectifs de travail de devenir acteurs des mutations économiques, de valoriser les compétences collectives des salariés et de construire des solutions en situation de restructurations, comme en anticipation.

Les besoins en emplois et en qualifications issus de la GPEC doivent être consolidés dans les territoires.

2.3.1.3.1.9

Les branches et les territoires sont aussi des périmètres pertinents pour rendre applicable le droit à une période de mobilité volontaire sécurisée, et pour favoriser le développement des compétences des salariés.

2.3.1.3.2 Lutter contre la précarité dans l'emploi

2.3.1.3.2.1

Confirmant les statistiques, de nombreuses équipes CFDT alertent sur le développement de la pauvreté chez les salariés. Elle touche le plus souvent les femmes en situation de monoparentalité et les jeunes. Elle concerne le privé et le pu-

³ Ces CV permettent de reconnaître les compétences collectives des salariés du site ou de territoire et d'identifier leur potentiel de valorisation.



blic, et est la plupart du temps liée à du temps partiel constraint⁴ et/ou à des contrats de travail très courts.

2.3.1.3.2

L'Ani du 11 janvier 2013 encadre le recours au temps partiel, mais sa mise en œuvre effective dans les branches et les entreprises est un combat à poursuivre pour les équipes CFDT, qui se heurtent à des modèles économiques organisés sur le temps partiel constraint subi et le travail à bas coût. La responsabilité particulière du secteur de l'économie sociale doit être interpellée sur ce sujet.

Dans la fonction publique, le temps partiel subi et les contrats de très courte durée sont une réalité à combattre. Il faut particulièrement veiller pour ces salariés à l'accès à la formation et à un temps complet grâce à la polyactivité. Nous demandons la transposition du dispositif de l'Ani dans les trois versants de la fonction publique.

2.3.1.3.2.3

La CFDT veut favoriser les groupements d'employeurs, y compris dans la fonction publique, pour permettre aux salariés à temps partiel de compléter leur temps de travail.

2.3.1.3.2.4

Pour limiter l'utilisation des contrats courts, les effets de la surcotisation sur les comportements des employeurs devront être mesurés avant de proposer de modifier les règles dans de futures négociations. Ce suivi est à faire dans les entreprises, les branches, les conventions collectives.

2.3.1.3.2.5

Dans la fonction publique, la CFDT affirme le droit des agents contractuels à des parcours professionnels sécurisés. Il faut poursuivre la construction et le développement de garanties collectives en matière de rémunération, de droits sociaux et de formation.

La CFDT revendique pour les agents l'accès à un emploi public de qualité. Les employeurs publics doivent privilégier l'emploi stable : titularisation, respect de la réglementation sur le recours au contrat et sur la transformation des CDD en CDI à un rythme bien inférieur à six ans.

2.3.1.4 Accompagner les salariés dans les changements

2.3.1.4.1

De nouveaux droits attachés à la personne plutôt qu'à son statut ont été créés. Ces droits, pour être effectifs et ne pas engendrer de nouvelles inégalités d'accès, nécessitent un accompagnement personnalisé.

4. Dans la fonction publique, on parle de temps non-complet subi. Le temps partiel est lui choisi par l'agent.

2.3.1.4.2

Le Conseil en évolution professionnelle contribue à la sécurisation des parcours en donnant de la visibilité au salarié sur les évolutions de son parcours, en accompagnant sa mobilité. L'accompagnement des mobilités doit permettre à chacun de concilier projet professionnel et vie personnelle.

2.3.1.4.3

Les différents comptes personnels (formation, pénibilité, épargne-temps) donnent des outils au salarié pour construire un parcours. Ils devront être articulés, et accessibles aussi aux salariés des petites entreprises. Une communication spécifique leur sera réservée.

2.3.1.4.4

Le service public régional d'orientation doit être mis en place rapidement et/ou modernisé afin d'accueillir, de conseiller et d'accompagner toute personne qui rencontre des changements dans son parcours (décrochage, restructuration, souhait de reconversion, etc.) et de donner des réponses personnalisées. De meilleures articulations et coordinations entre acteurs doivent être recherchées.

2.3.1.4.5

L'accès aux technologies de l'information et de la communication et la maîtrise de l'outil internet sont des conditions indispensables pour rendre la personne actrice de son projet. L'accès à ces outils doit être effectif et l'accompagnement doit, selon les besoins, inclure cette dimension.

2.3.2 DROIT À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR TOUS

2.3.2.0.1

Un travail émancipateur constitue un enjeu clé du nouveau contrat social. La qualité de vie au travail est aussi une condition de la performance durable des entreprises et des administrations. La CFDT doit continuer de peser sur l'organisation du travail au travers des IRP.

2.3.2.0.2

Les reconfigurations de chaînes de valeur, les réorganisations des entreprises et des administrations et l'usage croissant des nouvelles technologies peuvent améliorer les conditions de travail mais peuvent influer de manière négative sur l'organisation du travail et de l'emploi. Cela a des conséquences sur le contenu du travail, son intensification et la porosité croissante entre le temps de travail et les autres temps de la vie ainsi que sur la santé des salariés.

2.3.2.0.3

Agir pour une meilleure qualité de vie au travail, c'est agir sur l'organisation du travail, repenser et imposer des modes de management plus respectueux des salariés, concilier les aspirations individuelles avec la construction de collectifs.

2.3.2.0.4

La qualité de vie au travail trouve le plus souvent des réponses au plus près des collectifs de travail. Dans cette perspective, l'Ani du 19 juillet 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et l'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique sont des leviers à utiliser par les équipes CFDT pour imposer des négociations dans les entreprises, les administrations, les collectivités.

2.3.2.1 Favoriser la conciliation des temps

2.3.2.1.0

Usages non encadrés des nouvelles technologies, horaires atypiques, temps de transport, astreintes, coupures, gestion des effectifs à flux tendus, méthodes de management contestables posent des défis particuliers quant à la conciliation entre le temps de travail et les autres temps de la vie. Les salariés ont de fortes attentes sur ces questions.

La CFDT doit être à l'offensive sur la conciliation des différents temps de la vie.

2.3.2.1.1 Pour une articulation des temps tout au long de la vie

2.3.2.1.1.0

Il est essentiel de reconSIDéRer l'articulation tout au long de la vie entre temps de travail, formation initiale, chômage, formation continue, temps personnels, fin de carrière et retraite. Pour y parvenir, il faudra mettre l'accent sur :

- l'harmonisation des droits aux différents types de congés existants;
- la mise en place d'un droit au temps tout au long de la carrière professionnelle rattaché à la personne;
- le développement de la portabilité des droits par le biais d'un dispositif de mutualisation;
- l'articulation des droits ouverts au titre des différents comptes existants (temps, formation, pénibilité...). La CFDT engage une réflexion sur un compte social personnel permettant à chacun d'être acteur de son parcours et de l'articulation des temps de la vie.

2.3.2.1.2 Pour une articulation des temps au quotidien

2.3.2.1.2.0

Il est essentiel de mieux concilier les contraintes de temps engendrées par le travail (temps de travail, coupures et temps de transport) et les aspirations des salariés. La préservation du droit à la réduction du temps de travail reste une priorité pour la CFDT.

2.3.2.1.2.1

Le travail s'effectue de moins en moins dans le cadre d'un horaire classique. Le nombre de salariés qui travaillent le dimanche, tôt le matin et/ou à la mi-journée et/ou tard le soir ne cesse d'augmenter au fil des années. La part des salariés travaillant le dimanche est passée de 20 à 29 % entre 1990 et 2011.

La proportion de salariés déclarant travailler habituellement de nuit a plus que doublé en vingt ans (3,5 % en 1991, 7,2 % en 2009).

Dans la même période, le travail de nuit des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes. Neuf femmes sur dix travaillent dans le secteur tertiaire.

2.3.2.1.2.2

Ce travail décalé augmente les difficultés de conciliation entre temps de travail, temps personnel, temps sociaux.

2.3.2.1.2.3

Le recours aux horaires atypiques doit être mieux encadré. Le travail le dimanche et le travail de nuit ne doivent être ni généralisés ni banalisés. Ils doivent rester exceptionnels, répondre à une demande sociétale reconnue et justifiée, préserver la concordance des temps sociaux, qui est une des conditions du vivre-ensemble.

La loi, après concertation nationale ou territoriale, doit en délimiter clairement le champ au regard de son utilité sociale. Le dialogue social dans les branches, les entreprises et les administrations qui ont recours à ces formes de travail décalé doit encadrer cette flexibilité, garantir le volontariat et offrir des contreparties significatives et durables pour les salariés des secteurs public et privé.

2.3.2.1.2.4

Dans la mesure où certains métiers conduisent à des horaires atypiques, les modes de garde des enfants doivent être adaptés pour permettre, entre autres, aux parents de familles monoparentales d'exercer leur activité professionnelle.

2.3.2.1.2.5

Les modes de transport doivent être adaptés à l'éloignement croissant entre lieux de vie et lieux de travail, en orientant les financements publics vers le développement et l'amélioration du transport collectif plutôt que le transport individuel.



2.3.2.1.3 Réguler le recours aux nouvelles technologies

2.3.2.1.3.1

L'usage des nouvelles technologies peut améliorer la circulation de l'information et l'organisation du travail. Il est aussi susceptible de générer une porosité entre le temps de travail et les autres temps de la vie, situation particulièrement fréquente chez les salariés cadres.

En particulier, le développement incontrôlé du télétravail et du travail nomade peut conduire à une forme d'isolement des salariés et un allongement du temps de travail.

2.3.2.1.3.2

Il est donc nécessaire d'encadrer l'usage des nouvelles technologies par la négociation. La CFDT revendique un droit de déconnexion pour les salariés et une obligation pour les employeurs de déconnecter les salariés afin de préserver les temps de vie hors travail et d'assurer la qualité du lien social au sein des équipes.

2.3.2.2 Un travail émancipateur et de qualité

Les salariés français disent majoritairement trouver au travail de la satisfaction et du lien social. Les attentes à l'égard du travail sont fortes: reconnaissance, réalisation personnelle, au point de provoquer frustrations, voire souffrance quand elles sont déçues.

2.3.2.2.1 Donner aux salariés la capacité d'intervenir sur l'organisation du travail

2.3.2.2.1.1

Aujourd'hui encore, l'organisation du travail reste une prérogative exclusivement patronale. Or les salariés sont les mieux placés pour s'exprimer sur l'organisation de leur travail afin d'améliorer les processus de travail. La CFDT réaffirme sa volonté de faire de l'organisation du travail un sujet de dialogue social dans les entreprises et les administrations en impliquant pleinement les institutions représentatives du personnel et les syndicats.

2.3.2.2.1.2

L'Ani du 19 juillet 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle pose à nouveau les bases d'un droit d'expression des salariés. La négociation d'entreprise doit mettre en œuvre ces espaces d'expression et permettre aux salariés d'intervenir sur l'efficience de l'organisation de leur travail, la conciliation avec les temps sociaux et personnels. Elle veillera également à ce que l'encadrement intermédiaire bénéficie d'un appui pour appliquer cette démarche.

2.3.2.2.1.3

Cette démarche doit permettre de prévenir et d'intervenir plus efficacement sur les risques professionnels, dont les risques psychosociaux (RPS).

2.3.2.2.2 Préserver la santé et la sécurité des salariés au travail, accompagner les victimes

2.3.2.2.2.1

Le nombre d'accidents du travail stagne globalement pour les hommes. Des signaux alarmants sont constatés au sujet de la détérioration de la qualité de l'emploi des femmes : les accidents du travail qui les concernent sont en forte augmentation (housse de 23 % en dix ans).

Les maladies professionnelles, liées essentiellement aux troubles musculo-squelettiques (TMS), augmentent. La désinsertion professionnelle liée aux inaptitudes, maladies, handicaps, pathologies liées aux RPS est en progression et insuffisamment prise en charge. Il faut se doter d'outils pour la prévenir, accompagner les salariés vers le maintien et le retour à l'emploi.

2.3.2.2.2.2

La prévention des risques professionnels pour préserver la santé des salariés est un facteur de maintien ou de retour dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle.

Il convient de mieux connaître les nouveaux risques encourus par le développement des nouvelles technologies (biotechnologies, nanotechnologies, etc.) afin de construire des politiques de prévention efficaces dès le début de la carrière et de maîtriser dès à présent l'exposition à ces nouveaux risques et leurs éventuelles conséquences à moyen et long termes pour les salariés. Les instances représentatives du personnel (particulièrement le CHSCT) et les mandatés jouent un rôle fondamental dans cette prévention. Leur action doit être renforcée.

2.3.2.2.2.3

Le dispositif de réparation des accidents du travail - maladies professionnelles (AT-MP) est de plus en plus inéquitable tant par la nature que par le niveau de la compensation des dommages aux victimes, en fonction de leur statut professionnel et de la nature de leur affection.

2.3.2.2.2.4

Nous devons obtenir une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles, une simplification du parcours et une meilleure indemnisation des préjudices, notamment ceux qui portent atteinte à la carrière, et refondre le dispositif permettant le maintien ou le retour dans l'emploi des salariés confrontés à un problème de santé.

2.3.2.2.5

Avec l'appui des syndicats nous devons développer - entre autres par la proximité - un service aux adhérents pour les accompagner dans leurs démarches de reconnaissance et dans leurs parcours professionnels.

2.3.2.2.6

Le Compte individuel de prévention de la pénibilité prévu par la loi sur les retraites va permettre un repérage et une prise en compte des expositions pour la prévention et la compensation. Il faudra veiller dans les entreprises et pour les particuliers employeurs à ce que ces expositions soient systématiquement et convenablement repérées et déclarées par les employeurs.

Prévention, repérage et compensation de la pénibilité doivent concerner la fonction publique.

Sur la base des éléments figurant au compte individuel, un suivi post-professionnel devrait être institué pour dépister les affections professionnelles en lien avec les expositions qui sont susceptibles d'apparaître après la cessation d'activité.

2.3.2.2.7

La CFDT réitère sa demande d'ouverture de négociations dans les entreprises et les administrations pour encadrer l'emploi, l'accessibilité au poste de travail, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La GPEC doit permettre d'identifier les métiers représentant des risques pour la santé afin de prioriser la formation et la reconversion des salariés concernés.

Qu'ils soient en situation de handicap avant leur accès à l'emploi ou devenus handicapés après avoir exercé un emploi, tous les travailleurs en situation de handicap doivent bénéficier des accompagnements et des soutiens prévus par la loi et la réglementation.

2.3.2.2.8

La médecine du travail doit être préservée dans ses missions en toute indépendance, avec une reconnaissance et une valorisation de ces métiers. Les financements et les effectifs doivent être à la hauteur de la tâche qui incombe à cette institution.

Il nous faut donner du sens à la médecine du travail notamment en s'appuyant sur nos nouveaux mandatés aux comités d'administration et aux commissions de contrôle.

La CFDT favorisera le lien du CHSCT dans l'entreprise avec les services de santé au travail. Elle s'assurera que la médecine du travail déploie tous ses moyens pour préserver la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail par une surveillance adaptée.

2.3.2.3 Agir pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

2.3.2.3.1

Alors que le taux d'emploi féminin a largement augmenté au cours des dernières décennies, il reste inférieur de 9 % à celui des hommes.

Les inégalités de parcours et de salaires entre les femmes et les hommes restent très élevées. Elles se traduisent à la fois par une surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et à bas salaires et à une sous-représentation parmi les cadres, les dirigeants d'entreprise et les représentants des salariés quel que soit le secteur d'activité.

2.3.2.3.2

La rémunération des femmes reste en moyenne de 20 % inférieure à celle des hommes. La maternité et le congé parental demeurent un élément de pénalisation dans l'évolution professionnelle des femmes.

2.3.2.3.3

Pour réduire les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes, il est nécessaire d'articuler les politiques publiques, notamment les politiques d'emploi, les politiques familiales et les politiques d'éducation.

2.3.2.3.4

Il est indispensable de s'approprier et de rendre effectives, au plus près des salariés, les orientations de l'Ani sur la Qualité de vie au travail et Égalité professionnelle, notamment :

- la réduction des inégalités en termes de parcours professionnel;
- le développement d'actions de lutte contre les stéréotypes pour améliorer la mixité des métiers;
- une meilleure conciliation entre vie personnelle, et vie professionnelle et vie syndicale, par une articulation adaptée des temps et de la charge de travail;
- un partage plus égalitaire de l'exercice de la parentalité (*lire notamment 2.3.4.1.6*).

2.3.2.3.5

L'accord du 8 mars 2013 portant sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique doit être décliné localement.



2.3.3 DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

2.3.3.0.1

Le modèle de développement que nous voulons prend appui sur les femmes et les hommes comme source de création de valeur.

La CFDT refuse que la logique du travail à bas coût soit un levier de la compétitivité des entreprises.

2.3.3.0.2

Notre vision du travail, source de valeur, doit se traduire dans les politiques de rémunération. Pour vaincre la crise de confiance et inspirer un sentiment d'équité, elles doivent être lisibles et compréhensibles par les salariés, cohérentes avec la richesse générée par l'entreprise et, surtout, négociées.

2.3.3.1 Redonner des repères et du sens à la rémunération des salariés

2.3.3.1.0.1

L'élaboration des salaires dans le secteur privé procède à la fois de mécanismes économiques, de régulations apportées par la loi et la négociation collective et de décisions unilatérales des employeurs. Pour redonner des repères et du sens à la rémunération des salariés, nous devons redéfinir notre système de construction des salaires.

2.3.3.1.0.2

Dans le privé, la régulation des salaires s'opère à trois niveaux: national interprofessionnel avec le Smic, sectoriel avec des grilles de minima fixées par la convention collective, et au niveau de l'entreprise par la mise en œuvre de politiques salariales qui peuvent relever de la négociation collective.

2.3.3.1.0.3

La rémunération des fonctionnaires, des agents publics et d'une grande part du secteur associatif obéit à des règles très centralisées et très encadrées, mais les principes que la CFDT entend revendiquer pour une rémunération plus équitable concernent tous les salariés, quel que soit leur statut.

2.3.3.1.1 Un niveau de coordination indispensable

2.3.3.1.1.1

Il faut redéfinir un niveau de coordination des normes salariales sur des périmètres cohérents avec la réalité de la concurrence économique entre les entreprises, et avec les chaînes de construction de la valeur, tels que les filières, les territoires, les espaces transfrontaliers. Ces espaces de connaissance et d'expertise des réalités économiques et

des pratiques sociales doivent alimenter la négociation collective dans des branches rénovées.

2.3.3.1.1.2

Dans les branches, il faut rénover les classifications pour qu'elles permettent d'identifier et de valoriser équitablement les compétences mises en œuvre, de donner des repères et des clés pour construire un parcours professionnel (mobilités verticales et horizontales), de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes, de donner du sens aux systèmes salariaux et de contribuer à l'attractivité des métiers.

2.3.3.1.1.3

La confédération recensera les données sur les salaires par catégorie dans les branches. Elle mettra ces données à la disposition des négociateurs afin d'effectuer des comparaisons pour alimenter leurs revendications et leur communication auprès des salariés.

2.3.3.1.1.4

Les rémunérations réelles des fonctionnaires (après déduction de l'inflation) ont baissé sous l'effet de l'augmentation de la cotisation retraite et du gel du point d'indice. La CFDT demande des déroulements de carrière dynamiques en agissant sur les avancements de grade, les promotions. Sans négliger la nécessaire revalorisation du point d'indice, la refonte de la grille indiciaire doit permettre une véritable reconnaissance des carrières et des qualifications.

2.3.3.1.2 Négocier les politiques salariales dans les entreprises

2.3.3.1.2.1

C'est au niveau des entreprises que les politiques salariales doivent être négociées, rendues lisibles et compréhensibles par les salariés.

2.3.3.1.2.2

Pour cela, la négociation peut s'appuyer sur l'analyse des différentes données contenues dans la Base de données unique, un acquis de l'Ani du 11 janvier 2013.

Il est ainsi possible, dans un premier temps, d'analyser la place de la masse salariale par rapport à l'investissement dans la recherche et l'innovation, dans l'outil de production, par rapport à la rémunération des financeurs, des actionnaires. La situation de l'entreprise, ses perspectives et ses objectifs doivent permettre d'identifier les marges de manœuvre et de fixer le cap pour l'évolution de la masse salariale.

2.3.3.1.2.3

La négociation doit ensuite porter sur la distribution de la rémunération des salariés, du bas en haut de la hiérarchie. Dans le respect de la convention collective et notamment des critères de classification, les politiques de rémunération reconnaissent les compétences, l'expérience, la contribution individuelle et collective des salariés.

La compréhension des politiques de rémunération nécessite transparence, explicitation des critères des parts variables et individualisées, examen précis des écarts injustifiés entre les femmes et les hommes pour chercher à les supprimer, les catégories, les métiers, les établissements d'une même entreprise, les entités d'un même groupe.

2.3.3.1.2.4

Des inégalités fortes existent au sein de la fonction publique. La transparence et l'équité des rémunérations sont nécessaires.

L'hétérogénéité des primes entre les administrations et en leur sein est source d'injustices. Il faut, dans un premier temps, harmoniser les régimes indemnitaire pour plus de clarté et d'équité.

La part des primes dans les rémunérations des fonctionnaires n'a cessé d'augmenter. La CFDT revendique l'intégration d'une large partie des primes dans la grille indiciaire pour sécuriser les rémunérations et valoriser le niveau des retraites.

2.3.3.1.3 Le Smic, une garantie à rénover

2.3.3.1.3.1

La CFDT est attachée à la garantie d'un salaire minimum pour tous les salariés en Europe.

2.3.3.1.3.2

En France, le Smic joue un rôle important dans la limitation des inégalités. La notion de salaire minimum est liée à la question du pouvoir d'achat.

2.3.3.1.3.3

Les mécanismes du Smic ont été définis à un moment où prévalait un modèle économique aujourd'hui à bout de souffle. Ce qui n'est pas sans conséquences sur la capacité du Smic à remplir sa mission :

- son ajustement régulier ne prend pas en compte l'évolution de la productivité ni de la croissance, moins dynamique que par le passé ;
- fixé sur une base horaire, il n'est pas la garantie d'un revenu salarial suffisant : 25 % des salariés perçoivent un revenu salarial inférieur à 780 € nets par mois (*Insee, 2010*) ;
- il concerne trop souvent des salariés qualifiés sur des postes qui requièrent de réelles compétences. L'intensifi-

cation du travail touche aussi ces postes rémunérés au Smic ;

- il percute la négociation collective, notamment au niveau des branches, dont il accentue la faiblesse normative pour les bas salaires. Il percute aussi les grilles indiciaires des fonctionnaires ;
- il est pris au piège des exonérations de cotisations sur les bas salaires, dont le coût est exorbitant, sans que l'on sache très bien quel est leur objectif.

2.3.3.1.3.4

Le Smic ne doit concerner que les salariés débutants occupant un poste non qualifié. La négociation collective doit retrouver un espace pour redéfinir des paliers dans la progression des salariés pas ou peu qualifiés.

2.3.3.1.3.5

Pour faire retrouver au Smic son rôle de garantie d'un salaire minimum et renforcer ce rôle, la CFDT conduira une réflexion sur ses mécanismes.

2.3.3.1.3.6

À l'échelle européenne, en priorité par son engagement dans la Confédération européenne des syndicats (CES), la CFDT travaillera à rendre effectif l'objectif d'un salaire minimum dans chaque pays européen. Cela peut passer par des étapes de convergence dans certaines filières ou au sein d'un groupe restreint de pays.

2.3.3.2 Maîtriser toutes les composantes de la rémunération

2.3.3.2.0

Les entreprises construisent de plus en plus la rémunération comme un ensemble composite, et pas seulement pour les cadres. Les salariés, de leur côté, demandent plus de transparence, d'objectivité, d'équité, de reconnaissance de leurs compétences et de leur implication dans leur travail. La CFDT refuse les effets de substitution entre les différents étages de la rémunération. Dans cette optique, il convient de donner des repères pour chacun d'eux.

2.3.3.2.1 La primauté du salaire de base

2.3.3.2.1.0

Le salaire de base, élément principal de la rémunération, rétribue les compétences, la contribution et l'expérience. Il représente en moyenne plus de 80 % de la rémunération totale. C'est une proportion qu'il convient de vérifier et de préserver.

C'est le salaire de base qui doit garantir au salarié une progression régulière de sa rémunération. Il doit être au cœur de la négociation.



Nous ne pouvons accepter que les primes individuelles et variables soient les seules à permettre une évolution de la rémunération quand le salaire de base stagne, en particulier pour les bas salaires.

2.3.3.2.2 Encadrer les parts variables, individuelles et/ou collectives

2.3.3.2.2.0

Les parts variables, individuelles ou collectives, se sont généralisées. Elles doivent correspondre à des choix explicites dans les politiques de rémunération et les orientations de l'entreprise et des employeurs publics.

La CFDT pose des exigences pour un encadrement de leur mise en œuvre : les critères doivent être écrits, négociés et encourager la coopération entre salariés et valoriser la performance collective.

Le management chargé de le mettre en œuvre doit être formé et en rendre compte. La rémunération des compétences rares ou stratégiques doit sortir d'une logique de rente financée au détriment des autres salariés.

2.3.3.2.3 Simplifier et clarifier la place de l'intéressement et de la participation

2.3.3.2.3.1

Pour le législateur, l'intéressement et la participation reconnaissent la contribution des salariés aux résultats de l'entreprise, à sa réussite et son expansion.

Les principes d'origine ont largement dévié : leurs mécanismes sont trop complexes, leur fiscalité avantageuse plus souvent un motif de leur développement que la recherche d'un partage équitable de la richesse produite.

Plusieurs études confirment l'effet de substitution de l'intéressement au salaire. Lorsqu'il ne repose que sur des critères de performance économique, l'intéressement ne fait pas sens au regard du travail fourni par les salariés.

Au gré des décisions politiques en matière de fiscalité, la finalité des deux dispositifs hésite entre l'épargne à plus ou moins long terme et le soutien du pouvoir d'achat, entretenant de ce fait la confusion sur leur signification réelle.

2.3.3.2.3.2

Une simplification des dispositifs est indispensable pour qu'ils soient aisément compréhensibles et qu'ils aient une chance de se développer pour tous les salariés.

2.3.3.2.3.3

Pour la CFDT, la constitution d'une épargne salariale, principalement orientée vers des projets de long terme (retraite, financement des études des enfants, acquisition de la résidence principale, projets personnels...), doit être privilégiée.

2.3.3.2.3.4

L'intéressement, la participation et les mécanismes d'abondement doivent tendre à réduire la hiérarchie des rémunérations. La part qu'ils représentent dans la rémunération totale du salarié doit rester limitée. Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés devront avoir la possibilité de bénéficier de la participation. La CFDT s'engagera en ce sens.

2.3.3.2.3.5

Les accords d'intéressement doivent retenir des critères qui ne soient pas exclusivement financiers que ce soit pour le calcul de l'enveloppe ou la répartition de celle-ci. Ces accords utiliseront des indicateurs mettant en évidence des progrès de coopération entre les individus, entre les services, et entre les établissements d'une même entreprise.

Dans le cadre de la création d'une chaîne de valeurs entre plusieurs entreprises, la CFDT veillera à ce que l'ensemble des salariés bénéficient d'un socle d'intéressement/participation commun.

2.3.3.3 Lutter contre les rémunérations excessives

2.3.3.3.1

Dans beaucoup de pays développés, les rémunérations excessives accordées à de nombreux dirigeants d'entreprise alimentent la défiance et la colère des peuples, obligeant les gouvernements à réagir.

Le plus souvent, cette réaction se traduit par un effort de transparence vers l'assemblée générale des actionnaires. C'est une évolution positive parce qu'elle responsabilise les dirigeants au-delà du cercle restreint des administrateurs. Mais elle renforce la subordination des dirigeants aux actionnaires et la financiarisation des entreprises. Partout où il est devenu la règle, le renvoi à l'assemblée générale s'est accompagné d'une envolée des rémunérations des dirigeants dès lors qu'ils se montrent capables d'accroître les dividendes.

2.3.3.3.2

Le choix de la France de miser sur les codes de gouvernance d'entreprise (du type Afep/Medef) pour encadrer la rémunération des dirigeants est insuffisant. Pour la CFDT, la rémunération des dirigeants doit être pleinement intégrée à l'examen de la distribution des rémunérations documenté par la Base de données unique.

Le comité d'entreprise et les administrateurs salariés doivent utiliser leur pouvoir d'intervention sur cette question.

2.3.3.3.3

La CFDT agira pour une juste rémunération des dirigeants, au regard de critères objectifs, notamment de responsabilité sociale et environnementale et d'intérêts à moyen et long termes de l'entreprise. Elle doit agir dans ce sens, y compris dans les organismes paritaires où elle siège avec pour objectif de réduire significativement les écarts de rémunération.

2.3.4 DROIT À UN PARCOURS DE VIE DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.4.0

Grâce au progrès de l'hygiène, de l'éducation, de la science, le XX^e siècle a connu une évolution inédite dans l'histoire de l'humanité: l'augmentation de la durée de vie à un rythme élevé.

Bien plus qu'une bonne nouvelle, il s'agit d'un changement majeur et enthousiasmant. Il induit des modifications de comportement encore mal évaluées qui se traduisent par des besoins sociétaux nouveaux et par un investissement individuel accru à toutes les périodes de la vie dans la santé, l'éducation, la culture, les loisirs... Mais il pose plusieurs défis à la société, notamment:

- la modification des transmissions culturelles et matérielles du fait de la coexistence de plusieurs générations;
- la réinterrogation des solidarités intergénérationnelles, l'organisation et le financement de nos systèmes de protection sociale si l'on veut éviter que la petite enfance et le grand âge ne soient pris en charge par une seule génération;
- la reconsideration de l'organisation spatiale: l'urbanisme, le logement doivent réinventer des modes de cohabitation plus inclusifs;
- la modification de l'équilibre des temps, notamment entre temps consacré au travail et autres temps de la vie: éducation, formation, loisirs, relations et soins à ses proches, etc.;
- la question des temps et de leur articulation, notamment avec l'emploi et le travail, doit faire l'objet d'un débat de société avec de multiples parties prenantes.

2.3.4.1 Investir dans l'éducation et la politique familiale pour préparer l'égalité des chances

2.3.4.1.1

L'accueil de la petite enfance et la réussite éducative sont des leviers majeurs de correction des inégalités sociales pour tendre vers l'égalité des places, c'est-à-dire pour réduire les écarts entre les différentes positions sociales et pour accroître la cohésion sociale.

2.3.4.1.2

La politique familiale doit permettre le maintien d'une redistribution universelle en direction des familles pour compenser le coût de l'enfant, l'accès des femmes à l'emploi de qualité, et une redistribution verticale (en fonction du revenu) pour lutter contre les nouveaux foyers de pauvreté.

2.3.4.1.3

Il est nécessaire de développer l'accompagnement de la parentalité, les modes de garde collectifs du type relais d'assistantes maternelles, crèches ou haltes-garderies pour une plus grande égalité des chances face aux apprentissages.

2.3.4.1.4

Des accueils de qualité doivent être accessibles partout et pour tous: réduire les inégalités territoriales, en matière d'implantation et de tarif, favoriser la mixité sociale et l'intégration des enfants handicapés.

2.3.4.1.5

L'enjeu de l'accueil des jeunes enfants est décisif pour la conciliation des temps de vie, la lutte contre le sous-emploi des femmes et la protection des ménages face au risque de pauvreté.

2.3.4.1.6

Certaines prestations sociales ont pour conséquence la « désincitation » au travail des femmes. Elles doivent être revues: le Complément de libre choix d'activité doit faire l'objet d'une réduction de durée, permettre le partage des droits entre les parents sur une base égalitaire et être mieux rémunéré.

2.3.4.1.7

On comptait 2,7 millions d'enfants pauvres en France en 2010. La politique familiale doit lutter et renforcer son action contre la pauvreté. Il faut améliorer les prestations ciblées en direction des familles en situation de précarité, en particulier les familles monoparentales. Par ailleurs, les minima sociaux doivent être mieux revalorisés.

2.3.4.1.8

Les transitions entre les modes d'accueil du jeune enfant, l'école maternelle et l'école élémentaire doivent être améliorées. Il s'agit d'un élément essentiel de la réussite scolaire.

2.3.4.1.9

Une activité périscolaire de qualité accessible à tous doit être garantie aux familles pour assurer une continuité de prise en charge avant, pendant et après le temps scolaire, structurée autour de l'enfant et de ses parents, leurs besoins personnels, familiaux et sociaux, en cohérence avec le projet éducatif de territoire. L'accès à la culture, aux



sports, à la citoyenneté doit contribuer à l'insertion des jeunes et renforcer l'égalité entre les territoires.

La mise en place de la réforme des rythmes scolaires doit être concertée avec tous les acteurs. La CFDT, représentée dans l'ensemble des métiers liés au temps de l'enfant (Éducation nationale, collectivités territoriales, animation), y prend toute sa place. La CFDT œuvrera pour une harmonisation de ces temps respectueuse de l'enfant et des professionnels.

2.3.4.1.10

L'école est l'affaire de tous. La CFDT entend contribuer à améliorer le système éducatif pour en réduire les inégalités. Il faut davantage de coopération, de projets personnels ou collectifs et moins de programmes inatteignables. De même, il faut davantage d'échanges avec les familles et l'extérieur. Ce sont les conditions pour que l'élève soit actif dans ses apprentissages, et s'en approprie les enjeux afin de devenir un citoyen responsable.

2.3.4.1.11

Les dépenses en éducation varient d'un à dix en fonction des ressources des collectivités et de leurs choix éducatifs. La péréquation doit intervenir de manière bien plus importante face à ces inégalités, y compris dans le domaine périscolaire où l'échelon de l'intercommunalité nous semble le plus pertinent.

2.3.4.1.12

La carte scolaire doit être reconstruite par un ensemble de solutions plus dynamiques, fondée sur des bassins d'éducation et de formation, et contribuer à la mixité sociale. L'éducation prioritaire doit être refondée en simplifiant et concentrant les interventions sur les territoires les plus en déshérence, en particulier les zones urbaines sensibles. Le problème des transports scolaires vers les collèges, les lycées doit mieux être pris en compte dans les zones rurales.

2.3.4.1.13

La réussite éducative pour tous nécessite une école plus ouverte sur le monde économique et social. Cette ouverture est également nécessaire à la formation citoyenne.

2.3.4.1.14

La connaissance des métiers au collège et le développement de l'alternance facilitent l'orientation choisie et l'insertion professionnelle. Ce développement implique l'entretien des relations avec les acteurs économiques et sociaux ainsi que l'information des parents. Les employeurs, les associations et les organismes financeurs doivent être sensibilisés à leur responsabilité en la matière.

2.3.4.1.15

Le socle commun de connaissances, compétences et culture est un objectif qui permet de définir ce que chaque futur citoyen doit maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire. Il doit, pour partie, être en articulation avec la révision de la nomenclature des niveaux de qualification.

2.3.4.1.16

Pour les étudiants et les apprentis, la CFDT revendique un environnement favorable : logement, santé, protection sociale, aide financière, statut du stagiaire, situation de l'étudiant salariés. La formation continue doit être renforcée dans l'enseignement supérieur. Elle constitue un facteur favorable à la fois à une économie de haut niveau et à la réduction des inégalités.

2.3.4.1.17

Pour amener à l'autonomie les jeunes en situation de grande précarité, l'expérimentation de la « garantie Jeunes », comprenant un revenu minimal et un accompagnement renforcé, devra être évaluée en vue de sa généralisation.

2.3.4.2 Investir dans l'accès à la santé pour tous

2.3.4.2.1

L'accès aux soins est non seulement un droit fondamental mais aussi un élément majeur de sécurisation des parcours professionnels. Aussi la CFDT confirme son attachement à ce que la Sécurité sociale soit le socle essentiel de la solidarité pour la santé pour tous. Les garanties collectives en matière de santé sont un facteur important de maintien dans l'emploi et de retour vers l'emploi.

2.3.4.2.2

Dans le prolongement de l'Ani du 11 janvier 2013, la généralisation de la complémentaire santé doit conduire à une amélioration de l'accès aux soins. Ces garanties doivent s'étendre en direction des publics qui ne sont pas couverts à ce jour par un contrat collectif: fonctionnaires, jeunes en insertion, étudiants, personnes en situation de handicap, chômeurs, retraités.

2.3.4.2.3

Le développement de contrats responsables en matière d'assurance-maladie complémentaire constitue un levier de maîtrise des dépenses de santé contre les abus des dépassements d'honoraires et les prix injustifiés de certains soins et biens médicaux.

2.3.4.2.4

Les aides fiscales et sociales concernant les contrats complémentaires devront être reconfigurées en direction des contrats collectifs et individuels responsables et être inver-

sement proportionnelles au revenu. Selon le même principe, la CFDT revendique que les cotisations des contrats collectifs soient proportionnelles aux revenus et non plus sous forme forfaitaire.

2.3.4.2.5

La réduction des inégalités sociales de santé est un enjeu majeur. Elles sont liées à des facteurs multiples et se traduisent par des écarts significatifs d'espérance de vie. Plusieurs leviers doivent être utilisés pour supprimer en amont ces inégalités : éducation à la santé, prévention, prise en compte des conditions de vie et des conditions de travail et pouvoir d'achat.

2.3.4.2.6

La stratégie nationale de santé doit être déployée avec énergie vers une meilleure organisation du système de soins pour améliorer son efficacité et dépenser mieux. Des régulations effectives sont à améliorer sur :

- les dépassements d'honoraires et les restes à charge;
- les déserts médicaux et le développement des maisons de santé interdisciplinaires, des centres de santé et réseaux de santé;
- le parcours de soins, l'amélioration de la coordination des soins entre hôpital, médecine de ville et secteur médico-social;
- l'introduction d'une rémunération au forfait, plus particulièrement pour les maladies chroniques;
- la généralisation du tiers-payant à toutes les professions de santé;
- le développement d'une politique de prévention et de promotion de la santé.

Ces régulations, en vue d'un égal accès sur les territoires et au tarif opposable, ne seront possibles que si la stratégie nationale de santé est dotée des outils nécessaires pour agir sur l'installation des professionnels.

2.3.4.2.7

La CFDT revendique une réforme du financement de la protection sociale qui distingue ce qui relève de la prise en charge universelle et des risques contributifs. En cohérence avec ces évolutions, la place des partenaires sociaux dans la gouvernance des risques universels doit être adaptée.

2.3.4.2.8

Les garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) doivent être généralisées à l'ensemble des salariés grâce à l'application de l'Ani, quel que soit leur statut. La portabilité effective de ces garanties améliorera la sécurisation des parcours. Les garanties devront être préservées en cas de suspension de contrat notamment les congés parentaux.

2.3.4.3 Agir contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale

2.3.4.3.1

La profondeur et l'ampleur des mutations que nous connaissons fragilisent un nombre croissant de personnes. La pauvreté progresse et atteint aujourd'hui en France son plus haut niveau depuis 1997 : 8,6 millions de personnes sont concernées, soit plus de 14 % de la population. Les jeunes sont les plus touchés, avec un taux de pauvreté de 20 %.

2.3.4.3.2

La pauvreté est deux fois moins élevée chez les personnes âgées ; cependant, la situation des retraités les plus modestes demeure préoccupante, notamment en cas de perte d'autonomie.

Le taux de pauvreté pour les personnes âgées de plus de 65 ans est aujourd'hui de 10 %.

La revalorisation des basses pensions s'impose comme une priorité absolue tout comme le montant du minimum contributif (base + complémentaire qui doit correspondre au montant du Smic mensuel).

2.3.4.3.3

L'accès à l'emploi est le premier instrument de lutte contre la pauvreté, mais il n'est pas toujours suffisant : la pauvreté s'est installée aussi dans le salariat. L'emploi doit générer, *a minima*, un revenu suffisant pour satisfaire les besoins essentiels du salarié et ceux de sa famille.

Pour lutter contre le risque d'exclusion, la possibilité de mener une vie sociale est un atout majeur.

2.3.4.3.4

Pour prévenir la pauvreté, il faut agir contre le surendettement en régulant les pratiques du crédit à la consommation. L'amélioration de la vie quotidienne des personnes touchées par la pauvreté passe notamment par la mise en place d'un accès universel aux services bancaires. Un panier de services minimum gratuit doit être proposé.

2.3.4.3.5

Les prestations sociales ciblées doivent être revalorisées sur le salaire moyen plutôt que sur les prix pour ne pas recréer de la pauvreté.

2.3.4.3.6

Pour les demandeurs d'emploi en fin de droits à l'assurance-chômage et ayant réuni tous leurs trimestres au titre de la retraite, il est nécessaire de rétablir l'Allocation équivalent retraite (AER), sans restriction en fonction de l'âge.



2.3.4.3.7

Les droits aux minima sociaux doivent faire l'objet d'un repérage systématique et d'une simplification administrative pour limiter le non-recours. Les conditions d'accès au revenu de solidarité active (RSA) doivent être assouplies, en particulier pour les moins de 25 ans. L'ensemble des minima sociaux (RSA, Allocation adulte handicapé - AAH, Aide sociale aux personnes âgées - ASPA...) doit faire l'objet d'une revalorisation, afin qu'aucun ne soit inférieur à 55 % du seuil de pauvreté.

2.3.4.3.8

Les droits connexes aux minima sociaux (aides à la cantine, au transport, à la garde d'enfant...) sont très différents selon les collectivités territoriales, ce qui génère de fortes inégalités. L'harmonisation des droits connexes constitue un objectif à poursuivre.

2.3.4.3.9

Pour faciliter la sortie de la pauvreté, des modalités de recrutement adaptées sont à développer (entretien d'embauche sur le poste de travail, travail avec des organismes et associations spécialisés).

2.3.4.3.10

La gouvernance des politiques de solidarité doit inclure une dimension transversale tant à l'échelle nationale, à travers le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qu'à l'échelon territorial pour coordonner l'ensemble des acteurs.

2.3.4.4 Favoriser les transitions harmonieuses après le travail

2.3.4.4.1

Seule une réforme systémique des retraites par répartition permettra véritablement de réduire les inégalités, d'être plus adaptées aux parcours professionnels et personnels et de répondre aux besoins de financement. Nous devons faire progresser, dans le débat, les règles que nous avons définies pour une telle réforme.

2.3.4.4.2

Pour favoriser les mobilités positives sur le marché du travail et réduire la pénalisation des polypensionnés, il est nécessaire de poursuivre l'harmonisation des régimes de retraite, en lien avec la question des carrières et des rémunérations dans les fonctions publiques. Dans le cadre de l'harmonisation, il est utile de rechercher les moyens à mettre en œuvre pour que les salariés qui connaissent des mobilités professionnelles ne soient pas pénalisés.

2.3.4.4.3

Pour favoriser les transitions harmonieuses entre les emplois et la retraite, des aménagements du temps de travail en fin de carrière doivent être rendus possibles et les conditions d'accès à la retraite progressive doivent être améliorées et valorisées.

2.3.4.4.4

Prévenir et retarder la perte d'autonomie est un enjeu majeur pour le bien-être des individus et la maîtrise des dépenses de santé. La prévention doit être prise en charge très en amont, pendant la vie active, et favoriser le maintien dans l'activité intellectuelle et physique. Les comités d'entreprise et les organismes chargés de l'action sociale dans les administrations doivent y veiller dans les activités socioculturelles qu'ils proposent.

2.3.4.4.5

La mise en place d'un droit universel d'aide à l'autonomie ne doit plus être différée. Il doit concerter tous les âges. Le financement de cette prise en charge doit être assuré par tous les revenus, ainsi qu'une imposition des transmissions à titre gratuit de patrimoine.

Ce droit doit permettre le libre choix de poursuivre sa vie à domicile, ou en établissement médico-social. Il nécessite un effort de la société pour changer l'image du vieillissement et du handicap, qui passe aussi par la valorisation des métiers d'aide à la personne et du rôle des aidants familiaux.

2.3.5 DROIT À UN CADRE DE VIE DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.5.0

Les frontières existent de moins en moins entre la vie au travail et la vie sociale. Accompagner les salariés dans l'emploi et leur garantir un bon niveau de vie implique d'apporter des réponses à ce qui fait leur quotidien : logement, urbanisme et transport entre autres.

2.3.5.1 Permettre la mobilité des salariés : agir en matière de logement et de transport

2.3.5.1.1

La pénurie de logements, notamment dans certaines régions, a un impact fort sur leur coût et les possibilités de logement à proximité des emplois. Sur la période comprise entre 1998 et 2010, les loyers ont connu une hausse de 3 % par an. Il faut augmenter la production de logements économiquement accessibles et performants énergétiquement. Les partenaires sociaux, à travers Action Logement, se sont engagés dans l'Ani 2012 sur le lien emploi-logement à produire 150 000 logements par an dans le parc social. La CFDT veillera à étendre le dispositif Action Logement à la fonction publique.

2.3.5.1.2

Pour faciliter l'accès au parc privé aux nombreuses personnes qui n'ont pas accès au parc social ou qui n'ont pas les moyens ou l'envie d'accéder à la propriété, la CFDT sera vigilante à la mise en place du dispositif de garantie universelle des loyers.

2.3.5.1.3

Le parc social n'héberge plus les jeunes. Les solutions de logements collectifs, foyers de jeunes travailleurs, résidences avec services offrant les solutions de logement temporaire sont largement insuffisantes. Il faut accélérer la construction des résidences hôtelières à vocation sociale pour les jeunes en mobilité, les jeunes travailleurs, les jeunes ménages...

2.3.5.1.4

Le poids de l'inflation des prix du logement et de l'énergie est une raison majeure pour placer les personnes les plus exposées au cœur du défi énergétique : il faut engager des politiques de sobriété énergétique pour tous et favoriser la rénovation énergétique des logements des ménages les plus modestes.

2.3.5.1.5

Une véritable refonte de la politique du logement ne saurait s'exonérer d'une intervention dans l'hébergement d'urgence : il manque en France à peu près 70 000 places d'hébergement. Il faut en finir avec la « gestion au thermomètre » de l'hébergement d'urgence et créer des places suffisantes dans les zones tendues.

2.3.5.1.6

La politique d'aide au logement doit faire l'objet d'une remise à plat pour se concentrer en priorité sur les ménages qui en ont le plus besoin et cesser d'alimenter l'inflation des loyers au bénéfice des propriétaires. La CFDT revendique que la lutte contre l'habitat indigne et les marchands de sommeil soit intensifiée.

2.3.5.1.7

Face au défi du vieillissement de la population et de la perte d'autonomie, il faut adapter les logements aux besoins des personnes âgées ou en situation de handicap pour favoriser leur maintien à domicile. L'urbanisme doit être repensé afin de faciliter les déplacements, développer une diversité de modes d'hébergement à mi-chemin entre le domicile « classique » et les établissements d'hébergement. La loi sur les aménagements d'accès des bâtiments publics ou accueillant du public doit être systématiquement respectée.

2.3.5.1.8

Il convient de généraliser, en la rendant obligatoire, la négociation entre partenaires sociaux d'un plan de déplace-

ment dans les entreprises (ou interentreprises), les administrations. Il faut notamment encourager l'usage des transports propres ou collectifs pour modérer les coûts de transport et réduire les émissions de polluants et de CO₂. Cette démarche a aussi des conséquences non négligeables sur la conciliation des temps et la santé. Ces négociations doivent être articulées avec les Plans locaux d'urbanisme (PLU), les plans de déplacement urbain et les plans de transports urbains pour une meilleure prise en compte des salariés et une meilleure articulation avec les zones plus éloignées, dans lesquelles sont renvoyées les populations les plus modestes (*lire 1.1.4.6*).

2.3.5.2 Agir sur le pouvoir d'achat

2.3.5.2.1

L'autonomie économique des personnes est un objectif constant de l'action de la CFDT. Dans un contexte d'épuisement des ressources, l'autonomie économique ne dépend plus uniquement de la rémunération du travail mais aussi des modes de consommation, en particulier en matière de logement, de consommation énergétique et de transport.

2.3.5.2.2

C'est pourquoi, au-delà de ce qui relève de la responsabilité des entreprises, il s'agit de construire des revendications orientées vers la réduction des dépenses contraintes en tenant compte de la diversité des territoires en matière d'aménagement et d'infrastructures.

2.3.5.2.3

Une aide financière doit accompagner les personnes les plus modestes qui subissent de plein fouet la hausse du prix des carburants et des combustibles.

2.3.5.2.4

Notre action sur le logement et le transport s'efforcera d'articuler le travail des équipes dans les entreprises et les administrations avec celui des structures interprofessionnelles dans les territoires, en s'appuyant sur une identification précise des habitudes et des besoins exprimés par les salariés.

2.3.5.2.5

Le « prélevement transport », taxe sur la masse salariale des entreprises et des administrations pour financer les transports en commun dans les agglomérations, renforce la légitimité des organisations syndicales à intervenir dans les débats sur ces sujets.

La CFDT soutient les initiatives et les politiques qui privilégiennent les transports en commun et favorisent la complémentarité des différents modes de transport.



2.3.5.2.6

Avec les Unions régionales interprofessionnelles (Uri) et les organisations affiliées des Dom, la confédération organisera une mutualisation des réflexions et des actions menées dans les instances territoriales pour définir des stratégies et développer des pratiques syndicales appropriées.

2.3.5.2.7

Depuis longtemps, les comités d'entreprise promeuvent l'accès des salariés à la culture et aux loisirs. Les activités socioculturelles des comités d'entreprise peuvent aussi proposer des solutions contribuant à l'objectif de réduction des dépenses contraintes, au soutien à la sobriété énergétique des logements, aux modes de transport domicile-travail innovants.

2.3.5.2.8

Nous devons également nous assurer de la cohérence entre nos revendications en matière de politique familiale et les mécanismes (quotient familial) utilisés pour calculer les participations du comité d'entreprise aux activités sociales et culturelles. Parmi les critères, la monoparentalité pour les salariés les plus modestes fera l'objet d'une attention particulière.

2.3.5.3 Pour mieux vivre ensemble, veiller au respect de l'égalité et de la laïcité

2.3.5.3.1

Les politiques d'intégration n'ont pas permis d'éviter la ségrégation sociale et spatiale, la ghettoïsation de lieux de vie et des difficultés d'insertion professionnelle accentuées pour les jeunes issus des quartiers défavorisés. Cet échec relatif des politiques d'intégration a conduit à une rupture de l'égalité entre individus. Il alimente les replis, les extrémismes et le racisme. Nous devons réaffirmer le principe d'égalité des droits pour tous et le mettre en œuvre partout.

2.3.5.3.2

La laïcité est mise à l'épreuve par la montée des revendications identitaires ou religieuses. Les équipes CFDT y sont de plus en plus souvent confrontées dans les entreprises. Pour y répondre, elles doivent s'appuyer sur nos valeurs d'égalité, de laïcité, d'émancipation, de respect de tous et sur la méthode du dialogue qui exclut toute forme de stigmatisation.

2.3.5.3.3

Dans les entreprises, de nombreux accords sur la diversité ont été signés. Ils ont contribué à la lutte contre toutes les discriminations notamment l'homophobie mais demeurent toutefois insuffisants. Notre action contre les discriminations au travail doit être renforcée.

2.3.5.3.4

Des comportements peuvent avoir pour conséquence une rupture en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. La CFDT doit veiller au respect de cette règle. Le choix de la CFDT est d'incarner un syndicalisme d'émancipation qui prône l'égalité entre femmes et hommes et agit pour la mixité.

2.3.6 DROIT À UNE ACTION PUBLIQUE DE QUALITÉ POUR TOUS

2.3.6.1 Réaffirmer le rôle indiscutable de l'action publique dans ses différentes composantes.

2.3.6.1.1

Une action publique de qualité renforce le vivre-ensemble et la cohésion sociale. Les régulations publiques doivent se développer et renforcer leur efficacité aux niveaux pertinents pour chacune d'entre elles: mondial, européen, national ou territorial.

2.3.6.1.2

La CFDT est attachée à une vision positive de l'action publique, qui ne doit pas seulement être curative (rôle d'amortisseur social) mais être au service du développement économique, de la compétitivité, de la cohésion sociale et de la préparation de l'avenir du pays.

2.3.6.1.3

Alors que le pays doit affronter des défis économiques et sociaux d'ampleur, la mobilisation de la puissance publique est indispensable pour construire un nouveau modèle de développement et réinventer les solidarités, même si le contexte budgétaire rend l'équation difficile.

2.3.6.1.4

Le défi est de réinventer l'action publique dans ses objectifs et dans ses modalités d'intervention pour qu'elle réponde aux enjeux du présent et de l'avenir. L'action publique relève de la responsabilité collective et de l'intérêt général où chacun (État, collectivités territoriales, organisations syndicales, associations, citoyens) doit contribuer à sa construction, à la définition des besoins et des moyens à mobiliser, à l'échelle nationale ou dans les territoires. C'est indispensable pour que les réformes de l'action publique ne se confondent pas avec une énième réforme comptable et budgétaire.

2.3.6.2 La puissance publique : des pratiques nouvelles indispensables...

2.3.6.2.1

Le modèle où l'État et les collectivités territoriales agissent avec une coopération réduite, voire conflictuelle, s'es-souffle. L'action de la puissance publique est inefficace lorsqu'elle se réduit à la prescription de normes descendantes. L'action publique doit se construire au niveau des territoires afin de prendre en compte la diversité des situations, c'est un gage d'efficacité.

2.3.6.2.2

Le décloisonnement des structures, la mutualisation des pratiques, des expériences favorisent l'innovation et la mise en œuvre de solutions nouvelles.

2.3.6.2.3

Les territoires sont les lieux où interagissent au quotidien les différents acteurs locaux pour répondre aux enjeux locaux, trouver des solutions, construire des projets pour répondre qualitativement aux besoins des citoyens, des salariés. La CFDT affirme que les territoires sont les lieux de l'action publique. Cela nécessite de repenser le mouvement de territorialisation de l'action publique.

2.3.6.2.4

Cette nouvelle approche de l'action publique questionne le rapport à l'usager, dont la prise en charge ne relève plus d'une réponse uniforme.

2.3.6.3 ... qui obligent à repenser les rôles respectifs des acteurs publics

2.3.6.3.1 Entre l'Europe et les territoires, repenser le rôle de l'État

2.3.6.3.1.1

La construction européenne a conduit à réinterroger l'État-nation dans sa forme traditionnelle. Il n'est plus le seul prescripteur de normes et doit assurer la mise en œuvre d'un droit qu'il ne produit plus seul, laissant se développer un sentiment chez les citoyens de perte de responsabilité. Par ailleurs, l'émergence des territoires et les attentes en termes de démocratie de proximité interrogent la place et le rôle de l'État. C'est pourquoi dans les moments de mutations profondes que le pays traverse, l'État doit se réinventer pour assurer toutes ses responsabilités en étant :

2.3.6.3.1.2

Visionnaire et anticipateur dans tous les domaines. En s'appuyant sur la société civile, il développe une vision de long terme et identifie les ruptures et tendances lourdes. Il prévoit l'action publique de demain.

2.3.6.3.1.3

Pilote : il assure la définition des grandes orientations et des grands objectifs nationaux de l'action publique ; il est responsable de la qualité et de l'effectivité des services publics.

2.3.6.3.1.4

Investisseur : l'investissement public est important en volume, il doit être responsable, soutenir les entreprises, l'économie de la connaissance, préparer l'avenir du pays et assurer l'équilibre des territoires. Lorsqu'il est actionnaire d'entreprises publiques, l'État doit absolument avoir un rôle moteur et d'exemplarité.

2.3.6.3.1.5

Partenaire et facilitateur : il agit avec d'autres acteurs (collectivités territoriales, opérateurs de services publics). Il est au service des acteurs économiques pour les accompagner et les soutenir. Il impulse si nécessaire les coopérations entre les acteurs.

2.3.6.3.1.6

Régulateur et arbitre : il intervient pour corriger les inégalités – pour assurer les solidarités – et pour organiser les péréquations entre les territoires. Il intervient au nom de l'intérêt général pour régler des conflits et trouver des points d'équilibre.

2.3.6.3.1.7

Garant de la cohésion sociale et de l'équité entre les territoires. L'État, par sa présence territoriale, participe à l'aménagement du territoire et à la responsabilité de l'équité territoriale. Une réflexion doit donc être menée pour définir les missions, les modes d'action de l'État dans les territoires.

2.3.6.3.1.8

Évaluateur : il organise régulièrement l'évaluation de l'ensemble des actions publiques en termes de pertinence et d'efficacité (savoir si elles répondent aux besoins de la population) et en termes d'organisation (comment elles sont mises en œuvre). Il publie les résultats de ces évaluations.

2.3.6.3.1.9

Contrôleur : il est responsable de la bonne application du droit et des règles afin d'assurer la protection des personnes et des biens.



2.3.6.3.2 Pour dynamiser les territoires, redéfinir le rôle des collectivités territoriales

2.3.6.3.2.1

Les collectivités territoriales sont, depuis les lois de décentralisation, des partenaires de l'État et de l'ensemble des acteurs du territoire. Elles assurent l'animation de leur territoire en organisant les coopérations et portent, soutiennent des projets territoriaux.

2.3.6.3.2.2

Elles ont pour missions essentielles le développement économique et social du territoire et l'accès des populations aux services publics.

2.3.6.3.2.3

Il faut donc donner aux collectivités territoriales les moyens juridiques, démocratiques, humains et financiers de mettre en œuvre leurs missions.

2.3.6.3.2.4

Une nouvelle étape de la décentralisation se donnant pour objectif la clarification des compétences entre les collectivités et une meilleure lisibilité pour les citoyens est nécessaire.

2.3.6.3.2.5

La CFDT appelle de ses vœux un nouvel acte de décentralisation qui permette :

- de définir une nouvelle gouvernance des territoires où les collectivités territoriales interagissent avec l'ensemble des acteurs de leur territoire pour poser des diagnostics partagés et coconstruire des solutions tout en garantissant à tous l'accès aux droits;
- une rationalisation et une spécialisation des différents niveaux qui permettent d'identifier clairement les lieux de décision et les responsabilités;
- une autonomie financière en termes d'exercice des compétences, qui passe par une fiscalité renouvelée.

2.3.6.3.2.6

Pour mettre en adéquation la question des moyens et des missions des collectivités territoriales, la structure des finances locales doit permettre une péréquation et un équilibre territorial.

2.3.6.3.2.7

Il faut également revoir les prérogatives et le fonctionnement des métropoles et structures intercommunales : niveau de décision politique, mode d'élection des responsables, périmètre des délégations de compétences.

3. LA DÉMOCRATIE SOCIALE, CONDITION DE LA RÉUSSITE

3.0

La question du dialogue social en France a significativement évolué. La place réservée aux partenaires sociaux dans la création des normes sociales et la mesure effective de la représentativité créent une nouvelle donne qui légitime pleinement une nouvelle articulation entre démocratie sociale et démocratie politique, telle qu'elle est mise en œuvre avec les conférences sociales et leurs suites depuis 2012. La responsabilité des acteurs, en particulier ceux du pôle réformiste, majoritaire dans le secteur privé, s'en trouve renforcée pour mener des réformes et sécuriser les salariés confrontés aux mutations. La CFDT doit mener une action visible de tous, coordonnée et régulièrement évaluée.

L'exigence d'efficacité du syndicalisme et de proximité avec les salariés a donc une dimension stratégique dans la conduite des changements.

La CFDT a pris la mesure de cette exigence dans le rapport « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! » ; les orientations et les expérimentations lancées au Congrès de Tours ont traduit cette ambition. Elles ont été une première étape vers la co-construction d'un accompagnement renforcé pour que les pratiques de proximité irriguent plus fortement le quotidien des syndicats et des militants dans les entreprises.

La seconde étape consiste désormais à inscrire les enseignements de ces expérimentations dans nos pratiques quotidiennes.

3.1 LA CFDT POUR TOUS

3.1.1 UNE CFDT PROCHE ET EFFICACE

3.1.1.0

La proximité avec les salariés⁵ est le fondement de notre syndicalisme d'engagement, de proposition et d'action, pour obtenir des changements concrets dans la vie des salariés et des retraités.

Elle est aussi le cœur de notre stratégie de développement et la clé de notre représentativité.

5. S'il est acquis que le texte parle pour tous les salariés quelle que soit leur situation, apprentissage, activité, chômage, retraite... l'action de la CFDT pour obtenir les changements concrets se mène là où ils sont et pas uniquement dans l'entreprise.

À l'assemblée générale des syndicats de novembre 2012, nous avons fait un état des lieux positif de l'évolution de nos pratiques vers plus de proximité ; il nous reste à les amplifier et à les généraliser à tous les niveaux de l'organisation.

3.1.1.1 Ancrer la proximité dans nos pratiques

3.1.1.1.0

Tout salarié doit pouvoir rencontrer un représentant de la CFDT selon les modalités qui lui conviennent le mieux et se voir proposer l'adhésion.

La proximité dans les entreprises et les administrations doit se traduire par une présence encore plus forte des équipes CFDT.

Nos revendications sont élaborées en partant du salarié, de sa réalité personnelle et professionnelle. Les enquêtes Flash permettent de connaître avec précision les aspirations des salariés. Elles doivent être à l'occasion des négociations pour enrichir les revendications puis recueillir l'avis des salariés sur les droits obtenus et leur mise en œuvre.

3.1.1.1.1 Faire évoluer nos lieux d'accueil et être plus accessible

3.1.1.1.1.1

Tout salarié doit pouvoir rencontrer la CFDT selon les modalités de son choix (dans et/ou hors de l'entreprise). Cette rencontre passe par la présence physique dans les entreprises et les administrations, la distribution de tracts, d'argumentaires, d'enquêtes Flash et leur restitution. S'appuyant sur l'expérience des lieux d'accueil interprofessionnel de proximité, des structures ont expérimenté des lieux d'accueil spécifiques pour se rendre accessibles à un plus grand nombre de salariés : boutiques CFDT, services d'accueil. La confédération apporte un soutien méthodologique à ces projets en organisant la mise en commun et le partage des bonnes pratiques.

3.1.1.1.1.2

Nos outils de communication interactifs (sites internet, réseaux sociaux, etc.) sont aussi un moyen d'engager le dialogue avec les salariés.

3.1.1.1.1.3

Nous rendre plus accessibles, c'est aussi développer nos savoir-faire dans l'accueil, l'écoute et la réponse apportée au salarié.

3.1.1.1.2 Réussir de nouvelles implantations

3.1.1.1.2.1

Les expérimentations ont permis de développer et de valider les stratégies d'implantation à l'occasion de négociations de protocoles préélectoraux.

Ces initiatives ont permis de créer de nouvelles sections syndicales et de renforcer la représentativité de la CFDT dans ces secteurs.

L'analyse des résultats de la représentativité peut permettre aux organisations de préciser leur stratégie d'implantation dans une démarche cohérente globale.

Dans l'optique de généraliser ces pratiques, un support de diffusion sera mis à disposition par la confédération.

3.1.1.1.2.2

Les élus sans étiquette demeurent un champ à investir, la présence dans les salons pour les comités d'entreprise est utile mais ne suffit pas pour engranger des résultats significatifs en termes de développement. Il faut aller à leur rencontre dans les entreprises.

3.1.1.1.2.3

La CFDT a déjà engagé des actions de proximité qui doivent être poursuivies avec les salariés des petites et très petites entreprises (TPE) et les salariés des particuliers employeurs.

Le contenu du travail, le pouvoir d'achat et le respect des droits sont des thèmes plébiscités. Ils fournissent le contenu de rencontres avec ces salariés tout en valorisant l'action de la CFDT.

3.1.1.1.2.4

La CFDT a engagé un travail en direction des apprentis qui a permis de recueillir 2000 questionnaires. Cette action doit se poursuivre et se concrétiser par l'élaboration de propositions dans les branches et dans les territoires sur l'apprentissage et l'attractivité des métiers tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

3.1.1.1.2.5

En s'appuyant sur l'Union confédérale des cadres, la CFDT poursuivra son action pour renforcer sa proximité avec les cadres.

3.1.1.1.3 Renforcer le lien avec nos adhérents

3.1.1.1.3.1

Construire nos revendications à partir des demandes des salariés nécessite de constituer et d'animer un collectif d'adhérents. Ces collectifs sont des sections d'entreprise ou des secteurs professionnels organisés dans les syndicats ou les fédérations. Ils peuvent prendre la forme de ren-



contres d'adhérents de TPE organisées par ou avec les syndicats, ou les structures interprofessionnelles.

L'existence de ces collectifs permet aux adhérents d'être acteurs, de s'identifier à la CFDT, renforce leur sentiment d'appartenance et les fidélise. La confédération les encourage.

3.1.1.3.2

Les adhérents ont aussi des demandes de services plus individuels. Des organisations CFDT ont initié et expérimenté des services d'accompagnement des parcours professionnels auprès de salariés, de jeunes ou de demandeurs d'emploi.

Ces initiatives seront mutualisées pour être reprises par d'autres structures.

3.1.1.3.3

Le service de mise en relation et d'entraide sur toutes les questions relatives à l'emploi et au travail, « L'ouvre-boîtes » de la CFDT-Cadres, est étendu à l'ensemble des adhérents avec le soutien de la confédération.

3.1.1.3.4

L'expérimentation avec plusieurs organisations du service « Réponses à la carte » a permis de valider :

- qu'il existe un besoin de réponses individualisées, de proximité et de réactivité de la part de nos adhérents;
- que la méthode utilisée renforce les prérogatives des syndicats et des sections en les mettant au cœur du dispositif;
- qu'elle permet de capitaliser les compétences et les savoir-faire des militants CFDT;
- qu'elle améliore notre connaissance des adhérents et enrichit la construction de nos revendications.

Cette démarche exclusive, dont on ne trouve l'équivalent nulle part ailleurs, doit devenir un identifiant de la CFDT et favoriser le sentiment d'appartenance de nos adhérents. Les syndicats seront informés de la requête formulée et de la réponse apportée.

Elle nous permet d'enrichir notre action revendicative par une connaissance plus précise des aspirations des adhérents et d'améliorer notre fonctionnement en réseau.

Elle est complémentaire des différentes modalités d'accueil organisées par les structures CFDT. Le savoir-faire développé par « Réponses à la carte » peut être mutualisé au bénéfice des structures CFDT. C'est pourquoi le service « Réponses à la carte » sera progressivement généralisé à l'ensemble des adhérents de la CFDT. Une commission confédérale, sous la responsabilité du Bureau national, sera mise en place pour organiser cette généralisation progressive. Elle aura pour responsabilité d'analyser les dysfonctionnements remontés par les expérimentateurs et de suivre la mise en place de ce service et d'impulser les évolutions nécessaires.

3.1.1.2 Soutenir et accompagner les militants

3.1.1.2.0

Dans la poursuite de l'expérimentation, l'organisation en chantiers du Congrès de Tours, la confédération réaffirme sa volonté de soutien et d'accompagnement des militants afin qu'ils soient en prise avec la réalité complexe et diverse des salariés, qu'ils possèdent les clefs permettant de se repérer dans les nouveaux droits et qu'ils soient en capacité de construire des propositions concrètes.

3.1.1.2.1 Renforcer nos liens avec nos élus et nos mandatés

3.1.1.2.1.1

Pour les salariés, la CFDT, ce sont les élus et les mandatés dans les entreprises et les administrations. Leur travail quotidien donne à toute la CFDT sa légitimité pour porter les revendications jusqu'au niveau national interprofessionnel.

La confédération a le devoir de leur donner des outils adaptés pour rendre effectifs et concrets les droits négociés, dont dépend l'efficacité de notre syndicalisme.

Les rassemblements d'élus et de mandatés, organisés régulièrement, contribuent à renforcer ce lien. La confédération s'attachera à améliorer le droit syndical afin de donner aux militants les moyens de leurs actions notamment dans les petites entreprises.

3.1.1.2.1.2

Les syndicats, structure politique de base de la CFDT, doivent pouvoir trouver appui auprès des structures professionnelles et interprofessionnelles pour clarifier et définir en commun ce qui peut être mutualisé, et alléger le poids des tâches administratives.

Cela leur redonnera des marges de manœuvre dans leurs missions d'accompagnement des équipes d'administration et d'entreprise.

3.1.1.2.1.3

En effet, les sections syndicales doivent pouvoir bénéficier d'un appui auprès de leur syndicat. Les correspondants de section, en allant au contact des équipes, y contribuent. Ils soutiennent et complètent le travail des syndicats avec leur accord. Insuffisamment mise en œuvre jusqu'à présent, la mise en place des correspondants de section donne satisfaction là où elle existe. Elle devra être généralisée.

3.1.1.2.1.4

Nous devons aussi renforcer notre lien avec les militants mandatés dans les structures paritaires. Ils contribuent à leur niveau à l'effectivité des droits pour les salariés.

En contrepartie de cette fonction exercée à titre gratuit, les

mandatés dans les structures paritaires, comme les élus et mandatés d'entreprise et d'administration, doivent être protégés, formés tant sur les aspects politiques, techniques que juridiques de leur mission. Leurs compétences doivent être reconnues et validées tout au long de leur mandat pour sécuriser leur parcours professionnel.

À cette fin, la CFDT leur proposera un accompagnement syndical, en particulier dans le cadre de la VAE.

Il faut également que les structures mandataires animent leurs propres réseaux de façon régulière, et organisent des rencontres sur le mandat donné.

3.1.1.2.1.5

La répression syndicale dans certaines entreprises est une réalité aujourd'hui et constitue un vrai frein pour les adhérents et les militants syndicaux souhaitant devenir élus ou mandatés. La CFDT veillera à renforcer la protection des adhérents, élus et mandatés.

3.1.1.2.2 La communication au service de nos pratiques

L'information et la communication doivent être au service des bonnes pratiques. Optimiser nos outils de communication peut être source d'économies de temps, d'énergie et de moyens, tout en gagnant en efficacité.

Des outils collaboratifs seront intégrés dans l'espace connecté du site.

Un travail d'articulation et de mise en cohérence entre les communications confédérales, fédérales et régionales est proposé à toutes les organisations.

3.1.1.2.3 Accompagner les parcours militants

La gestion du parcours des militants doit permettre de les soutenir dans l'exercice de leur mandat, de valoriser les compétences acquises à cette occasion et de leur permettre de choisir à tout moment entre investissement militant et investissement professionnel. C'est leur permettre aussi de devenir acteurs de leur parcours dans la CFDT.

La CFDT fait le choix de formaliser cet accompagnement en instaurant une politique de gestion des parcours militants. La confédération sera le point d'appui des organisations dans leurs démarches. Elle se donne pour objectif de proposer à tout militant une formation dans les premiers mois qui suivent la prise de mandat ou son renouvellement avec l'aide et le suivi du syndicat.

3.1.1.2.3.1 Accompagner la prise de responsabilité

Les formations « Des repères pour les responsables de demain » sont conçues pour permettre aux militants d'être plus à l'aise dans leurs mandats et de mieux connaître l'or-

ganisation pour y évoluer.

Elles garantissent l'acquisition d'un socle commun pour tout responsable, à tout niveau de l'organisation, et constituent des collectifs au sein desquels l'entraide doit se développer. Ces formations seront généralisées.

L'action syndicale confronte de plus en plus les militants à des salariés en souffrance et difficultés sociales. La CFDT réfléchira à l'accompagnement spécifique de ses militants.

3.1.1.2.3.2 Repérer et accompagner les jeunes responsables

Les rencontres annuelles « Effervescence(s) » permettent aux organisations de repérer des jeunes militants pour les accompagner dans leur parcours et favoriser leur prise de responsabilité. C'est un rendez-vous à ancrer dans les pratiques conjointes des organisations et de la confédération et à intégrer au parcours global de ces jeunes militants. Elle évaluera l'effet de cette démarche.

3.1.1.2.3.3 Le repositionnement professionnel

Acquérir de l'efficacité dans le repositionnement professionnel vise à valoriser l'expérience militante dans le parcours professionnel, maintenir la proximité avec la vie professionnelle et donc rendre possible des allers - retours entre engagement militant et vie professionnelle.

L'expérimentation menée par la confédération a consisté à mettre en place un dispositif d'accompagnement pour apporter des réponses individuelles et collectives. Elle est pour l'heure limitée à un petit nombre de militants.

Pour amplifier la démarche, l'accompagnement confédéral d'un groupe de responsables sera poursuivi. Il est complété par des ateliers thématiques ouverts au plus grand nombre. La confédération met à la disposition des structures des outils d'aide à la préparation du repositionnement.

Un travail doit également être mené avec les entreprises et les organismes de formation afin d'institutionnaliser une validation des acquis de l'expérience syndicale.

3.1.1.2.4 La formation syndicale : un droit pour le militant et l'adhérent, un devoir pour l'organisation

La formation syndicale est une responsabilité majeure de l'organisation à l'égard de ses militants et de ses adhérents et un levier de nos ambitions collectives.

Elle doit permettre l'appropriation et l'intégration des valeurs et fonctionnements de base de la CFDT, permettre une montée en compétences sur les questions économiques et d'anticipation, l'appropriation des accords interprofessionnels et de branche à décliner dans les entre-



prises, le fonctionnement des IRP et l'amélioration de nos pratiques syndicales.

Elle occupe une place centrale pour mieux armer nos militants face aux enjeux économiques et sociaux de la période.

La confédération apporte en tant que de besoin son appui technique et financier aux fédérations et unions régionales pour identifier les besoins des syndicats et soutiendra les initiatives de coopération entre structures fédératives limitant ainsi les effets de concurrence actuels.

Elle s'emploiera avec les structures fédératives à mettre en œuvre un changement d'échelle dans les moyens et les outils afin d'offrir une meilleure formation à tous nos militants des points de vue quantitatif et qualitatif.

Nous inscrirons ces actions de formation dans un parcours militant. Les compétences acquises dans l'exercice des mandats doivent être reconnues et validées tout au long du parcours. Un passeport compétences et formation sera mis en place afin de permettre aux militants de valoriser et de faire reconnaître dans leur parcours professionnel les compétences acquises à l'occasion de leur mandat. Une réflexion sur la cohérence de la formation doit être impulsée entre les fédérations et les régions.

Les militants seront systématiquement informés de l'existence et de l'objectif de cet outil d'accompagnement dès le début de leur mandat.

3.1.1.3 Travail en réseau

3.1.1.3.1

Répondre aux défis posés par les mutations du monde du travail impose de sortir de fonctionnements cloisonnés.

La CFDT a choisi de ne pas changer sa structuration, qui repose sur le professionnel et le territorial, mais de faire évoluer ses pratiques syndicales vers de la complémentarité et de la coopération pour plus d'efficacité.

Le nombre et l'ampleur des défis ne permettent plus de différer cette ambition. Cela nécessite des coopérations et une coordination plus étroite entre l'interprofessionnel et le professionnel sur la diffusion des informations, la construction des revendications à porter tantôt dans le champ professionnel, tantôt dans les lieux *ad hoc* sur le territoire, le contact avec les salariés.

3.1.1.3.2

Ces pratiques transversales doivent aussi permettre de réduire les écarts entre les salariés des donneurs d'ordres et salariés des sous-traitants dans la prise en charge syndicale.

3.1.1.3.3

Ces démarches bousculent nos pratiques habituelles. Pour dépasser les résistances et libérer l'imagination, on ne peut éviter d'aborder la question des moyens. La confédération

propose l'évolution des fonds d'organisation et adaptera elle-même son fonctionnement pour mieux accompagner ce type de projet.

3.1.1.4 Mieux coopérer

3.1.1.4.1

Toutes les structures CFDT ont vocation à assumer les fonctions opérationnelles que sont le développement, l'action revendicative, la formation syndicale et la structuration-organisation, mais elles le font aujourd'hui en fonction d'arbitrages liés à leurs moyens et à leurs priorités politiques.

3.1.1.4.2

La diversité de situation, de contexte et d'histoire des organisations ne permet pas d'appliquer de simples logiques de découpage et de subsidiarité. Chaque fonction nécessite d'être appréciée en s'appuyant sur six lignes directrices favorisant le travail commun, la recherche de l'efficacité et le repérage d'objectifs précis :

- le renouvellement du tissu militant;
- l'accompagnement des syndicats et des sections syndicales d'entreprise (SSE);
- la proximité avec les salariés et la prise en compte de leurs attentes;
- l'action avec les adhérents;
- l'impact sur notre développement;
- la transversalité.

La confédération :

3.1.1.4.3

Fournira un dispositif transparent permettant aux organisations confédérées d'avoir connaissance en temps réel des orientations, projets et réalisations sur les fonctions opérationnelles visant leurs syndicats et SSE et mises en œuvre par leurs homologues territoriaux ou fédéraux.

3.1.1.4.4

Organisera avec les réseaux de trésoriers, de responsables Développement, de responsables Formation syndicale, voire de responsables Organisation, un travail d'identification et d'analyse qui aura pour objectif de proposer de mieux définir les champs de compétence communs, la notion de « chef de file » et des règles de subsidiarité à respecter.

3.1.1.4.5

Proposera aux organisations confédérées de mener ce même travail d'analyse et de clarification au sein de leurs structures pour, dans leur champ respectif, apprécier et préciser les articulations entre syndicats, Union populaire républicaine (UPR), branches, inter (pour les fédérations et unions fédérales) ou syndicats, structures territoriales (pour les Uri).

3.1.1.4.6

Réfléchira à l'adaptation des structures qui le souhaitent pour permettre une meilleure efficacité et une meilleure cohérence de l'action CFDT.

3.1.1.4.7

Expérimentera, dans le cadre de l'amélioration de son fonctionnement, un dispositif de médiation pour améliorer nos pratiques et renforcer la capacité des structures en matière de gestion des conflits internes.

3.1.1.5 Assurer une meilleure répartition des moyens

3.1.1.5.1

Nos objectifs de proximité et d'efficacité demandent des moyens, dans un contexte de raréfaction du droit syndical. Par ailleurs, les moyens sont inégalement répartis entre structures CFDT.

Il convient :

3.1.1.5.2

De s'assurer que toutes les structures confédérées disposent d'un seuil minimal de fonctionnement garantissant leur autonomie et permettant l'animation politique et organisationnelle. Ce dispositif doit être conditionné à des règles de transparence.

Un groupe de travail *ad hoc* sera chargé de définir ce seuil minimal et les modalités de mise en œuvre.

3.1.1.5.3

De redéployer les fonds disponibles en cohérence avec les divers chantiers mis en œuvre, de distinguer les financements à moyen terme (sur trois ans non renouvelables) et les opérations plus ponctuelles sur une période plus courte et clairement identifiée.

3.1.1.5.4

De simplifier les procédures et raccourcir les délais de réponse aux sollicitations. De diversifier et d'adapter les règles d'évaluation et de suivi en fonction des budgets accordés.

3.1.1.5.5

D'ouvrir certaines lignes budgétaires liées aux chantiers directement aux syndicats avec accord et accompagnement des structures confédérées.

Ces nouvelles règles doivent permettre de poursuivre la démarche d'expérimentation dont l'apport positif sur nos pratiques est incontestable.

3.1.2 SE DÉVELOPPER

3.1.2.0

La mise en œuvre des nouvelles règles de représentativité et nos bons résultats sont un moteur pour notre développement.

La proximité et nos pratiques syndicales renouvelées créent un environnement favorable à l'adhésion.

Nous devons franchir une nouvelle étape dans le développement pour renforcer notre syndicalisme d'adhérents et peser sur les transformations sociales.

Cette nouvelle étape passe par notre capacité à faire du développement un enjeu pour l'ensemble des syndicats et des structures CFDT, de faire de l'adhésion un geste essentiel de l'action syndicale pour chaque élu et mandaté.

Pour y parvenir, la confédération propose tous les deux ans un plan d'action, se fixe des objectifs, accompagne les structures dans leur plan de développement. Elle évaluera les résultats de cette démarche.

3.1.2.1 Changer le regard sur l'adhésion

3.1.2.1.1

La CFDT est une organisation syndicale puissante, autonome, capable de redonner de l'espoir aux salariés parce qu'elle porte un projet et obtient des résultats concrets. Les salariés le reconnaissent au travers de leur vote. La démarche vers l'adhésion doit dépasser les clichés sur le syndicalisme et la crainte de l'engagement. La CFDT poursuivra sa lutte contre les idées reçues sur le syndicalisme.

3.1.2.1.2

L'adhésion permet, au choix de l'adhérent, d'être informé, de participer aux décisions ou d'être acteur.

Elle lui permet en plus d'être défendu et d'avoir accès à des services.

3.1.2.1.3

Nous devons, dans nos fonctionnements, associer le plus grand nombre de nos adhérents à la vie de l'organisation, et en premier lieu dans la section.

Une CFDT proche et à l'écoute des salariés, qui fait la preuve de son efficacité, ne doit pas craindre de proposer l'adhésion. Pour cela, les élections dans les IRP permettent à la fois de proposer facilement l'adhésion et aux adhérents de s'investir dans la CFDT.

La confédération mène des campagnes et construit des outils pour faire du développement une priorité de son action.

3.1.2.1.4

Le Service d'accueil spécifique (Sas) CFDT est un moyen pour tout nouvel adhérent d'être accueilli rapidement. L'adhésion par ce Sas CFDT permet d'ouvrir immédiatement



ment l'accès aux informations syndicales et aux services CFDT. Cet accueil, temporaire, ne doit pas excéder trois mois avant prise en charge par le syndicat.

3.1.2.2. Être plus représentatif de la diversité du salariat

3.1.2.2.1

La CFDT veut représenter les salariés dans toute leur diversité d'âge, de genre, de métier, de fonction, d'origine... Une CFDT qui reflète, dans sa composition à tous les niveaux de l'organisation, les salariés dans toute leur diversité, c'est une CFDT dans laquelle tous peuvent se reconnaître. Les salariés doivent pouvoir s'identifier aux adhérents, aux militants, aux responsables.

3.1.2.2.2

Les salariés qui connaissent le plus la précarité et les situations de travail atypiques sont aussi ceux qui sont les plus éloignés du syndicalisme, alors même qu'ils ont un besoin d'accompagnement spécifique. Leur rendre la CFDT accessible constitue un défi majeur.

3.1.2.2.3

La CFDT poursuivra des actions ciblées avec des campagnes spécifiques pour aller à leur rencontre : saisonniers, salariés du particulier employeur, salariés des petites entreprises, apprentis, chômeurs, travail avec les réseaux de l'insertion...

3.1.2.3 Expérimenter une adhésion spécifique pour les jeunes

3.1.2.3.1

Nous devons être présents auprès des jeunes lors des étapes décisives de leur parcours, et notamment lors de leur insertion sur le marché du travail. Des actions spécifiques pourraient être expérimentées pour aller présenter le syndicalisme et le dialogue social aux élèves et étudiants avant leur entrée dans la vie active (lycées, universités, grandes écoles).

La prise en charge des jeunes salariés suppose une écoute adaptée à leurs attentes : avoir des perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération, pouvoir sécuriser leur parcours, être reconnus et être valorisés dans le travail.

3.1.2.3.2

Nous avons des savoir-faire et des compétences à mieux mettre en valeur à leurs yeux. C'est ce que certaines équipes syndicales ont pu expérimenter. La confédération s'appuiera sur ces expériences pour proposer à des organisations volontaires une adhésion spécifique à destination des jeunes.

3.1.2.4 Fidéliser l'adhérent lors de son passage à la retraite

3.1.2.4.0

La confédération avec l'Union confédérale des retraités (UCR) développera le syndicalisme retraité et fidélisera ses adhérents lors de leur passage à la retraite.

3.1.3 UNE POLITIQUE JURIDIQUE CONFÉDÉRALE TOURNÉE VERS L'EFFECTIONNEMENT DES DROITS

3.1.3.1

La politique juridique confédérale a évolué sous l'effet de l'augmentation significative de la production législative et jurisprudentielle : depuis les années 1970-1980, les contentieux pour la CFDT sont passés de quelques dizaines à plusieurs milliers. Plus encore, les évolutions récentes de la représentativité et de la place de la négociation dans la construction des normes de droit nous amènent à réaffirmer l'importance d'une politique juridique confédérale qui garantisse l'effectivité des droits négociés pour les salariés.

3.1.3.2

La politique juridique de la CFDT n'est pas une finalité en soi. L'action juridique est au service de l'action politique. L'action juridique est d'abord une action d'expertise sur l'état du droit à un instant donné, pour éclairer les responsables politiques sur les choix politiques à venir et leurs conséquences sur la réglementation.

Elle joue également un rôle d'accompagnement et de conseil lors des négociations permettant d'aboutir à des textes normatifs (Ani emploi, assurance-chômage, retraites complémentaires...) afin de s'assurer que l'écriture juridique traduise bien les orientations politiques retenues.

Elle permet également, toujours dans un rôle d'expertise et de conseil, de fournir des éléments de positionnement politique au Bureau national, sur des projets de réforme émanant de l'Etat.

3.1.3.3

La politique juridique de la CFDT est en priorité au service des droits nouveaux négociés pour les salariés. Pour autant, la voie contentieuse n'est pas abandonnée.

Compte tenu de son implantation dans le secteur privé, la CFDT est l'organisation qui fait le plus de contentieux. Nous sommes également les seuls à disposer d'un outil tel que la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas), qui nous permet de s'assurer de la cohérence de nos positions devant le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation.

3.1.3.4

Avec les syndicats et les organisations confédérées, la confédération travaillera sur les moyens de conforter le mandat des défenseurs syndicaux et renforcer leur lien avec l'organisation en liant aide juridique, formation syndicale, rôle de la Cnas.

3.1.3.5

Pour maintenir et renforcer cette cohérence, face aux défis posés par l'adaptation de notre modèle social et la négociation de droits nouveaux pour les salariés, nous devons accroître la formation et l'information interne, dans toute la CFDT jusqu'aux sections syndicales d'entreprise, par la modernisation d'*Action juridique*, l'animation du site internet et ses rubriques juridiques, les journées Prud'hommes, et associer les professionnels du droit à nos réflexions.

3.1.3.6

Pour conforter le mandat du défenseur syndical, la CFDT réfléchira à un véritable statut protecteur du défenseur syndical accompagné des moyens nécessaires au bon fonctionnement de son mandat.

3.1.3.7

De même, le juridique au niveau du droit public est à renforcer. Une expertise est à organiser, une coordination et une mutualisation des pratiques et des avancées sont à imaginer.

3.2 UN NOUVEAU PACTE SOCIAL POUR TOUS: UN DIALOGUE SOCIAL PRODUCTIF ET UNIVERSEL

3.2.0

Les changements souhaités par la CFDT ne peuvent se faire sans mobilisation des acteurs, confrontation des idées et débat entre les différentes parties prenantes. Les corps intermédiaires, à côté de l'État et de ses représentants, sont légitimes pour participer à cette délibération. Ainsi, le dialogue social est une voie adaptée pour mener des réformes sur le champ social.

Le syndicalisme CFDT, réformiste, est précisément celui qui s'engage dans un dialogue social qui produit des réformes, des droits nouveaux et mieux adaptés aux besoins de tous les salariés et tous les retraités.

3.2.1 UN DIALOGUE SOCIAL EFFECTIF

3.2.1.0

Un dialogue social effectif est celui qui assume et dépasse les conflits d'intérêt pour produire des droits nouveaux et effectivement mis en œuvre. Il ne se satisfait ni de postures ni de consensus tièdes. Il nécessite de l'autonomie, de la combativité et est exigeant sur la capacité des acteurs à être en prise avec la réalité complexe et diverse des salariés que nous représentons.

3.2.1.1 Notre rôle reconnu dans la Constitution

Les lois de 2007 et 2008 sur le dialogue social et la représentativité ont consacré la place du dialogue social dans la création de normes sociales. La méthode des conférences sociales annuelles, qui donne lieu à un agenda de négociations et de concertations, a permis de conduire des réformes significatives: sécurisation des parcours professionnels, qualité de vie au travail, retraite, formation professionnelle.

Cette méthode fait de la démocratie sociale et de son action une composante à part entière de la démocratie aux côtés de la démocratie politique. Il convient d'acter leur complémentarité et de dépasser leur mise en concurrence, nuisible à la démocratie dans son ensemble.

La CFDT maintient sa demande d'inscrire dans la Constitution le rôle des partenaires sociaux dans la continuité de la loi de janvier 2007 et la position commune de 2008.

3.2.1.2 Notre légitimité renforcée par la mesure de la représentativité

3.2.1.2.1

La mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel publiée le 29 mars 2013 a confirmé les cinq confédérations comme représentatives. Les organisations syndicales réformistes sont aujourd'hui majoritaires à l'échelle nationale.

3.2.1.2.2

Pour la CFDT, l'enjeu est de conforter notre position en accroissant notre implantation dans les entreprises et dans les branches et en augmentant le nombre de salariés participant à la mesure de l'audience.

3.2.1.2.3

Dans les fonctions publiques, les accords de Bercy, signés le 2 juin 2008 et transposés dans la loi du 5 juillet 2010, sont un premier pas important dans la mesure de la représentativité, qui se traduira par les élections générales dans la fonction publique de décembre 2014. La CFDT considère qu'il faut progresser fortement sur la qualité du dialogue social et faire des collectifs de travail de réels lieux de concertation et de négociation.



3.2.1.2.4

Après les élections de 2014, il faudra renforcer la prise en compte de la représentativité, et être vigilant sur le seuil de représentativité avec le respect des règles issues des lois de 2008 et 2010, notamment en empêchant son contournement par des organisations catégorielles.

3.2.1.3 Construire un pôle syndical d'engagement

La CFDT est convaincue que le syndicalisme doit en permanence agir pour obtenir des résultats concrets pour les salariés.

Le syndicalisme doit poursuivre sa transformation pour être plus efficace et plus proche des salariés. La CFDT doit participer activement à cet objectif dans les relations qu'elle entretient avec les autres organisations syndicales. Le renforcement du syndicalisme d'engagement n'exclut aucune organisation syndicale *a priori*.

Pour renforcer l'efficacité du syndicalisme, la CFDT impulse un travail en commun avec les organisations syndicales qui, comme elle, promeuvent le développement de la démocratie sociale. Il pourra être proposé à des organisations partageant nos valeurs non rattachées à une confédération de nous rejoindre.

3.2.1.4 L'émergence d'un syndicalisme réformiste outre-mer

Depuis plus de trente ans, la CFDT travaille de concert avec les organisations associées des territoires ultramarins sur les questions liées à leur développement. La CFDT considère que l'émergence d'un syndicalisme réformiste outre-mer produit des résultats positifs en termes d'emplois, de conditions de travail et de développement social. Cet effort doit être poursuivi, notamment en matière de coopérations régionales encore trop peu développées.

3.2.1.5 Renforcer la légitimité et l'exemplarité du dialogue social

3.2.1.5.1 Renforcer les moyens du syndicalisme et du dialogue social

3.2.1.5.1.1

Le financement du syndicalisme résulte de décisions successives sans cohérence globale qui ont pour conséquence de fortes inégalités en fonction de la taille des entreprises et des secteurs professionnels. La mise en cause récurrente de la légitimité de certains financements fragilise les organisations parties prenantes du dialogue social.

3.2.1.5.1.2

Les cotisations doivent être la ressource principale des organisations syndicales et patronales. Elles sont le gage de leur autonomie et d'une part de leur légitimité.

3.2.1.5.1.3

Toutes les entreprises bénéficient directement ou indirectement du travail réalisé dans le cadre du dialogue social alors qu'une grande partie d'entre elles ne participent pas à son financement. Il conviendrait de reconnaître le service d'intérêt général rendu par le syndicalisme et ainsi pérenniser son financement autrement que par la participation à des institutions ou sous des formes juridiquement peu solides.

3.2.1.5.1.4

Il faut faire reconnaître le parcours des militants, favoriser l'accès à la formation syndicale et la prise en charge de son financement, faciliter l'utilisation des crédits d'heures de délégation dans et hors de l'entreprise en ouvrant les possibilités de mutualisation globale. Cela passe notamment par la négociation des accords de droit syndical dans les entreprises.

3.2.1.5.1.5

Au-delà des mesures existantes, la CFDT revendique le financement du syndicalisme à partir d'une aide à la syndicalisation des salariés dans les entreprises sous forme d'abonnement de l'entreprise (chèque syndical, par exemple).

3.2.1.5.1.6

Après un état des lieux exhaustif et partagé du financement du dialogue social dans les entreprises et dans les branches professionnelles, la CFDT veut engager une négociation interprofessionnelle sur une contribution des entreprises au financement du dialogue social.

3.2.1.5.2 Poursuivre la modernisation du paritarisme

3.2.1.5.2.1

Le paritarisme est une des mises en œuvre du dialogue social. Il regroupe l'ensemble des instances et organismes dédiés à la réflexion et à la concertation et à la mise en œuvre des droits issus de la négociation (Unédic, Organismes paritaires collecteurs agréés - Opcal, Arrco, etc.). À ce titre, il doit faire la démonstration de son efficacité et de son exemplarité.

3.2.1.5.2.2

Le paritarisme n'est cependant pas toujours exempt de reproches: prolifération des instances, tâches et mandats inadaptés aux besoins réels des salariés, pratiques de financement.

3.2.1.5.2.3

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales ont d'ores et déjà entamé des travaux pour la modernisation du paritarisme. Elles ont abouti à l'accord du 17 février 2012 et au *Mandascop* (état des lieux du paritarisme, dictionnaire des instances, recueil des mandats types, ressources et compétences associées).

Ce travail de rationalisation des instances et de transparence des financements doit impérativement se poursuivre, être effectivement mis en œuvre par les instances concernées et étendu au-delà du paritarisme national interprofessionnel.

Il aurait un effet positif sur l'image des partenaires sociaux, sur le travail effectué au bénéfice des salariés, sur le coût des services rendus.

3.2.1.5.2.4

Au fil du temps, le processus paritaire s'est imposé comme légitime pour gérer un nombre croissant de domaines touchant directement la vie et le droit des salariés ou des demandeurs d'emploi. La place progressivement prise par le paritarisme peut conduire à surinvestir la gestion opérationnelle des dispositifs au détriment de la mise en œuvre des droits et de l'évaluation de celle-ci.

Nous devons distinguer ce qui aujourd'hui doit être fait par les syndicalistes – parce qu'ils le feront mieux que les autres et sont seuls légitimes à le faire – de ce qui peut être délégué à des opérateurs.

3.2.1.5.2.5

La poursuite de la modernisation du paritarisme exige également que les mandats soient exercés par des personnes à l'image de ceux qu'elles représentent (âge, genre, diversité), voie sur laquelle la CFDT est déjà engagée.

La CFDT, en premier lieu, accentuera ses efforts pour parvenir à la mixité dans les instances paritaires, en faisant au moins appliquer dans l'ensemble des organismes paritaires et inscrire dans leurs statuts les clauses de l'accord sur la modernisation du paritarisme relatives à cette question.

3.2.1.6 Peser sur les changements par l'action syndicale européenne

3.2.1.6.1

Revendiquer un nouveau projet européen est exigeant. Cela suppose une capacité des dirigeants nationaux à dépasser les stricts intérêts nationaux pour porter un projet européen, à animer les débats nationaux afin de le faire partager.

3.2.1.6.2

Le syndicalisme européen incarné par la CES a ainsi un rôle déterminant à jouer pour que nous progressions vers

ce nouveau projet européen. Elle doit assurer qu'il sera porteur de progrès social.

3.2.1.6.3

La CFDT réaffirme son engagement au sein de la CES. Elle y agira pour faire émerger des compromis qui dépassent les intérêts nationaux et qui permettent aux syndicats des pays de l'Union européenne de se mobiliser ensemble autour de projets crédibles et atteignables.

3.2.1.6.4

Notre action au sein de la CES s'appuiera sur nos relations bilatérales avec les syndicats des autres pays européens. Nous poursuivrons notre action en faveur d'une consolidation des relations syndicales franco-allemandes, point d'appui à la relation entre nos deux pays, elle-même condition d'une dynamique européenne non hégémonique.

3.2.1.6.5

Notre travail avec des associations et fondations agissant pour la construction européenne visera à enrichir notre analyse et se donner les moyens d'une action coordonnée et efficace.

3.2.1.6.6

Ces ambitions syndicales européennes doivent prendre appui sur une coordination solide des organisations CFDT impliquées dans le syndicalisme européen.

3.2.1.6.7

La communication, la formation et les outils en direction des équipes syndicales seront développés afin de faire partager nos objectifs européens par un grand nombre de salariés.

3.2.2 UN DIALOGUE SOCIAL POUR TOUS LES SALARIÉS

3.2.2.0

L'Ani du 11 janvier 2013 a donné des outils supplémentaires aux représentants des salariés pour peser sur les décisions des entreprises. Il faut leur permettre d'avoir les moyens d'effectuer ces nouvelles missions. Le dialogue social doit donner des droits à tous les salariés, quels que soient le statut de leur employeur, leur secteur d'activité, la taille et la nature de leur entreprise ou leur administration.

3.2.2.1 Agir dans les petites entreprises

3.2.2.1.1

Les entreprises de moins de 50 salariés représentent plus de la moitié de l'emploi privé. Le taux de carence de présentation des listes syndicales y est élevé (80 %).



3.2.2.1.2

Après l'échec, prévisible, en termes de participation, des élections de représentativité sur sigle dans les entreprises de moins de 11 salariés en 2012, la CFDT revendique un changement de mode de scrutin pour 2016 permettant aux salariés des petites entreprises et du particulier employeur de voter pour des représentants issus comme eux de petites entreprises.

Cette évolution permettrait à ces salariés de bénéficier aussi de droits et de garanties négociés complétant les dispositions du code du travail.

La confédération œuvrera avec les fédérations et les unions régionales pour créer des instances paritaires de dialogue afin que les représentants des salariés des TPE puissent s'exprimer et trouver des solutions pour améliorer le quotidien des salariés qui les ont élus.

La confédération demandera l'ouverture de négociations interprofessionnelles afin de définir les missions, d'assurer une protection individuelle et des moyens de fonctionnement pour ces représentants des salariés des TPE.

3.2.2.2 Faire évoluer les branches

3.2.2.2.1

La publication de la mesure de la représentativité a mis en exergue la très grande hétérogénéité des branches professionnelles, certaines d'entre elles n'ayant qu'une existence virtuelle.

3.2.2.2.2

Les mutations économiques actuelles sont traitées dans une logique de filières qui doit trouver à s'articuler avec l'organisation des branches.

3.2.2.2.3

La négociation de branche est un niveau pertinent pour négocier des droits qui ne mettent pas en concurrence les salariés d'un même champ professionnel. Ainsi, l'Ani du 11 janvier 2013 renvoie à la négociation de branche, notamment l'encadrement du temps partiel et la généralisation de la complémentaire santé.

3.2.2.2.4

La CFDT considère qu'il faut reconfigurer les branches afin qu'elles soient plus réactives et plus cohérentes avec la réalité économique et sociale. Cela suppose un nombre de branches plus restreint et pourrait se traduire par la définition de critères d'appréciation de la pertinence d'une branche tels que la capacité à négocier, l'homogénéité du champ d'activité, la capacité à prendre en charge les petites entreprises, l'activité sur le terrain de l'emploi et la capacité à faire vivre un lien avec le dialogue social européen. Cette reconfiguration doit permettre à tous les salariés de bénéficier du dialogue social de branche.

3.2.2.3 Décloisonner le professionnel et l'interprofessionnel

3.2.2.3.1

Les enjeux économiques et sociaux liés à la mutation de notre modèle de développement impliquent une coopération du professionnel et du territorial. Les questions à résoudre sont à la fois nombreuses et différentes selon le territoire: activités, emploi, compétences, formation, mais aussi santé, travail dominical, rythmes scolaires, pouvoir d'achat, transport, etc.

3.2.2.3.2

Nous devons développer plus régulièrement des pratiques syndicales qui permettent ces coopérations. Cette démarche recèle un fort potentiel d'innovation pour notre action syndicale conjuguée avec celle d'acteurs multiples.

3.2.2.3.3

La place du dialogue social territorial dans la résolution de problématiques locales circonscrites devient prégnante. On peut distinguer deux pratiques de dialogue territorial complémentaires:

- d'un côté, le dialogue social territorial institutionnel, dont la finalité est de permettre de façon pérenne la déclinaison des politiques et des accords nationaux (professionnels et interprofessionnels) et d'en mesurer l'impact;
- de l'autre, le dialogue social territorial « de projet », dont l'objectif est de répondre à un manque institutionnel face à un besoin. Il permet de contourner la rigueur administrative, il associe les acteurs de façon souple autour d'une question qui les motive.

3.2.2.3.4

Cette forme de dialogue permet de s'inscrire dans une géographie variable (c'est le projet qui fait le territoire et non l'inverse), et son cadre d'exercice est par nature unique (espace de dialogue, acteurs impliqués, pratiques...), différent d'un territoire à l'autre.

Il n'y a pas aujourd'hui de moyens financiers ou humains spécifiques pour le dialogue social territorial de projet, mais il est possible d'en trouver si l'intérêt général justifie un financement.

3.2.2.3.5

Le processus de développement du dialogue social territorial en est à ses débuts. La CFDT poursuit son inventaire de pratiques afin de capitaliser et diffuser les expériences réussies et essaimer au maximum ces bonnes pratiques.

3.2.2.4 Être acteur des changements dans les fonctions publiques

3.2.2.4.1 L'effectivité du dialogue social: un défi

3.2.2.4.1.1

En dépit des évolutions récentes du cadre légal, le dialogue social reste difficile dans la fonction publique. Nationalement, le dialogue social est productif, des accords sont signés régulièrement. Mais, localement, le dialogue social peine à se mettre en œuvre ou n'existe pas. Il demeure, au mieux, au stade de concertation ou d'information. Les acteurs syndicaux témoignent de la difficulté à être entendus, informés et associés. La CFDT mettra tout en œuvre pour que les accords puissent être opposables au niveau local, territorial et national.

3.2.2.4.1.2

Les instances de dialogue existent mais elles peinent à trouver leur rôle et à produire des résultats concrets pour les agents. Elles restent des exercices de formalisme.

Pour la CFDT, il faut laisser des possibilités d'adaptation et d'évolution dans les collectifs de travail et dans les instances locales, sinon le dialogue social n'a ni sens ni objectifs.

3.2.2.4.2 Les employeurs publics, des employeurs à part entière

3.2.2.4.2.1

Les employeurs publics n'ont pas la culture d'associer les agents et se comportent comme des prescripteurs. Ils confondent leur rôle relevant de la puissance publique et celui d'employeur.

Pour la CFDT, les employeurs publics doivent se comporter comme de véritables employeurs qui associent, consultent et négocient au plus près des réalités des agents. La représentativité des employeurs publics doit se structurer et s'organiser.

3.2.2.4.3 Le dialogue social comme outil d'évolution de l'action publique

3.2.2.4.3.1

Pour la CFDT, qualité du dialogue social et qualité de l'action publique sont liées. Le dialogue social permet l'inventivité et la créativité alors que les agents font face à des conditions de travail dégradées, ils n'ont que peu de marge de manœuvre et manquent de reconnaissance. Or, les agents sont force de propositions pour bâtir des pistes d'amélioration et engager des changements et des améliorations. La CFDT affirme qu'on doit changer le quotidien des agents avec le dialogue social.

3.2.3 POURSUIVRE LES PARTENARIATS

3.2.3.1

Le syndicalisme de la CFDT prône la transformation de la société pour plus de solidarité, de justice sociale et de démocratie. La CFDT entend intervenir sur la vie quotidienne des femmes et des hommes en situation de travail et hors travail. La CFDT, en tant qu'acteur, participe au débat public.

3.2.3.2

La CFDT ne prétend pas apporter seule des réponses pour favoriser le progrès social, économique et environnemental. Certaines associations militent aussi pour la transformation sociale.

La CFDT, avec des partenaires de la société civile, confronte les points de vue, fait connaître son action, ses revendications, ses résultats et ses réflexions dans beaucoup de domaines: droits humains, éducation, environnement, racisme, insertion, construction européenne, jeunes, santé, etc.

La CFDT participe à la confrontation des points de vue sur la société et mobilise lors d'actions communes (le *Manifeste pour un pacte social*, par exemple) ou interpelle lors d'élections nationales, européennes, etc.

3.2.3.3

La CFDT continuera à s'engager avec les partenaires de la société civile, recherchant la voie du dialogue social et du progrès pour tous.

La CFDT poursuivra le partenariat avec les associations, réseaux, regroupements dans l'économie sociale et solidaire lorsque leurs orientations permettent de conduire des actions communes et cohérentes avec nos valeurs et nos principes.

3.2.4 PESER SUR LES CHANGEMENTS PAR L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE

3.2.4.1

La dimension internationale des questions économiques et sociales posées à notre modèle de développement souligne le caractère indispensable de l'action du syndicalisme international.

3.2.4.2

La création de la Confédération syndicale internationale (CSI) a constitué un tournant majeur en vue d'unifier le mouvement syndical international et d'agir sur la dimension sociale de la mondialisation. La CSI a joué un rôle de premier plan dans la reconnaissance de l'OIT comme membre à part entière du G20, et c'est grâce à la pression des organisations syndicales que le Labour 20 est devenu un partenaire du G20. La CFDT doit afficher son rôle au sein de la CSI pour valoriser le syndicalisme mondial.



3.2.4.3

Toutefois, huit ans après sa création, la CSI doit relever des défis importants, tant dans son organisation interne que dans son action. En son sein, la conception du rôle du syndicalisme reste très hétérogène, et les nouveaux équilibres entre pays développés, en développement et émergents ne facilitent pas l'efficacité de son action.

3.2.4.4

Indépendance et démocratie doivent demeurer des valeurs cardinales pour le mouvement syndical international. Le syndicalisme international doit être libre face au pouvoir politique, aux corporatismes ou aux employeurs, il doit assurer la représentation des travailleurs et favoriser par le dialogue la réalisation de compromis, il doit enfin être acteur de la consolidation de la démocratie partout dans le monde.

3.2.4.5

Pour répondre aux défis hypothéquant un développement porteur de progrès pour tous, la CSI doit sortir des propos incantatoires de dénonciation des injustices du système actuel et faire des différences qui la constituent une force pour l'action. Elle devra notamment démontrer sa capacité à organiser en son sein le débat et la confrontation des points de vue pour peser au sein de la gouvernance mondiale et participer à la transformation du syndicalisme pour en faire l'outil de défense des salariés partout dans le monde.

3.2.4.6

C'est au travers de réalisations concrètes et visibles répondant aux réelles préoccupations des salariés et grâce à l'identification de revendications communes (accès aux droits, lutte contre les inégalités, développement durable) que la CSI pourra donner sens au processus d'unification du mouvement syndical international et construire son propre avenir.

3.2.4.7

Les organisations de la CFDT sont engagées dans l'action syndicale internationale pour faire progresser les droits des travailleurs partout dans le monde. Nous devons renforcer ces actions pour des régulations efficaces plaçant la dimension sociale au cœur du développement.

La CFDT est aux côtés des organisations qui luttent pour la démocratie, le respect des droits fondamentaux et contre les inégalités. Parmi ses axes prioritaires, elle cherche à développer partout les socles de protection sociale, le travail décent et à faire reculer le travail informel. Les équipes syndicales présentes dans les multinationales ont un rôle à jouer dans la promotion de la responsabilité sociale des entreprises dans la mesure où ces entreprises ont un comportement déterminant pour le développement et la planète.

Dans la poursuite de ces objectifs, une coordination entre les organisations confédérées devra être recherchée pour impulser et renforcer l'action syndicale internationale.

3.2.4.8

La politique de coopération syndicale internationale que les organisations de la CFDT mettent en œuvre avec les organisations syndicales de pays en développement ou émergents est un moyen de contribuer à une mondialisation plus sociale où les syndicats sont des acteurs efficaces de développement. Pour être efficace, l'activité de coopération internationale de la CFDT doit être visible, coordonnée et régulièrement évaluée. Elle doit faire l'objet d'échanges au sein de l'organisation afin d'être plus forte, plus ambitieuse et avoir une cohérence renforcée. L'Institut Belleville qu'il faut valoriser auprès de nos adhérents est l'outil de l'ensemble de la CFDT pour une action de coopération au développement confédérée.

RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	26 935
Pour	23 499
Contre	3 436
Nuls et Blancs	3 911
Résolution générale adoptée	

3. ÉVOLUTION DE LA CNAS

- 3.1 Présentation du rapport sur l'évolution de la Cnas
par Marcel Grignard p. 124
- 3.2 Amendements en débat p. 127
- 3.3 Résolution et statuts adoptés sur la Cnas p. 129



3.1 PRÉSENTATION DU RAPPORT SUR L'ÉVOLUTION DE LA CNAS PAR MARCEL GRIGNARD

La réforme de la Cnas soumise au Congrès a pour ambition de mieux répondre aux besoins des adhérents, des militants, des structures de la CFDT tout en préservant les fondements de la Cnas, outil exceptionnel au service de la solidarité.

La solidarité, valeur essentielle du syndicalisme, se traduit depuis très longtemps dans notre organisation par des soutiens concrets aux adhérents et aux militants en difficulté du fait de leur engagement syndical.

C'est dès le début des années cinquante que se mettent en place dans des territoires des « caisses de résistance » pour apporter une aide financière aux adhérents en grève et aux militants victimes de répression patronale. Dans le même temps, la confédération crée un fond de solidarité destiné en particulier à soutenir des actions en justice.

Ces initiatives et les débats internes aboutissent au congrès confédéral de 1965 à la décision de créer un fond d'action syndicale alimenté par une contribution obligatoire de chaque adhérent. Le congrès incite aussi les organisations qui ont créé des « caisses de résistance » à aller vers une caisse commune.

Enfin, le Congrès de 1973 décide la fusion de l'ensemble de ces outils dans ce qui va s'appeler la Cnas qui est mise en place le 1^{er} janvier 1974.

Depuis, des évolutions ont été décidées.

En 1992, le Congrès de Paris décide la mise en place du soutien aux adhérents et des contrats défenseurs syndicaux.

En 1995, le Congrès de Montpellier modifie la charte financière, ce qui va avoir des conséquences importantes pour la Cnas. En effet, jusqu'à cette période, chaque syndicat devait choisir entre trois taux de cotisation qui correspondaient à trois niveaux différents de l'indemnité de grève. Dorénavant, il y aura un taux unique.

En 1998, à Lille, est créée l'assurance pour risques professionnels et la Branche Action.

Ce n'est pas une réforme administrative, c'est une réforme politique.

Les enjeux de la réforme proposée à ce Congrès de Marseille sont multiples. Pour mieux répondre aux besoins des militants et des adhérents, il faut identifier ce qui a bougé dans l'organisation du travail, dans les pratiques syndicales, dans nos stratégies. Mais il faut aussi corriger ce qui a pu être pointé comme difficulté ou lourdeur dans le fonctionnement de la Cnas.

Pour autant, ce n'est pas une réforme administrative. C'est une réforme politique qui prend en compte notre engagement du Congrès de Tours et de l'assemblée générale de novembre 2012: transformer le syndicalisme pour l'adapter au monde d'aujourd'hui, un syndicalisme proche des salariés.

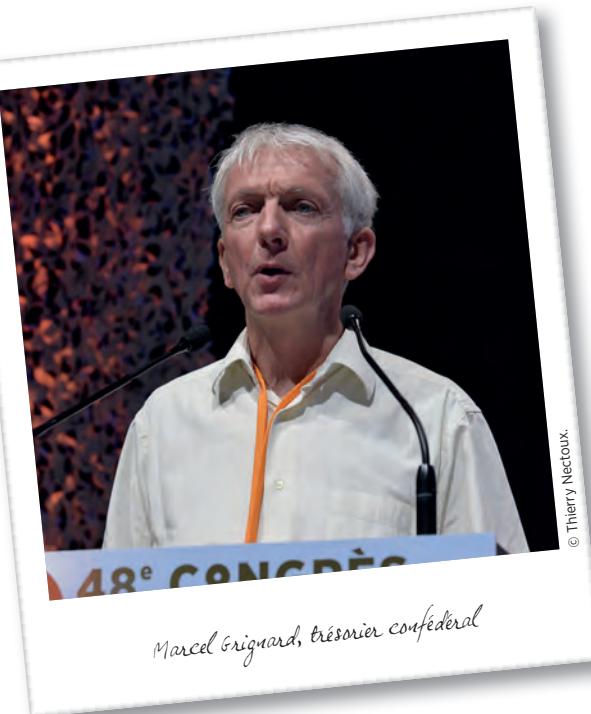
Une réforme, enfin, qui consolide la gestion et la solidité financière de la Cnas en assurant à chaque adhérent, chaque structure, de bénéficier des aides auxquelles il/elle peut prétendre, quel que soit son positionnement politique, quelle que soit l'ampleur des demandes.

Je vais illustrer chacun de ces objectifs à travers les propositions de la réforme dont nous allons débattre et qui va être soumise au vote.

L'aide financière aux adhérents en grève: actuellement, elle est basée sur la journée entière en excluant les dimanches et avec deux jours de carence.

On propose de passer à une aide basée sur un décompte du temps de grève à l'heure quel que soit le jour de la semaine avec un seul jour de carence et un quasi doublement de l'aide.

En faisant cela, nous prenons en compte le fait qu'un nombre croissant de nos adhérents sont à temps partiel, que d'autres travaillent le dimanche, que la grève est un engagement dans une action qui est lourde financièrement, notamment quand on a un bas salaire. Et si nous ne considérons pas la grève comme le moyen privilégié du



rapport de force, nos adhérents doivent pouvoir y recourir quand l'essentiel est en jeu et que c'est un moyen d'agir adapté.

Dans nos syndicats, nous sommes confrontés à des problématiques juridiques de plus en plus complexes, nécessitant du temps et des compétences, nous amenant souvent à faire appel aux avocats.

À cette complexité et à ce temps long des procédures juridiques s'ajoute la gestion des dossiers par la Cnas. Ce n'est pas compliqué par plaisir, mais pour traiter de manière équitable toutes les demandes et respecter orientations et statuts de la Cnas, il faut des règles et des procédures. Enfin, les frais engagés et les délais de versement des aides Cnas peuvent mettre des syndicats en situation financière délicate.

Depuis longtemps, nous cherchons à être innovants.

Pour remédier à tout cela, nous proposons de créer un service d'aide à la constitution des dossiers. Quand un syndicat sera dans la phase d'enclencher une démarche juridique, il pourra bénéficier d'une assistance téléphonique. On lui donnera des conseils sur les démarches qu'il s'apprête à engager, des repères sur les tarifs pratiqués et des prises en charge possibles par la Cnas. Ça n'entrave en rien la liberté du syndicat, ça doit l'aider à s'y retrouver et à ne pas être dépendant d'experts dont les intérêts peuvent être un peu différents des nôtres. Cet échange entre le syndicat et la Cnas peut permettre de pré-remplir le dossier que le syndicat devra valider dans tous les cas et qui sera simultanément communiqué à la fédération et à l'Uri concernée.

On devrait gagner beaucoup de temps, rendre la vie plus facile aux syndicats et aux structures, pouvoir faire des avances financières. Nous avons voulu de cette manière concrétiser certains des objectifs d'évolution de nos pratiques: prioriser le rôle politique des syndicats, éviter de perdre de l'efficacité et des moyens et, pour ce faire, décloisonner, coopérer, ne pas faire trois fois le même travail.

La négociation est le moyen que nous privilégions pour créer de nouveaux droits pour les salariés. Mais nous nous trouvons trop souvent confrontés à des employeurs qui ne tiennent pas les engagements qu'ils ont pris. Et il y en a plus d'un qui ne reconnaissent toujours pas le fait syndical, qui le combattent avec énergie.

Nous faisons le constat que si la place de la négociation collective est mieux reconnue, dans le même temps les procédures juridiques se développent aussi.



Ces procédures, moyen de faire respecter les droits des salariés et des syndicats, sont aussi des moyens de pression, de rapport de force pouvant conduire à obtenir par la conciliation ce que nous aurions obtenu par le recours devant un juge. Avec au passage un moindre coût, un résultat plus rapide et levant l'incertitude de la chose jugée. Avec la réforme proposée, une aide sera possible pour ceux qui recherchent des solutions par la voie de la conciliation tout en maintenant la possibilité des aides aux procédures juridiques si la conciliation n'aboutit pas.

Depuis longtemps, nous cherchons à être innovants. C'était le sens de l'aide aux actions collectives innovantes, mais ça n'a pas fonctionné. Or, le travail, les salariés, bougent... Nous devons le prendre en compte.

La Cnas n'est pas une ressource destinée à financer le développement ou la structuration de la CFDT. La Cnas aide adhérents et structures en cas de grève, d'action pour faire valoir leurs droits. Là où nous sommes implantés, la Cnas et ses aides sont un des arguments pour faire des adhérents.

Mais un des problèmes majeurs du syndicalisme et de la CFDT, c'est que des millions de salariés et d'agents des fonctions publiques ne voient jamais un militant CFDT sur leurs lieux de travail. Le syndicalisme est peu présent dans les entreprises moyennes ou petites, alors que c'est souvent là qu'il y a le plus à faire.

Aider les adhérents, c'est assurer aux salariés qui nous font confiance ce qu'ils sont en droit d'attendre du syndicalisme. Encore faut-il que les salariés aient la possibilité d'adhérer.



Voilà pourquoi nous proposons de créer une aide aux syndicats qui engagent un travail auprès des salariés qui ne côtoient pas le syndicalisme dans leur quotidien. Cela peut concerner la négociation de protocoles électoraux dans des entreprises de moins de 200 salariés, en cherchant à organiser et structurer collectivement les salariés concernés. Ça peut aussi concerner la mise en place de points d'accueil dans des endroits où passent, où travaillent beaucoup de salariés et qui sont dépourvus de présence syndicale.

La prise en charge par la Cnas du service « Réponses à la carte » que le Congrès est invité à généraliser, procède des mêmes objectifs.

Encore faut-il être lisible par tous et accessible pour tous.

Améliorer les services rendus par la Cnas c'est bien, encore faut-il être lisible par tous et accessible pour tous.

Nous sommes très attachés à l'émancipation, à la capacité de chaque travailleur d'être acteur de son propre avenir. Nous défendons la démocratie, la possibilité donnée à chacun de peser directement ou indirectement sur les décisions qui le concerne. Pour que ce soit possible, il faut aussi que chacun dispose des informations adéquates.

Il s'agit là de valeurs et de principes que nous devons nous appliquer à nous-mêmes. C'est pour cela que nous avons essayé de simplifier le langage Cnas, que nous utilisons les mots de notre quotidien de militant ou d'adhérent.

C'est aussi pour cela que, chaque année dans *CFDT Magazine*, nous rappellerons ce que sont les aides de la Cnas pour les adhérents et les structures, et que nous y rendrons compte de l'utilisation de ses ressources financières qui sont une part de la cotisation de chaque adhérent.

Enfin, nous ne parlerons plus de « prestations », mot qui sonne trop comme « assurance », pour parler d'« aides » qui colle mieux à « solidarité ». La solidarité, ce n'est pas une mutualisation des risques de l'action ou l'assurance de ne pas les subir en cas de coup dur. La solidarité à travers la Cnas qui est l'outil de sa mise en œuvre que nous nous sommes donnés, c'est l'engagement en adhérant à la CFDT de consacrer une part de la cotisation à aider les adhérents et les structures qui en auront le plus besoin dans la mise en œuvre du syndicalisme qui est le nôtre.

La réforme proposée préserve la solidité financière de la Cnas. Ce qui est probable, c'est que lorsque les évolutions proposées auront leur plein effet, nous dépenserons chaque année la totalité de la ressource qui vient des cotisations. Mais nous ne touchons pas à la réserve financière de la Cnas, et il y a deux bonnes raisons à cela.

Tout d'abord cette réserve n'est que l'application de nos

règles statutaires décidées par les syndicats en congrès sur plus d'un demi-siècle d'histoire. Cette réserve, c'est l'assurance de pouvoir verser à nos adhérents l'aide en cas de grève si nous étions dans une situation d'un recours important à ce mode d'action. Qui sait si dans cinq ou vingt ans nous ne serons pas dans des situations où il faudra faire face à un recours massif à une action de grève ? Il faut aussi assurer aux structures, qui s'engagent dans des actions juridiques qui s'étalent parfois sur de très longues périodes, que la Cnas versera les aides prévues. Enfin, si les réserves de la Cnas sont importantes, rappelons-nous qu'elles sont sécurisées, elles ne peuvent servir que les aides Cnas, ce n'est pas de l'argent qui appartient à la confédération ou que la confédération pourrait utiliser. Enfin, chaque année, ces réserves financières produisent des intérêts qui viennent alimenter la Cnas et elle seule. C'est donc une gestion financière saine et politiquement solide que nous préservons.

Nous ne modifions pas la gestion de la Cnas. Ce n'est pas la confédération qui la gère. C'est un comité de gestion élu par le Conseil national confédéral (CNC) et qui rend compte au CNC. Ce comité est composé de représentants de fédérations et d'Uri. Il élit en son sein un président et un trésorier. C'est sous la responsabilité de ce comité de gestion que la confédération assure le traitement au quotidien des dossiers et la relation avec les syndicats et les structures. C'est ce comité, par sa composition, son autonomie et sa vigilance, qui assure à tout adhérent à toute structure, de bénéficier des aides Cnas quels que soient son syndicat, sa fédération, son union régionale d'appartenance, quelles que soient ses positions et avis vis-à-vis de la politique décidée par la confédération, une Uri, une fédération. C'est cette structuration et cette gestion de la Cnas qui en font un outil unique, précieux qui a résisté aux soubresauts que notre organisation a connus.

Les amendements à cette résolution n'ont pas été très nombreux. Le Bureau national en a retenu deux, qui vont être soumis aux débats :

- le premier porte sur la place des défenseurs syndicaux et les aides que la Cnas doit leur apporter;
- le second porte sur les références tarifaires à partir desquelles sont attribuées les aides en cas de procédures auprès des différentes instances judiciaires.

3.2 AMENDEMENTS EN DÉBAT

DÉBAT N°1

FORMATION DES DÉFENSEURS SYNDICAUX

POUR L'AMENDEMENT

René Billien
S3C Bretagne

L'action syndicale comporte une composante juridique, car le contrat de travail est encadré par des règles précises. La CFDT a fait le choix du droit, pour le salarié, à être défendu et assisté gratuitement devant les tribunaux. Les défenseurs ont peu de moyens et cette mission relève d'un « sacerdoce » syndical.

Les améliorations apportées par le rapport sur l'évolution de la Cnas vont dans le bon sens. Il faut aller au-delà pour soutenir nos défenseurs, leur formation, la veille et le soutien juridique et jurisprudentiel.

Il nous faut rétablir les adhérents dans leurs droits, surtout dans les très petites entreprises (TPE). Souvent, l'absence de représentants du personnel ne permet pas de résoudre certaines situations et amène à une forte sollicitation des syndicats.

Le développement d'un réseau et l'accès à un site de veille permettront d'apporter une réponse et, de fait, permettront aussi de réduire les procédures.

RAPPORTEUR

Marcel Grignard, trésorier confédéral

Pour notre défense juridique, il faut d'abord compter sur notre propre force. La CFDT, avec la Cnas, doit renforcer la structuration de son réseau juridique.

Actuellement, un contrat annuel entre une structure concernée et la Cnas l'engage à verser une aide forfaitaire pour chaque dossier engagé.

L'organisation qui propose un défenseur s'engage à assurer la formation et l'information de ses défenseurs et s'engage à la gratuité de la défense. Le défenseur s'engage à suivre la formation et à participer au fonctionnement collectif de la structure. Les défenseurs syndicaux facilitent l'accès des salariés à la justice.

Nous connaissons les difficultés de prise en charge de la défense juridique par nos structures et la faiblesse de notre densité de défenseurs.

L'amendement qui est proposé vient améliorer la résolution Cnas qui renforce notre réseau juridique. Le rapporteur appelle à voter pour l'amendement.



René Billien
S3C Bretagne

© DR

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	28 206
Pour	27 999
Contre	207
Nuls et Blancs	2 640
Amendement adopté	



DÉBAT N°2

RÉFÉRENCES TARIFAIRES

POUR L'AMENDEMENT

Chantal Rolland

Syndicat Services Alpes du Sud

Nous proposons cet amendement, parce que nous avons été surpris par la proposition de différenciation entre certaines régions et le reste de la France, pour la prise en charge des dossiers Cnas.

En effet, les différences entre les frais d'avocat sont réelles sur tout le territoire et selon les juridictions. Mais, par exemple, que dire des syndicats qui sont dans les régions limitrophes ? De plus, le traitement des dossiers risque de devenir une usine à gaz pour la répartition des fonds Cnas. Nous plaids pour une véritable politique juridique qui donne au Conseil national confédéral (CNC) la possibilité de réajuster annuellement les références tarifaires. Nous voulons une meilleure prise en charge des frais, pour tous, en donnant des moyens aux structures interprofessionnelles.

La Cnas est un outil de grande qualité, qui ne doit pas devenir discriminant.

CONTRE L'AMENDEMENT

Christian Bel

Syndicat Autoroutes et ouvrages routiers

L'amendement proposé correspond à une vision de l'action syndicale que nous ne partageons pas.

En réalité, dans son aspect stratégique, il s'agit notamment de la conception que l'on a du rapport de force. Le juridique associé à la représentativité est pour nous un levier essentiel de l'action syndicale. En effet, nous pensons qu'il est nécessaire de prendre en compte le coût du juridique pour pouvoir asseoir le rapport de force. De notre point de vue de syndicat national, nous avons constaté des différences de coûts juridiques selon les régions, pouvant aller de 30 à 60 % parfois, pour des affaires similaires. C'est autant de moyens en moins pour d'autres actions et surtout, un adhérent a le droit d'être défendu de la même façon quels que soient le lieu et la réalité du terrain.

Pour ces raisons, nous vous demandons de voter contre cet amendement.



RAPPORTEUR

Marcel Grignard, trésorier confédéral

On attend d'un syndicat qu'il soit à l'écoute des salariés, y compris par le recours à des experts. Notre objectif est d'assurer la meilleure prise en charge possible sans déresponsabiliser les syndicats.

Certes, certains avocats vont augmenter leurs tarifs au regard du remboursement proposé à la structure. Mais les tarifs peuvent également varier du simple au double pour des raisons objectives telles que la complexité des dossiers, les coûts des loyers, l'engorgement des tribunaux, etc.

Dans ces conditions, si on conserve une référence tarifaire unique, les syndicats sont traités différemment et les inégalités sont maintenues. De plus, le dispositif peut se révéler inflationniste.

En proposant deux références tarifaires, que le CNC mettra à jour régulièrement, annuellement le cas échéant, on tient compte de toutes ces contraintes. Ainsi, tous les syndicats, quel que soit le territoire, seront traités équitablement.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124	
Retirés	30 846	
Exprimés	28 389	
Pour	7 898	27,82 %
Contre	20 491	72,18 %
Nuls et Blancs	2 457	
Amendement rejeté		

3.3 RÉSOLUTION ET STATUTS ADOPTÉS SUR LA CNAS

RÉSOLUTION SUR LA CNAS

1 AIDE FINANCIÈRE AUX ADHÉRENTS EN CAS DE GRÈVE

1.1

L'indemnisation intervient sur la base des heures retenues sur le salaire sans distinction de la nature des jours concernés.

1.2

Le montant de l'indemnité horaire est fixé à 7 fois le montant de la cotisation mensuelle perçue par la Cnas, arrondie au 1/10 d'euro supérieur.

1.3

L'indemnisation est assurée sur la base de la journée (correspondant à 7 heures) pour les adhérents auxquels est appliquée la règle du 30^e indivisible.

1.4

Un délai de carence équivalent à une journée est appliqué quelle que soit la durée du conflit. Il n'est appliqué qu'une fois en cas de conflits successifs, dans la même entreprise ou la même administration, se situant à moins de trois mois l'un de l'autre. Cette journée de carence correspond à 7 heures pour les salariés travaillant à temps plein; elle est réduite au prorata de la durée du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

1.5

Le montant de l'indemnisation ne peut dépasser les pertes réelles de salaire.

2 AIDE FINANCIÈRE AUX SYNDICATS POUR SE RAPPROCHER DES SALARIÉS LES PLUS ÉLOIGNÉS DU SYNDICALISME

2.1

La prestation Action est transformée en une aide de la Cnas aux syndicats visant à favoriser les actions qu'ils engagent en direction des salariés des entreprises et collectivités publiques les plus éloignées du syndicalisme.

2.2

Dans un premier temps, cette aide finance des projets:

2.2.1

qui visent à développer la négociation de protocoles électoraux dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de présence syndicale CFDT en rencontrant les salariés et en visant leur organisation collective;

2.2.2

qui mettent en place des lieux de rencontre des salariés dans des zones de forte concentration ou de fort passage de salariés qui ne côtoient pas de syndicalistes sur leur lieu de travail.

2.3

L'aide est apportée aux syndicats, par décision du comité de gestion, pour les projets déposés par un ou plusieurs syndicats et validés par leurs(s) fédération(s) ou leurs(s) union(s) régionale(s) interprofessionnelle(s) (Uri). Chaque projet fait l'objet d'une évaluation annuelle avant que l'aide soit prolongée, infléchie ou arrêtée.

2.4

Une évaluation annuelle de ces aides est faite au Conseil national confédéral (CNC).

3 LE SOUTIEN ET LES AIDES FINANCIÈRES DANS LES PROCÉDURES JUDICIAIRES

3.1

Création d'une aide à la constitution des dossiers juridiques et au financement de la formation juridique des défenseurs syndicaux.

3.1.1

Un service sera proposé aux syndicats et aux structures pour répondre aux questions de démarche et procédure juridiques et aux possibilités de prise en charge par la Cnas en amont de l'engagement d'une procédure judiciaire.

3.1.2

À la suite d'un entretien, un pré-dossier sera constitué, validé par le syndicat en lien avec les structures concernées. Il constitue la demande d'aide financière en cas d'engagement de procédure judiciaire et doit permettre de raccourcir le délai d'instruction de la demande d'aide financière et, le cas échéant, le versement d'une avance financière.

3.2

Évolution des références tarifaires. Sont mises en place deux références tarifaires pour tenir compte des coûts de procédure supérieurs à la moyenne constatés dans certaines régions. Le CNC fixe la liste des régions relevant des références supérieures, sur proposition du comité de gestion.



3.3

Expérimentation de prise en charge des démarches de conciliation.

3.3.1

Une nouvelle aide financière est créée à titre expérimental pour favoriser le recours à des activités de conseil en vue d'une conciliation ou d'une transaction visant à éviter d'aller au terme d'une procédure judiciaire.

3.3.2

La constitution du pré-dossier, prévue dans le cadre de la nouvelle aide définie au 3.1, ouvre la possibilité de cette aide.

3.4

Le Conseil national confédéral a mandat d'adapter les aides financières en fonction de l'évaluation de la mise en œuvre de ces décisions, de la stratégie judiciaire choisie et de la place que les défenseurs syndicaux agréés y auront, et de leurs besoins en termes de formation et d'information.

4 AIDE DE LA CNAS AU « SERVICE AUX ADHÉRENTS »

4.1

Une aide au « service aux adhérents » est créée.

4.2

Celle-ci contribue notamment à la prise en charge des dispositifs « Réponses à la carte » et « Ouvre-boîtes ».

5 INFORMATION ET ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX AIDES DE LA CNAS

5.1

Les adhérents sont informés chaque année par *CFDT Magazine* et CFDT.FR de l'utilisation des ressources et des différents soutiens et aides apportés par la Cnas.

5.2

Un guide est mis à disposition des syndicats sur le contenu des aides et les modalités pratiques de recours aux services de la Cnas.

6 RÉPARTITION FINANCIÈRE

6.1

Le montant des recettes (cotisations et produits financiers) disponibles après déduction des frais de gestion est réparti de la façon suivante :

- 15 % aux aides versées aux adhérents en cas de grève ;
- 13 % au service aux adhérents ;
- 10 % à l'aide financière aux syndicats pour se rapprocher des salariés les plus éloignés du syndicalisme ;
- 45 % aux aides et soutiens en cas de procédures judiciaires ;
- 17 % aux prestations Victimes, Assurances ainsi qu'à la prise en charge des rétro-adhérents.

6.2

Le Conseil national peut ajuster cette répartition si la montée en charge des améliorations décidées par le Congrès fait apparaître des déséquilibres entre les prévisions et les dépenses réalisées au sein des différentes catégories d'aides.

7 ÉVALUATION DE LA RÉFORME

7.1

Le CNC évalue chaque année la mise en œuvre des décisions prises par le Congrès en portant une attention particulière aux aides nouvelles et aux expérimentations. Il procède, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

7.2

Un bilan sera présenté au congrès confédéral de 2018. Il portera principalement sur les nouvelles aides et permettra de décider de leur poursuite, leur modification ou leur arrêt.

8 MODIFICATIONS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES

8.1

Les statuts de la Cnas sont modifiés comme suit :

8.1.1

L'article 2 des statuts de la Cnas est ainsi réécrit : « Cette caisse a pour but, par une solidarité entre tous, d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant notamment un soutien :

- aux adhérents engagés dans un conflit du travail,
- aux syndicats engagés dans des actions juridiques pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents,
- aux militants victimes de répression anti-syndicale,
- aux syndicats pour mener des actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme,

- aux services rendus aux adhérents dans le cadre de leur situation de travail, de leur parcours professionnel et de l'accès à leurs droits sociaux. ».

8.1.2

L'article 4 des statuts de la Cnas est ainsi réécrit :

« La Cnas assure quatre catégories de soutiens financiers :

a) Branche Grève :

versement d'une aide financière aux adhérents en cas de grève ou de *lock-out*.

b) Branche Action :

contribution au financement d'actions visant la proximité et l'organisation collective des salariés les plus éloignés du syndicalisme.

c) Branche Juridique :

participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques, y compris pré-contentieuses, engagées pour :

- la défense du droit syndical ou son extension,
- la défense des adhérents,
- l'application des dispositions réglementaires législatives et conventionnelles du travail et de la protection sociale qui présentent un caractère d'intérêt général dans la branche ou l'entreprise concernée.

La Cnas participe également aux conséquences financières civiles, pénales et réglementaires de jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux.

d) Branche Service aux adhérents :

prise en charge financière des outils mis en place pour apporter une aide aux adhérents face aux problèmes rencontrés dans leur situation de travail, leur parcours professionnel et l'accès à leurs droits sociaux.

De plus, la Cnas :

- assure un soutien aux victimes de la répression anti-syndicale,
- garantit certains risques liés à l'action syndicale,
- assure auprès d'un tiers les adhérents lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles,
- contribue au financement de la défense juridique de nouveaux adhérents dans une perspective de syndicalisation,
- assure la couverture juridique des défenseurs.

Les règles, modalités et montant des interventions sont fixés au règlement intérieur. ».

8.1.3

Le mot « prestations » est remplacé par les mots « aides financières » dans les titres des parties 3 et 4 des statuts ainsi que dans les articles 3, 5, 6 et 19.

8.1.4

Le premier paragraphe de l'article 7 est remplacé par : « Le Conseil national répartit les recettes affectées aux différentes branches ainsi que le solde qui sert à financer les prestations Victimes, les assurances et la défense des rétro-adhérents. ».

8.2

Le Conseil national confédéral a mandat de modifier le règlement intérieur de la Cnas de façon à rendre l'ensemble des dispositions de cette résolution applicables au 1^{er} janvier 2015.

RÉSULTAT DU VOTE SUR LA RÉSOLUTION SUR LA CNAS

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	28 640
Pour	27 091
Contre	1 549
Nuls et Blancs	2 206
Résolution sur la Cnas adoptée	

STATUTS DE LA CNAS modifiés au 48^e Congrès de Marseille, pour mise en application au 1^{er} janvier 2015

1 CONSTITUTION ET PRÉAMBULE

Article 1

Il est créé au sein de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), qui en détient la personnalité juridique, une Caisse nationale d'action syndicale, communément dénommée Cnas.

Cette caisse résulte de la fusion du FAS (Fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndicale) et de la Cnap (Caisse nationale d'action professionnelle et de défense syndicale).

Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des syndicats affiliés à la CFDT.



2 BUTS

Article 2

Cette caisse a pour but, par une solidarité entre tous, d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant notamment un soutien:

- aux adhérents engagés dans un conflit du travail,
- aux syndicats engagés dans des actions juridiques pour la défense des droits collectifs ou en soutien à leurs adhérents,
- aux militants victimes de répression anti-syndicale,
- aux syndicats pour mener des actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme,
- aux services rendus aux adhérents dans le cadre de leur situation de travail, de leur parcours professionnel et de l'accès à leurs droits sociaux.

3 DROITS AUX PRESTATIONS

Article 3

Pour avoir droit aux aides financières prévues à l'article 4 ci-après, les adhérents devront justifier de l'affiliation et du paiement de six mois de cotisations continus à la CFDT, l'inscription au fichier SCPVC faisant foi, ou la preuve tangible que la personne a bien payé ses cotisations pendant cette période.

Tout membre en retard de six mois de cotisations au moment de l'intervention de la Cnas perd, de ce fait, les droits acquis.

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.

Tout syndicat ne respectant pas les règles de la charte financière ou qui est en retard dans le paiement de ses cotisations, doit régulariser sa situation à l'égard du SCPVC avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des aides financières prévues.

4 AIDES FINANCIÈRES

Article 4

La Cnas assure quatre catégories de soutiens financiers:

a) Branche Grève:

versement d'une aide financière aux adhérents en cas de grève ou de lock-out.

b) Branche Action:

contribution au financement d'actions visant la proximité et l'organisation collective des salariés les plus éloignés du syndicalisme.

c) Branche Juridique:

participation financière aux frais occasionnés par les actions juridiques, y compris pré-contentieuses, engagées pour:

- la défense du droit syndical ou son extension,
- la défense des adhérents,
- l'application des dispositions réglementaires législatives et conventionnelles du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans la branche ou l'entreprise concernée.

La Cnas participe également aux conséquences financières civiles, pénales et réglementaires de jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux.

d) Branche Service aux adhérents:

prise en charge financière des outils mis en place pour apporter une aide aux adhérents face aux problèmes rencontrés dans leur situation de travail et leur parcours professionnel.

De plus, la Cnas:

- assure un soutien aux victimes de la répression anti-syndicale,
- garantit certains risques liés à l'action syndicale,
- assure auprès d'un tiers les adhérents lorsqu'ils sont poursuivis par un tiers dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles,
- contribue au financement de la défense juridique de nouveaux adhérents dans une perspective de syndicalisation,
- assure la couverture juridique des défenseurs.

Les règles, modalités et montant des interventions sont fixés au règlement intérieur.

Article 5

L'ouverture du droit aux aides financières est subordonnée à l'envoi d'une demande correspondant à l'intervention sollicitée et s'exerce dès l'accord du comité de gestion.

Le syndicat est responsable financièrement à l'égard de la Cnas des indemnités ou participations financières qui auraient été décomptées ou payées en dehors des règles prévues par les statuts et le règlement intérieur.

5 BRANCHE GRÈVE

Article 6

Se trouvent exclues de toute intervention de la Cnas les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral.

En cas de grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels, le comité de gestion appréciera, en fonction des disponibilités, le montant des aides financières à verser.

En tout état de cause, la Cnas n'est pas tenue de verser les indemnités prévues par les statuts et le règlement intérieur au-delà de ses ressources.

6 AFFECTATION DES RESSOURCES

Article 7

Le Conseil national répartit les recettes affectées aux différentes branches ainsi que le solde qui sert à financer les prestations Victimes, les assurances et la défense des rétro-adhérents.

Les affectations à l'intérieur de chaque rubrique sont fixées par le comité de gestion selon les critères fixés, conditions et formes définis au règlement intérieur.

7 GESTION

Article 8

La Caisse nationale d'action syndicale est gérée par un comité de gestion de onze membres :

- 10 membres élus par le Conseil national,
- le trésorier confédéral.

Le permanent responsable du service siège au comité de gestion avec voix consultative.

Le comité de gestion est élu par le Conseil national qui suit chaque congrès.

Article 9

Le comité de gestion élit en son sein :

- un président,
- un trésorier,

qui disposent des prérogatives attachées habituellement à ces responsabilités.

Article 10

Le comité de gestion se réunit en session ordinaire huit fois par an et exceptionnellement sur demande de la moitié au moins de ses membres ou sur convocation du président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Tout membre absent, sans motif, de deux réunions consécutives est considéré comme démissionnaire du comité de gestion. Il est alors procédé à une élection complémentaire lors d'une session du Conseil national de la CFDT. Il en est de même lorsque le retrait est volontaire.

Article 11

Le comité de gestion est responsable devant le Conseil national de la CFDT auquel il présente chaque année un compte-rendu de gestion et d'activité.

Le comité de gestion publie au moins tous les ans les indicateurs des différentes branches d'activité, selon les modalités fixées par le règlement intérieur.

Article 12

Le comité de gestion a pour attribution :

- de suivre la situation financière de la Cnas ;
- d'arrêter les comptes de chaque exercice et de dresser le bilan annuel ;
- d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil national ;
- de prendre toutes les décisions financières ou administratives prévues par les statuts et définies par le règlement intérieur concourant au bon fonctionnement de la Caisse ;
- de proposer au Conseil national les modifications au règlement intérieur jugées nécessaires, ainsi que celles concernant les statuts qui seraient soumises, après étude, pour décision au Congrès confédéral ;
- d'examiner le rapport annuel de la Commission confédérale d'organisation sur l'utilisation du fonds de syndicalisation selon les orientations du Bureau national ;
- de présenter les rapports de gestion et d'activité au Conseil national et au Congrès confédéral de la CFDT.

Le comité de gestion s'interdit toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir. Il n'aura, en aucun cas, à donner son accord préalable pour le financement des actions décidées par les organisations affiliées, qui gardent la liberté totale de leurs décisions.

Article 13

Une commission de vérification des comptes, de quatre membres, est également élue pour trois ans par le Conseil national qui suit le congrès confédéral de la CFDT. La commission procède chaque année à la vérification des opérations comptables, elle dresse un procès-verbal attestant de l'exactitude des comptes et de la régularité des écritures. Elle rend compte au Conseil national.

Article 14

L'administration de la Cnas est assurée par les services de la confédération. Les frais réels engagés sont à couvrir sur les recettes. Une fois par an, le Bureau national confédéral est informé sur l'activité et les comptes de la Cnas.

8 ATTRIBUTIONS DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Article 15

La Caisse nationale d'action syndicale étant l'expression de la solidarité de tous les adhérents de la CFDT, le Congrès confédéral est saisi pour décision :

- des propositions de modification aux présents statuts ;
- du rapport d'activité ;
- de la dissolution de la Cnas.



9 ATTRIBUTIONS DU CONSEIL NATIONAL

Article 16

Le Conseil national de la CFDT, dans la première session qui suit le Congrès confédéral :

- adopte le règlement intérieur ;
- élit le comité de gestion et la Commission de vérification des comptes ;
- fixe la répartition budgétaire entre les différentes branches de la Cnas.

Par ailleurs, il doit prendre connaissance annuellement du rapport de gestion et du procès-verbal de la Commission de vérification des comptes qui comprendra l'état des réserves dont le volume des engagements.

Sur proposition du comité de gestion, il décide des modifications à apporter au règlement intérieur ou à soumettre au Congrès concernant les statuts.

Il peut également être amené à examiner les recours aux décisions d'intervention prises par le comité de gestion et contestées par les syndicats.

10 APPLICATION DES STATUTS

Article 17

Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement de la Caisse est soumis en appel au Conseil national et en dernier ressort au Congrès confédéral.

11 DISSOLUTION

Article 18

La dissolution de la Caisse nationale d'action syndicale ne peut être prononcée que par le Congrès confédéral en un vote par mandat et acquise par la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

Article 19

En cas de dissolution, l'avoir de la Caisse nationale d'action syndicale ne pourra être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été créée.

En conséquence, cet avoir sera utilisé pour continuer le versement des aides financières reprises à l'article 4 des présents statuts ou dévolu à un organisme CFDT qui, éventuellement, se constituerait afin de poursuivre des objectifs identiques à ceux de la caisse dissoute.

4. MODIFICATIONS STATUTAIRES

- 4.1 Présentation du préambule et de l'article 1^{er} des statuts de la CFDT par Laurent Berger p. 136
- 4.2 Nouveaux textes du préambule et de l'article 1^{er} des statuts de la CFDT p. 140
- 4.3 Autres modifications statutaires p. 142



4.1 PRÉSENTATION DU PRÉAMBULE ET DE L'ARTICLE 1^{er} DES STATUTS DE LA CFDT PAR LAURENT BERGER

1919, 1947, 1964, 2014. En un siècle ou presque, c'est la quatrième fois seulement qu'un Congrès est appelé à modifier la déclaration de principes.

Cette déclaration de principes fonde l'existence et l'activité de l'organisation, et définit les finalités de son action. Elle est la charte sur la base de laquelle les organisations CFDT décident de vivre et d'agir ensemble selon les modalités d'organisation et de fonctionnement définies par la suite des statuts.

La proposition, qui vous est faite par le Bureau national, n'est donc pas anodine.

D'ailleurs, selon l'article 28 des statuts, elle ne sera adoptée que si elle est approuvée par deux tiers des mandats. Avant d'expliquer les raisons de ce changement et d'en présenter le contenu, un retour sur notre histoire s'impose, un retour sur l'histoire de notre déclaration de principes.

1919. Si nous nous placions dans les conditions de l'époque, 85 % des délégués de ce congrès seraient nés avant que le syndicalisme n'ait été légalisé. En effet, la légalisation du syndicalisme n'a que 35 ans en 1919 (sauf pour les Alsaciens et les Mosellans).

La République n'a pas 50 ans et l'Église catholique ne la reconnaît que depuis moins de 30 ans. Dans le contexte de 1919 (la fin du premier conflit mondial, mais aussi la Révolution russe et la volonté communiste de mettre le mouvement syndical au service de la révolution bolchévique), dans ce contexte donc, le regroupement des syndicats chrétiens dans une confédération, la CFTC, c'est, entre autres raisons, la nécessité d'organiser ceux qui refusent une perspective révolutionnaire au nom de leurs convictions religieuses.

*1964 n'est pas une rupture ;
c'est la concrétisation
d'une évolution.*

Mais c'est aussi la volonté d'inscrire les travailleurs qui se réfèrent à la foi chrétienne dans la modernité du XX^e siècle:

- l'ancre dans la République ;
- la création d'une organisation qui, si elle fait de la doctrine sociale de l'Église sa référence, entend définir elle-même son action en autonomie relative vis-à-vis de l'Église et surtout dans l'indépendance vis-à-vis des patrons chrétiens ;



Laurent Berger, secrétaire général

© Olivier Clément.

• une première ouverture aussi, pragmatique mais assumée, l'organisation se définit chrétienne plutôt que catholique pour faire place aux adhérents protestants des syndicats d'Alsace et de Moselle.

Dans les statuts de 1919, il n'y a pas de préambule. Celui-ci est extérieur à l'organisation, c'est l'encyclique *Rerum novarum* à laquelle se réfère l'article 1^{er}.

1947. C'est aussi au lendemain de la guerre mondiale, la seconde. Une nouvelle génération a émergé, formée dans la Résistance à l'occupant aux côtés d'autres jeunes, chrétiens ou non. Elle n'a pas oublié que la hiérarchie catholique, dans sa presque totalité, a accepté le syndicat unique de la charte du travail sous le régime de Vichy. Face à la mainmise du Parti communiste sur la CGT à la sortie de la guerre, cette génération a aussi en référence les statuts constitutifs de la CGT en 1895. Ceux-ci affirmaient que les syndicats devaient se « tenir en dehors de toutes les écoles politiques » et que la confédération avait pour objet d'unir « les travailleurs en lutte pour leur émancipation intégrale ».

Dès le congrès de 1946, la CFTC interdit le cumul de mandats politiques et syndicaux à ses responsables. Et une motion votée à l'unanimité affirme que la CFTC détermine son action « *en pleine responsabilité et en toute indépendance à l'égard de tous groupements extérieurs, politiques ou religieux* ». Le congrès de 1947 entérine ce choix en modifiant l'article 1^{er} des statuts: ce principe y est intégré, la référence à la doctrine sociale de l'Église et aux encycliques est supprimée pour seulement se référer aux prin-

cipes de la morale sociale chrétienne. Cette modification est approuvée à la quasi-unanimité. C'est le premier pas d'une évolution dont 1964 sera le moment charnière.

1964, en effet, n'est pas une rupture ; c'est la concrétisation d'une évolution qui s'est forgée, comme le souligne alors Eugène Descamps, par des décisions successives, congrès après congrès. Une évolution engagée, donc, depuis longtemps, dès la sortie de la guerre en fait. Une évolution possible aussi parce que les points de vue se sont rapprochés à l'occasion des combats menés, en particulier ceux liés à la guerre d'Algérie et aux luttes pour la décolonisation. 1964, la CFTC change de nom et devient CFDT.

*Dans un débat apaisé,
nous désacralisons notre déclaration
de principes.*

Elle ne se réfère plus à une doctrine qui lui est extérieure. Elle définit elle-même sa propre doctrine en ajoutant un préambule à ses statuts qui constitue, avec le nouvel article 1^{er}, sa « nouvelle déclaration de principes ». Une évolution qui n'est pas un renversement de majorité. Si tous ne l'acceptent pas, jusqu'au bout les débats ont été menés pour trouver les compromis qui permettraient de maintenir l'unité de l'organisation. La rédaction du préambule et de l'article 1^{er} en est empreinte, tout particulièrement la phrase qui fait référence à l'humanisme chrétien. Celle-ci n'était pas présente dans la rédaction soumise aux syndicats par le Comité national. C'est pour répondre à ceux qui demandaient de réintroduire dans le texte l'humanisme chrétien comme fondement de l'action confédérale qu'a été ajoutée la phrase que vous connaissez, qui souligne « *les apports des différentes formes de l'humanisme, dont l'humanisme chrétien* ».

En 1964, en abandonnant le « C » de « chrétien », la confédération se donne les moyens de son ambition de devenir la grande organisation syndicale démocratique, laïque. Une organisation qui ne se laisse dicter ses orientations par personne, qui respecte les convictions de ses adhérents, tout en étant fidèle à son passé et en affirmant son ancrage historique dans le mouvement ouvrier.

Alors aujourd'hui pourquoi proposer ce changement de rédaction ? Nous ne sortons pas, bien heureusement, d'une guerre dévastatrice. Nous ne sommes pas davantage à un moment clé qui imposerait une évolution. Ce n'est pas un enjeu perçu comme tel *a priori*. Si nous n'avions pas eu ce débat probablement que personne ne nous l'aurait reproché. D'une certaine façon, nous poursuivons simplement

aujourd'hui l'évolution de 1964. Si j'ose dire, dans un débat apaisé, nous désacralisons notre déclaration de principes. Nous en retirons, en premier lieu, la référence à l'humanisme chrétien qui avait été au cœur du compromis de 1964. Non que nous renions ce passé - au contraire -, la conclusion du nouveau préambule affirme notre fidélité aux traditions humanistes et à notre histoire.

Simplement parce que ce n'est plus un enjeu et que la CFDT d'aujourd'hui est riche des multiples apports qui ont été rendus possibles par l'ouverture réalisée en 1964. Nous réécrivons ensuite le texte actuel en l'adaptant aux évolutions de la société depuis 50 ans. En y intégrant aussi ce qui, au fil des années, dans les débats, les réflexions, les pratiques des générations de militants qui ont fait la CFDT, constitue aujourd'hui notre identité. Une mise en adéquation, en définitive, entre ce que nous sommes et ce qui est gravé dans le marbre.

Sans rupture, sans changement de nos fondamentaux. En veillant également à ce que le nouveau texte proposé par le Bureau national puisse être notre référence pour une longue période. J'allais dire qu'il vieillisse aussi bien que le texte de 1964. La nouvelle rédaction proposée s'organise comme en 1964 en un préambule et un article 1^{er}.

Le préambule se concentre sur la vision CFDT du rôle du syndicalisme, des libertés et des droits de l'Homme, des défis qu'il a à relever en ce début de XXI^e siècle dans un monde globalisé où de profondes mutations sont à l'œuvre.

L'article 1^{er} expose les valeurs de la CFDT et leur traduction dans la conduite et l'expression de notre syndicalisme. Un petit mot d'abord sur l'utilisation des mots « travailleurs » et « travailleuses » : quelques syndicats ont exprimé un avis négatif sur l'utilisation de ces termes qu'ils jugent peu actuels ou mal connotés.

Outre le fait que « travailleur », c'est l'image même de l'homme au travail, de la valeur du travail à laquelle nous sommes attachés et que nous ne voulons pas laisser à d'autres, nous utilisons ces termes parce que notre vision du syndicalisme ne s'arrête pas à nos frontières.

Si « salarié » fait sens en France la plupart du temps, ce n'est pas le cas dans beaucoup de pays, puisqu'à l'échelle mondiale 60 % des travailleurs sont employés dans l'économie informelle. D'où l'utilisation de ce mot de « travailleur » qui est d'ailleurs celui utilisé au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES). Cette précision apportée, j'en viens au contenu de l'article 1^{er} qui affirme que ce qui nous réunit, c'est un syndicalisme qui entend fédérer et rassembler tous les travailleurs et travailleuses



résolus à défendre leurs intérêts communs, dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses. Un syndicalisme porteur de valeurs: émancipation individuelle et collective, solidarité, égalité des droits, démocratie. Un syndicalisme qui lutte contre toute forme d'abus de pouvoir, d'autoritarisme et de totalitarisme. Un syndicalisme de transformation sociale qui pèse sur les changements et qui est acteur de progrès. Un syndicalisme qui puise dans toutes les formes démocratiques d'expression, de mobilisation et d'action pour atteindre ses objectifs: expression de l'indignation, critique sociale, contestation, recours à la grève, proposition, négociation. Un syndicalisme d'adhérents, proche des salariés sur les lieux de travail. Un syndicalisme dont le fonctionnement est fédéraliste. Un syndicalisme qui s'inscrit dans une conception laïque et républicaine de la sphère publique et sociale. Un syndicalisme qui fait de la négociation la voie privilégiée pour dépasser les conflits, et du dialogue social un moyen essentiel du développement économique et social. Un syndicalisme autonome vis-à-vis de tous les pouvoirs. Un syndicalisme qui fait de son autonomie et sa transparence financière une condition de son indépendance. Un syndicalisme résolument européen et qui inscrit son action dans la dimension internationale.

Vous me pardonnerez cette longue anaphore, mais il n'est pas inutile en ce moment un peu particulier, de réaffirmer le sens de ce qui nous unit. Quelques syndicats ou unions territoriales de retraités (UTR), des anciens responsables aussi, se sont étonnés que la modification du préambule et de l'article 1^{er} n'ait pas été précédée d'un grand débat dans l'organisation. Les plus anciens, ceux qui ont été acteurs de l'évolution de 1964 (ou des observateurs en dehors de nos rangs, journalistes ou universitaires) peuvent s'interroger sur la différence entre l'intense travail d'élaboration qui a précédé le congrès de l'évolution en 1964 et les moindres débats en amont de cette séance du congrès. En fait, les grands débats ont eu lieu tout au long des 50 dernières années et la nouvelle rédaction en est imprégnée.

L'objectif de l'action syndicale est, jour après jour, de changer la société, pas de changer de société.

Je voudrais l'illustrer sur quelques points clés d'évolution de la rédaction qui vous est proposée. La déclaration de principes adoptée en 1964 affirmait que la confédération combattait toutes les formes de capitalisme. Nous n'avons pas repris cette formulation dans la nouvelle rédaction proposée. Nous pensons en effet que l'objectif de l'action syndicale est, jour après jour, de changer la société, pas de changer de

société. En cela nous sommes fidèles, avec nos mots et nos actes d'aujourd'hui, au commentaire qui accompagnait la rédaction de l'article 1^{er} dans le rapport du congrès de 1964. Celui-ci précisait: « *Nous estimons que la société démocratique présente, bien que capitaliste, est un progrès sur les sociétés du passé. Cet acquis, il faut le préserver dans notre lutte pour une autre société plus démocratique.* ».

Cette idée s'est précisée au fil des cinquante ans d'existence de la CFDT: à Brest en 1979, avec la volonté que l'action syndicale débouche sur des résultats par la négociation; à Strasbourg en 1988, avec l'abandon de la référence au socialisme; à Paris en 1992, avec la reconnaissance de l'économie de marché comme espace de libertés individuelles qu'il faut impérativement réguler.

C'est en ce sens que nous affirmons à la fin du préambule que le syndicalisme exerce un contre-pouvoir essentiel face aux pouvoirs des décideurs politiques, économiques et financiers.

Cette notion de contre-pouvoir sera nouvelle dans nos statuts. Elle s'est forgée tout au long de nos débats des années quatre-vingt-90 à partir de ce que nous avons appelé le « conflit des logiques » au sein de l'entreprise. Elle est apparue dans la résolution du Congrès de Paris en 1992 et elle est clairement définie dans une résolution du Congrès de Lille de 1998 qui fait encore référence. Résolution intitulée « *L'enjeu de la démocratie* » où nous affirmons que l'autonomie syndicale et l'indépendance conquise à l'égard de tous partis ou associations « *contribuent à accroître le développement et l'enracinement de la CFDT dans la société française telle qu'elle est et lui permettent l'exercice d'un véritable contre-pouvoir* ».

Un autre point clé de l'évolution de notre déclaration de principes est l'approche des questions de la famille d'une part, des rapports et des rôles respectifs des hommes et des femmes d'autre part. Je souligne au passage que le mot « femme » est absent aujourd'hui. Mesurons combien notre société a changé en cinquante ans dans ce domaine. En 1964, 40 % des femmes de 30 à 50 ans étaient actives (et l'autorisation de leur mari était nécessaire pour travailler). Aujourd'hui, elles sont plus de 80 %. Depuis 1964, la notion de famille a évolué. Le taux de divorce a quadruplé, celui des naissances hors mariage a été multiplié par six.

Alors nous ne disons plus que « *tout homme a le droit de diriger sa vie (...) au sein des divers groupes et des communautés naturelles dont la première est la famille* »; nous affirmons promouvoir « *un équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles* » et agir pour que « *femmes et hommes soient égaux en droits et en dignité dans toutes les*



dimensions de la vie ». Là encore, nous prenons en compte des débats intervenus dès le Congrès de 1970 qui « dénonce une conception traditionnelle des rôles en fonction du sexe transmise dès l'enfance », puis de 1973 qui se prononce pour « l'abolition des lois répressives sur l'avortement ».

La CFDT est devenue la force syndicale leader de ce pays.

Je pourrais aussi parler de la prise en compte de la nécessité d'un développement durable, préoccupation qui apparaît sous ces termes dans la résolution sur la mondialisation du Congrès de Lille en 1998 et que nous formalisons en tant que dimension stratégique de notre action à Grenoble en 2006. Ou encore de l'Europe, mot qui comme le mot « femme » est absent aujourd'hui de notre déclaration de principes. Pourtant l'Europe est, de plus en plus, le cadre de notre action et très présente dans tous nos congrès depuis cinquante ans. Au point que l'engagement en faveur de la construction européenne est devenu un élément parmi les plus forts de l'identité, de l'ADN, de la CFDT. Nous en débattrons demain.

En 1964, l'ambition de ceux et celles qui ont voulu et assuré « l'évolution » qui a donné naissance à la CFDT était pour reprendre les mots d'Eugène Descamps de construire la grande centrale démocratique de notre temps.

Une grande organisation indépendante et ouverte à tous, se fixant comme tâche de contribuer à l'émancipation individuelle et collective des travailleurs afin qu'ils prennent le pouvoir sur leur travail et leur destin. Nous y sommes ou presque. La CFDT est devenue la force syndicale leader de ce pays. Et le débat de ces trois jours a montré que nous assumons, que vous assumez ce rôle. Mais la tâche reste immense : une tâche immense pour s'ouvrir à tous les salariés de ce pays dont la majorité ne rencontre pas la CFDT sur son lieu de travail, une tâche immense pour s'ouvrir à tous ceux qui partagent les valeurs et les objectifs énoncés dans notre déclaration de principes, une tâche immense pour devenir l'interlocuteur incontournable partout où les droits des salariés doivent être défendus, renforcés, améliorés..., une tâche immense pour mettre l'organisation à la hauteur de son ambition transformatrice.

En actualisant le préambule et l'article 1^{er} de nos statuts, en les ancrant davantage dans la réalité contemporaine, c'est cette ambition que nous voulons affirmer. Je vous l'ai dit d'entrée, la décision que vous allez prendre n'est pas anodine. Elle deviendra la référence des dizaines de milliers d'hommes et de femmes engagés à la CFDT et qui agissent au quotidien aux côtés des salariés.

Elle deviendra la référence lors de la première formation syndicale des centaines de milliers de salariés que nous voulons accueillir à la CFDT dans les décennies à venir.

En votant massivement la proposition qui vous est faite par le Bureau national, en complète fidélité au projet de nos aînés, je souhaite que vous donniez corps et souffle à cette ambition. Merci.

Avant que nous procédions au vote, je vous rappelle qu'il doit se faire en deux temps :

- un premier vote sur le préambule ;
- après résultat de ce vote, un second vote aura lieu sur l'article 1^{er}.



4.2 NOUVEAUX TEXTES DU PRÉAMBULE ET DE L'ARTICLE 1^{er} DES STATUTS DE LA CFDT

DÉCLARATION DE PRINCIPES

PRÉAMBULE

Le syndicalisme est à la fois l'héritage et l'avenir du mouvement ouvrier. Il puise sa force dans l'adhésion, le rassemblement et la diversité des femmes et des hommes qui lui donnent vie.

Le syndicalisme est pour les travailleurs et les travailleuses l'instrument de leur reconnaissance, de leur émancipation individuelle et collective, de leur participation à la construction permanente d'une société juste et démocratique.

Le plein exercice de la liberté d'opinion, d'expression et d'organisation, le dialogue social et les libertés syndicales doivent donc être favorisés et garantis partout dans le monde.

Tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Leur émancipation repose sur la démocratie qui assure la participation à l'élaboration et au contrôle des décisions publiques et des libertés fondamentales, notamment syndicales. L'égalité et la fraternité entre les personnes, le respect de leur dignité, l'accès à l'éducation, à la santé, à la culture et à la pluralité de l'information, l'indépendance du pouvoir judiciaire en sont également des composantes essentielles.

L'aliénation des personnes, les atteintes portées à leur dignité, la violation de leurs droits fondamentaux quelqu'en soit la forme sont contraires aux valeurs humanistes, démocratiques et laïques, au progrès social et à l'efficacité de l'économie à long terme. Elles recouvrent des formes diverses, parfois complexes, selon le statut, le genre, le lieu et le moment, l'origine ou les croyances de chacun.

Le monde globalisé est en perpétuelle mutation. Il rapproche les êtres humains, mais complexifie les lieux de pouvoir et de décision. Il produit une immensité de richesses, mais perpétue ou génère de profondes inégalités. Il permet une prise de conscience universelle tout en provoquant des crises et des conflits qui opposent les individus ou les peuples. Il peut favoriser l'émergence des démocraties, mais aussi s'accommoder de régimes autoritaires.

Il repose sur un mode de développement qui provoque la dégradation de l'environnement, du climat et l'épuisement des ressources naturelles.

Les exigences de justice, d'égalité, de solidarité et de paix entre les peuples tels que proclamés dans les déclarations des droits de l'Homme ainsi que dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sont impérieuses. Le respect de l'environnement et de la biodiversité sont aussi des impératifs majeurs.

Le syndicalisme est une force de proposition, d'action et de transformation. Il exerce un contre-pouvoir essentiel, constitutif de toute société démocratique face aux pouvoirs des décideurs politiques, économiques et financiers.

Fidèle à ses traditions humanistes, à son histoire ancrée dans celle du mouvement ouvrier, et convaincue de la nécessité de rassembler et de fédérer les travailleurs et les travailleuses, la confédération décide de se donner comme statuts :

RÉSULTAT DU VOTE SUR LE PRÉAMBULE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 579
Pour	26 686
Contre	893
Nuls et Blancs	3 267
Préambule adopté	96,76 %

ARTICLE 1^{er}

La confédération réunit des organisations syndicales, adhérent aux présents statuts ouvertes à tous les travailleurs et travailleuses résolus, dans le respect mutuel de leurs convictions philosophiques, morales ou religieuses, à défendre leurs intérêts communs et à agir pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité dans une société démocratique et laïque de femmes et d'hommes libres et responsables.

L'action de la confédération est porteuse de valeurs :

- l'émancipation individuelle et collective, reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble;
- la solidarité entre les travailleurs, entre salariés et demandeurs d'emploi, entre les générations et plus largement entre les peuples;
- l'égalité: lutte contre toutes les formes d'exclusion, de

discrimination, de sexism, de racisme et de xénophobie; • la démocratie: les femmes et les hommes doivent avoir prise sur leur vie, du lieu de travail à la gouvernance mondiale.

La confédération et ses organisations combattent toutes les formes d'abus de pouvoir, d'autoritarisme, de totalitarisme et participe à la consolidation de la démocratie. Dans une démarche d'éducation populaire et d'émancipation, elle développe systématiquement la formation de ses adhérents. Elle place la justice sociale au cœur de ses revendications.

La confédération contribue à la construction d'une société où le syndicalisme pèse sur les changements et est un acteur du progrès. La confédération fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale dont l'action aboutit à l'acquisition de nouveaux droits individuels et collectifs.

La confédération agit pour que chacun ait un emploi décent et un revenu lui garantissant une vie digne et la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et culturels.

La confédération lutte pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et de revenu. Elle promeut un équilibre entre vie professionnelle et aspirations personnelles, et agit pour que femmes et hommes soient égaux en droits et en dignité dans toutes les dimensions de la vie.

La confédération revendique une redistribution juste des richesses, indispensable à la cohésion sociale de nos sociétés. La solidarité doit permettre de faire face aux situations liées au chômage, à la pauvreté, la précarité, à la maladie ou à la vieillesse. Les politiques publiques doivent s'adapter à l'évolution des risques qui découlent des mutations de la société.

La confédération milite pour la construction d'un modèle de développement durable, respectueux de l'Homme et de l'environnement et qui garantisse un développement de l'économie, des sciences et des technologies au service de l'humanité.

L'ambition de la confédération et de ses organisations affiliées les conduit à puiser dans toutes les formes démocratiques d'expression, de mobilisation et d'action pour atteindre leurs objectifs: expression de l'indignation, critique sociale, contestation, recours à la grève, proposition, négociation.

Elle s'appuie pour cela sur:

- un syndicalisme reposant sur des adhérents fortement implanté sur les lieux de travail et proche des salarié(e)s;
- un fonctionnement démocratique où chaque adhérent

s'exprime librement et où chaque organisation participe aux délibérations et décisions confédérales. Le fédéralisme et la subsidiarité qui marquent ce fonctionnement confèrent au vote une dimension fondamentale qui donne une délégation de pouvoir et appuie la légitimité de ceux à qui des mandats sont confiés;

- une conception de la sphère sociale et publique reposant sur la laïcité et les valeurs républicaines;
- une approche constructive du dialogue social, privilégiant la confrontation des intérêts divergents et la négociation à une opposition systématique. La confédération plaide pour une complémentarité entre démocratie politique et démocratie sociale. Elle fait de la négociation la voie privilégiée pour dépasser les conflits, et du dialogue social un moyen essentiel du développement économique et social;
- une autonomie vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques. La confédération entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'État, des partis, des institutions religieuses, comme de tout groupement extérieur;
- une autonomie et une transparence financières garantes de son indépendance de pensée, de décision et d'action. La confédération finance majoritairement son action par ses ressources propres. Sa mission syndicale relevant de l'intérêt général, elle s'astreint à rendre publiques les informations sur ses finances et son patrimoine.

La confédération agit en faveur de la construction d'une Europe qui garantit la paix et la démocratie, en promouvant des politiques économiques et sociales de progrès impliquant les peuples et les citoyens. En inscrivant son action dans le syndicalisme international, la confédération entend contribuer aux régulations mondiales indispensables au développement économique, social et des libertés dans le monde, à la solidarité entre les peuples et à la paix.

RÉSULTAT DU VOTE SUR L'ARTICLE 1^{er}

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 824
Pour	26 833
Contre	991
Nuls et Blancs	3 022
Article 1^{er} adopté	



4.3 AUTRES MODIFICATIONS STATUTAIRES

ARTICLE 2 - TITRE, FORME JURIDIQUE ET SIÈGE SOCIAL

La confédération prend pour titre « Confédération française démocratique du travail »; en initiales: CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au ~~livre IV du~~ Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19^e) - 4, boulevard de la Villette.

Il pourra être transféré par décision du Bureau national.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 790
Pour	27 310
Contre	480
Nuls et Blancs	3 056
Modification adoptée	

CRÉATION D'UN ARTICLE 8 BIS

Les organisations syndicales des départements d'Outre-mer avec lesquelles la CFDT a formalisé des relations de partenariat peuvent demander l'affiliation collective de leurs syndicats à la confédération. Cette affiliation est adaptée quant à ses conséquences et aux relations entre les syndicats concernés et la confédération de façon à tenir compte de la part d'autonomie des organisations liée aux réalités géographiques, historiques et politiques. Le règlement intérieur fixe les modalités selon lesquelles la convention de partenariat détermine les dispositions des présents statuts qui sont applicables et, le cas échéant, selon quelles modalités dérogatoires, ainsi que les dispositions qui ne sont pas applicables.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	28 065
Pour	27 748
Contre	317
Nuls et Blancs	2 781
Création adoptée	

ARTICLE 12 - ATTRIBUTIONS

(du Congrès)

Le congrès confédéral a tous pouvoirs, et notamment:

4^e tiret: remplacer articles 27 et 28 par article 28 et 29

- il peut modifier les statuts de la confédération dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution dans les conditions prévues aux articles 28 et 29 des statuts,

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 788
Pour	27 366
Contre	422
Nuls et Blancs	3 058
Modification adoptée	

ARTICLE 13 - TENUE DU CONGRÈS

Remplacer 27 par 28 et 28 par 29

Les décisions du congrès sont prises à la majorité des suffrages exprimés (total des voix pour et contre) à l'exception de:

- la modification du titre, du préambule et de l'article 1^{er} des statuts régie par l'article 28 des statuts;
- la procédure de dissolution, réglée par l'article 29 des statuts.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 875
Pour	27 396
Contre	479
Nuls et Blancs	2 971
Modification adoptée	

ARTICLE 17 - RÉUNIONS - ATTRIBUTIONS

(du Conseil national)

En outre:

- il favorise la mise en œuvre des règles de la Charte financière de la cotisation syndicale et de la Charte des informations nominatives des adhérents établies par le Congrès;

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	28 003
Pour	27 313 97,54 %
Contre	690 2,46 %
Nuls et Blancs	2 843
Modification adoptée	

ARTICLE 24

La cotisation due à la confédération par les syndicats adhérents est fixée par application de la charte financière de la Charte de la cotisation syndicale de l'organisation établie par le Congrès confédéral.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	27 782
Pour	27 076 97,46 %
Contre	706 2,54 %
Nuls et Blancs	3 064
Modification adoptée	



5. MODIFICATION DE LA CHARTE DES INFORMATIONS NOMINATIVES DES ADHÉRENTS

INTERVENTION DE JEAN-LOUIS MALYS

Chers amis et camarades, bonjour.

Je voudrai d'abord remercier Stéphane Bonnetain qui a accepté, après Alain Elie, il y a quatre ans à Tours, de vous rendre compte du mandat que vous avez confié à notre commission.

Je voudrai remercier la commission et ses membres pour le travail effectué ces quatre années, mais aussi me joindre à Stéphane pour rappeler le souvenir de Jean-Marie Villoing de la Fédération Chimie énergie (FCE) qui était l'un des piliers de notre commission et qui nous a quitté brutalement pendant la mandature.

Permettez-moi, au préalable, en complément de l'intervention de Stéphane, de vous indiquer quelques pistes de travail pour la prochaine mandature.

- L'une concerne l'adhésion de nouveaux syndicats à la CFDT. Nous sommes heureux de les accueillir et pour permettre leur intégration, des conventions sont souvent conclues pour qu'elles se mettent progressivement en conformité avec nos règles, dont celles qui sont contenues dans les chartes. La commission se propose d'aider ces syndicats en lien avec la Commission confédérale à l'organisation (CCO) afin d'assurer le suivi de ces conventions dans le temps.
- L'autre concerne l'usage que nous faisons les uns et les autres des informations que nous disposons sur nos adhérents. La charte nationale dont nous parlons, les lois et les recommandations de la Commission nationale informatique et liberté – la Cnil - protègent nos adhérents de tout abus. Le déploiement de Gasel, au-delà de l'attention que nous devons porter pour protéger nos informations, doit être une occasion pour avancer sur la gouvernance de ces données dans toutes les organisations. La commission pense qu'il sera nécessaire de proposer des règles de conduite, des préconisations pour accompagner les syndicats et les militants afin d'assurer le bon usage de nos fichiers et de leurs accès au-delà des règles actuelles.

Dans cet esprit, la commission se propose aussi de poursuivre le travail de suivi du projet Gasel afin de s'assurer que le déploiement de cet outil dans la CFDT se fasse en conformité absolue avec les chartes dont nous nous sommes dotés.

Les militants CFDT, pour la plupart, savent que nous disposons de statuts et d'un règlement intérieur, beaucoup connaissent la Cnas et le règlement qui la régit. Il faut bien le dire, le fait qu'il existe deux chartes confédérales dont le suivi est assuré par des militants élus directement par le



Jean-Louis Malys, secrétaire national

Congrès est peu connu. Permettez-moi en quelques mots de vous rappeler l'histoire de ces chartes, puis je proposerai, au nom du Bureau national, les modifications qui nous semblent indispensables.

Donc, pour commencer, un tout petit peu d'histoire...

En 1973, au cours de son 36^e congrès, la CFDT s'est dotée d'une charte financière. Elle instituait un taux de cotisation en pourcentage du salaire mensuel net (ce taux est de 0,75 % depuis le 1^{er} janvier 1982) et, à l'époque, une part fixe dédiée à chaque structure (fédérations, unions régionales interprofessionnelles-Uri, confédération, etc.). L'objectif de cette charte était de garantir aux organisations confédérées que les aspects liés à la répartition des cotisations étaient déconnectés des enjeux politiques. Elle donnait aussi à chaque adhérent la certitude que l'argent de sa cotisation était bien réparti selon des règles précises et définies vers les organisations destinatrices. Cette charte n'a cessé depuis d'évoluer et de s'adapter.

En 1995, la répartition des cotisations est passée de parts fixes aux structures, à des parts proportionnelles, avec des garanties de ressources minimales pour les syndicats qui organisent des salariés aux revenus faibles.

En même temps, la Charte financière s'est enrichie de dispositions assurant aux adhérents un usage réglementé et sécurisé des informations nominatives et personnelles collectées à travers les outils informatiques mis en œuvre. Ainsi, la « Charte financière » est devenue « Charte financière et informatique ».



Cette réforme a été mise en œuvre à partir de 1998 et a permis de rendre notre système de ventilation de la cotisation plus efficace, plus solidaire, plus sûr.

En 2002 et 2006, au cours des 45^e et 46^e congrès, l'essentiel des réformes a porté sur la création des Unions territoriales de retraités (UTR) et de leur intégration à la charte à travers une cotisation de 0,50 %.

En 2010, à Tours, après une phase de bilan issue d'un débat au Conseil national confédéral, un important travail de réécriture a été effectué pour simplifier et actualiser le texte (les euros, par exemple ont remplacé les francs, le mail a été adjoint à l'adresse postale, etc.). Mais surtout, le Congrès a décidé de scinder la Charte financière et informatique en deux chartes distinctes avec des dénominations plus précises. Ainsi sont nées en 2010, la « Charte de la cotisation syndicale », d'une part, et la « Charte des informations nominatives des adhérents », d'autre part. Deux chartes dont le suivi est toujours assuré par la commission que les syndicats élisent au cours du congrès confédéral.

Après ce travail très important réalisé à l'occasion du Congrès de Tours, il n'est pas question ici de tout réécrire à nouveau, mais simplement d'examiner et de modifier les seuls aspects qui paraissent devoir être mis à jour.

La Charte de la cotisation financière reste en l'état.

Les seules modifications concernent la Charte des informations nominatives des adhérents et encore, uniquement la « Grille des informations collectées par le syndicat et communiquées aux structures » qui est en fait l'article 1.16 de la dite charte.

Je vais vous présenter très rapidement les six modifications proposées par la Commission de suivi et approuvées par le Bureau national.

- Le Numéro personnalisé de l'adhérent (NPA) apparaît dorénavant dans la grille.
- La date de naissance devient visible pour le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC).
- Le numéro de téléphone mobile devient accessible à toutes les structures, sauf le SCPVC et la Cnas.
- L'adresse de l'entreprise devient visible pour la confédération.
- Le nom du militant en charge du contact avec le SCPVC apparaît et n'est accessible qu'au syndicat et au SCPVC.
- La date de paiement de la dernière cotisation syndicale devient visible pour l'ensemble des structures CFDT ayant accès au fichier.

Ces six propositions de modification ont été transmises aux syndicats avec les explications adoptées par le Bureau national. Onze syndicats ou unions territoriales de retraités (UTR) ont réagi à ces propositions par 18 remarques ou



Le Cyber café du congrès

© Olivier Clément.

propositions de modification. La Commission des résolutions puis le Bureau national ont examiné ces remarques et propositions.

- Une UTR dans un commentaire souhaitait qu'apparaisse la date de la première adhésion, expliquant que les adhérents et les militants étaient attachés à leur fidélité à la CFDT, source de fierté.

Il est vrai que jusqu'à présent toute modification de périmètre ou changement de situation entraînait l'inscription d'une nouvelle date, effaçant la première date d'adhésion et donc cette fidélité à la CFDT. Sachez d'une part, que le NPA va permettre dorénavant, par le transfert mis en œuvre dans Gasel, de conserver cette seule date de première adhésion. Il est vrai que cette nouvelle fonctionnalité ne permet pas de rendre visible la toute première date d'adhésion pour les adhérents un peu plus anciens. On ne peut pas exclure d'ajouter une date de première adhésion qui serait déclarative, mais cette rubrique n'a pas été prévue jusqu'à présent dans Gasel.

- Huit syndicats ont souhaité la suppression de la visibilité du numéro de téléphone portable ou ont formulé des commentaires.

Le Bureau national a rejeté ces propositions de suppression. Déjà, en 2010, le Congrès a estimé que l'adresse mail était assimilable à l'adresse postale dans la mesure où l'adhérent accepte de la transmettre. Depuis le numéro de portable s'est quasiment généralisé et devient un mode de contact habituel en particulier par la possibilité de communiquer par SMS. Cette banalisation s'étend dans tous les services, par exemple à la SNCF, dans les administrations ou dans les ventes par internet. Les structures de la CFDT peuvent avoir le souhait d'utiliser ces possibilités dans certaines circonstances qui seront évidemment ciblées. De fait aujourd'hui, la confédération, les Uri et les fédérations diffusent des magazines ou des revues à leurs adhérents, et possèdent des sites internet. Il ne s'agit donc pas de contourner les syndicats ni de violer l'intimité des adhérents, mais simplement de prendre en compte une évidence... Les moyens de communication se sont démultipliés et il serait aberrant que la CFDT soit la seule structure à en rester à la simple adresse postale. Cet ajout est à comprendre dans une démarche de communication globale qui devra dans l'avenir savoir utiliser les nouveaux outils numériques. Cet usage devra se faire évidemment d'une façon maîtrisée, sans abus ni harcèlement, ce qui serait de toute façon totalement contre-productif.

- Parce que, comme le prévoit la charte, seuls les syndicats et le SCPVC peuvent avoir connaissance de la modalité de paiement et des montants de cotisation, le Bureau national estime utile que toutes les autres structures, sans avoir

bien sûr accès à ces informations qui doivent rester confidentielles, puissent connaître simplement la date de la dernière cotisation versée. Bref, savoir si tel ou tel adhérent est bien à jour de cotisation.

Aucun syndicat ne conteste ni le principe ni le fait que cette information puisse être utile lorsqu'un simple adhérent écrit par exemple à la confédération ou à une structure confédérée. La seule inquiétude formulée par sept syndicats concerne la question du mandat. Pour les rassurer, je vous confirme que cette indication portée sur la fiche de l'adhérent ne modifie en rien les modalités de mandat ou de désignation telles qu'elles existent dans les statuts et les règlements intérieurs de nos organisations. Certains mandatements liés au syndicat peuvent nécessiter l'accord de celui-ci... Ce sera toujours le cas. D'autres, par exemple nationaux ou régionaux, ne prévoient aucune autorisation préalable du syndicat d'origine du militant. C'est le cas souvent, pour ce qui concerne les responsabilités au sein de la CFDT, des candidats présentés au Congrès par les bureaux sortants. Là encore, ça ne change rien.

Le Bureau national affirme donc que les six propositions de modification de la Charte des informations nominatives des adhérents vont dans le bon sens et sont de « bon sens ». Elles nous permettent d'avancer vers l'utilisation des nouveaux outils de communication sur lesquels nous ne devons être ni absents ni timorés. Nous le regretterions demain.

Avoir une meilleure connaissance de la situation précise de nos adhérents est une nécessité pour être davantage à leur service, être réactifs et disponibles. C'est le sens des chantiers engagés à Tours et il serait incompréhensible que nos outils informatiques ne les prennent pas en compte.

Enfin, être à la CFDT, c'est accepter de mettre en œuvre, dans toutes ses dimensions, le fédéralisme qui structure notre organisation sans se faire de mauvais procès ou dresser des barbelés autour de nos organisations.

Au nom du Bureau national, je vous invite à approuver massivement ces modifications de la Charte des informations nominatives des adhérents.

RÉSULTAT DU VOTE

Inscrits	35 124
Retirés	30 846
Exprimés	24 719
Pour	22 343
Contre	2 376
Nuls et Blancs	6 127
Modification adoptée	



6. INVITÉS ET INTERNATIONAUX

- 6.1 Intervention de Bernadette Ségal p. 149
- 6.2 Motion d'actualité
présentée par le Bureau national confédéral p. 152
- 6.3 Intervention de Hocine Abassi p. 153
- 6.4 Ils se sont retrouvés à Marseille p. 154

6.1 INTERVENTION DE BERNADETTE SÉGOL

Présidente, chères et chers amis,

Les résultats des élections du Parlement européen sont alarmants. Presque 60 % des citoyens ne sont pas allés voter.

Dans certains pays, les europhobes et les extrêmes ont obtenu des résultats considérables.

Surtout en France avec la montée du Front national et au Royaume-Uni avec l'Ukip. Même dans les pays nordiques, notamment en Suède, au Danemark, mais aussi en Finlande, des partis nationalistes et conservateurs ont obtenu des résultats significatifs.

Quelques bonnes nouvelles cependant. En Italie, le Parti démocrate a connu un succès remarquable et cela sur fond de crise. En Grèce, en Espagne et au Portugal, des pays les plus touchés par la crise financière, l'extrême droite n'a pas gagné du terrain. C'est encourageant.

C'est vrai, les rétrogrades et des nationalistes ont gagné du terrain au Parlement européen.

Leur dénominateur commun, c'est le refus de l'Europe et la méthode de l'obstruction.

Que le Front national ait pris la première place en France est alarmant, pas seulement pour la France mais pour l'Europe toute entière. La France, deuxième force économique, pays fondateur de la Communauté européenne, le pays de Robert Schuman, de Jean Monnet et de Jacques Delors reste un pays déterminant pour l'avenir européen.

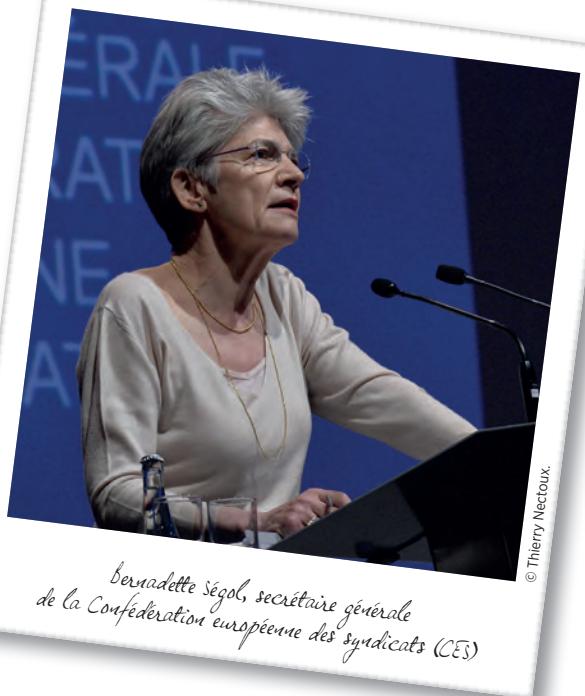
Je suis, vous êtes, la Confédération européenne des syndicats (CES) est atterrée de voir arriver en tête un parti qui prône le retour vers l'État national, qui prône l'abandon de la monnaie unique et le retour au franc, qui veut fermer les frontières et abandonner la libre circulation, qui a comme fonds de commerce la xénophobie et même le racisme.

De très, très douloureuses marques de l'histoire du siècle dernier remontent dans notre mémoire collective.

Deux guerres, le fascisme et le totalitarisme ont dévasté notre continent. Les colonialismes des uns et des autres ont laissé des cicatrices jusqu'à nos jours.

Soyons clair, l'histoire des États-nations est tout sauf glorieuse.

L'Union européenne (UE) est une réponse heureuse aux malheurs du passé; cette réponse, nous ne la braderons jamais.



Mais l'UE, c'est aussi une réponse pour le XXI^e siècle. Quel est le poids de la France face à la Chine ou aux USA? Par contre, le poids de l'UE est tout à fait considérable. La globalisation exige que les États-nations européens regroupent leurs forces. C'est aussi une condition de la croissance et de l'emploi.

L'Union européenne reste un projet en construction permanente. Elle a connu des hauts et des bas; elle est bourrée de contradictions et sa route est semée d'obstacles.

C'est normal. Construire un niveau supranational en conciliant les intérêts et les diversités nationales et régionales n'est pas un long fleuve tranquille.

C'est très compliqué. Il n'y a pas de baguette magique.

La Confédération européenne des syndicats est la résultante logique de la construction européenne.

Le monde du travail a besoin d'une représentation unie qui défende et promeut les intérêts de ses membres, et qui dise haut et fort ce qui va et ce qui ne va pas.

Qui lève sa voix et mobilise et agisse contre les dérapages du néolibéralisme.

Se lamenter ne sert à rien. Rester sur le bord de la route et refuser de marcher est contre-productif. Nous devons travailler à l'intérieur du système européen. Croire que simplement changer la communication sur l'Europe changera l'Europe est une erreur; ce qu'il faut, c'est voir le modèle social européen comme un modèle d'avenir, réorienter les politiques européennes vers une croissance soutenable et des emplois de qualité.



Vous CFDT, nous CES, syndicat européen, sommes une force essentielle dans la démocratie européenne.

Nous avons bougé, nous bougeons et nous bougerons. Nous ne nous tairons pas.

À l'intégration économique, il faut répondre par une intégration et une action syndicale coordonnées. Il reste du chemin à faire; je suis bien placée pour le savoir. Mais ne négligeons pas le chemin parcouru.

Le système financier doit alimenter l'économie réelle. C'est sa fonction. En cela, le système financier a une mission de service public. Qui s'en souvient encore?

Le système s'est dévoyé; les banques ont spéculé et fait de l'argent sur de l'argent; puis le château de cartes s'est écroulé, avec le résultat que vous savez.

Ce n'est même pas une « économie de casino », car dans un casino il y a des règles. Ceux qui ne les respectent pas, reçoivent un carton rouge.

Et à la fin de chaque journée, le fisc encaisse les impôts des casinos.

Notre système bancaire tire la couverture à lui. Quand tout va bien il encaisse les profits, quand ça va mal c'est l'État qui casque. Et l'État, c'est vous, c'est le citoyen ordinaire.

Ce n'est pas normal. Ce n'est pas acceptable.

Nous sommes loin d'avoir rétabli un système bancaire fiable. On peut le faire au niveau européen. Au niveau mondial, c'est beaucoup plus difficile, même si c'est souhaitable. De mon point de vue, très loin. Quelques progrès ont été faits, mais nous ne sommes pas à l'abri d'une autre crise bancaire. Et ce n'est pas moi qui le dit, c'est Christine Lagarde.

Nous avons aussi un problème de fiscalité. D'abord un problème de concurrence sur le taux de fiscalité des entreprises (entre 12 et 30 %) et ensuite un problème avec la multiplication des techniques d'évitement fiscal, sans parler de la fraude fiscale.

De grandes multinationales, d'origines diverses y compris européenne, font leur profit en Europe et évacuent ces profits ailleurs pour échapper au fisc – Amazon est un exemple. Ça veut dire qu'elles profitent quasi gratuitement des infrastructures, des services publics, transports et autres sans contribuer à les financer.

Il y a un mot pour qualifier cela. C'est le mot « vol ». Cela demande une réaction européenne et globale.

On nous dit que la crise est finie.

Pourtant hier l'Organisation internationale du travail (OIT) sortait un rapport. Il dit essentiellement trois choses. Un, la pauvreté et l'exclusion affectent aujourd'hui 123 millions de

personnes dans l'Union européenne, soit 24 % de la population. Deux, le coût de l'ajustement a été payé par les populations. Trois, le modèle social européen a considérablement réduit la pauvreté, mais les politiques à court terme ont érodé et érodent ce modèle.

Alors, moi, je vous le dis ici, je ne veux plus jamais entendre un seul leader européen oser dire que la crise est finie tant que cette situation de chômage, de précarité, de pauvreté perdure.

Les leaders européens semblent considérer que chômage, pauvreté, précarité sont un mal, certes, mais un mal nécessaire. Pourquoi? Peut-être parce qu'ils ne savent pas ce que c'est que le chômage, la pauvreté ou la précarité.

Nous disons: protection sociale, santé, pension, éducation, transport sont les structures essentielles d'une bonne société. Nous refusons que les victimes de la crise financière soient ceux qui paient la facture.

Il faut des investissements pour une croissance soutenable et un emploi de qualité. Il faut de vrais changements des politiques européennes. C'est ce que nous attendions avant les élections et ce que nous voulons après.

Laurent Berger s'est exprimé récemment dans un quotidien français. Je le cite: « *Notre enjeu collectif, c'est le contenu de la croissance, en refusant de réduire nos débats à l'unique approche chiffrée... Construire un avenir de progrès pour tous, c'est affirmer une économie au service de l'intérêt général... Cela nécessite de concevoir le progrès au-delà des seuls indicateurs économiques et financiers* ».

Je partage l'opinion de votre Secrétaire général.

Il y a beaucoup à faire en Europe. Des investissements dans nos infrastructures, dans l'appareil productif, dans la formation, l'éducation, la santé, dans une ré-industrialisation écologique. La liste est longue.

La CES a fait des propositions: pour un contrat social pour l'UE et pour un plan d'investissement à grande échelle.

Nous discutons avec les responsables politiques pour qu'ils s'emparent de nos idées et les mettent en pratique.

Tout cela est dans l'intérêt de tous, et d'abord des jeunes aujourd'hui sur la touche.

Je reviens vers la fin au début de mon intervention, aux élections européennes.

Il y a eu consensus entre les grandes familles politiques pour que les résultats de ces élections déterminent le choix du président de la Commission européenne. C'est dans cette logique que le candidat du Parti populaire, Jean-Claude Juncker, devrait être le candidat du Conseil européen. Cela était clair avant les élections.

Et maintenant, après les élections, la danse du ventre habituelle de nos leaders recommence. Monsieur Juncker déplaît à Monsieur Cameron, à Monsieur Victor Orban et peut-être à d'autres qu'on m'a interdit de nommer ici.

Une question simple à vous Monsieur Cameron: qu'est-ce qui est le plus démocratique: vos réserves et les pions que vous voulez placer sur l'échiquier européen, ou le choix des électeurs?

Notre réponse ne fait aucun doute: le candidat désigné par le parti qui a gagné les élections doit devenir Président de la Commission.

Un autre choix, une combine dans la kitchenette des chefs, serait un coup bas pour la démocratie européenne.

Madame Merkel s'est prononcée vendredi passé, enfin et après certaines hésitations, pour M. Juncker. Reste à voir la suite.

Tout au long de son histoire, et dans un contexte de pluralisme culturel et syndical, la CES a prouvé qu'elle était une force de proposition et d'action.

La CES doit concilier intérêts nationaux et intérêt européen et supranational. Pas facile, mais primordial.

J'aime appeler la CES le « syndicat européen », même si je connais la nuance entre confédération syndicale et syndicat.

Vous la connaissez aussi.

Mais j'aime appeler la CES le « syndicat européen », parce que nous avons les même objectifs qu'un syndicat et que nous utilisons les même moyens.

Nos moyens sont doubles: opposition, quand il faut avoir une parole ou des actions fortes – et c'est très fréquent ; mais aussi proposition et négociation, car nous devons proposer et négocier.

Je crois que la CFDT se retrouve bien dans cette dualité.

Le dialogue social au niveau européen est difficile, parce que la Commission a cessé d'avoir un véritable agenda social qui soutienne les négociations, et aussi parce que les employeurs, dans le contexte idéologique actuel, ont le vent en poupe.

Une question importante se pose et se posera inévitablement de plus en plus dans l'Union économique et monétaire. La question est celle-ci: quel rôle doit et devra jouer la CES dans la gouvernance économique européenne? Quelle complémentarité entre le syndicalisme national et le syndicalisme européen?

Voilà sans doute un thème pour notre prochain congrès. D'ailleurs fixé à Paris. Et organisé par l'ensemble des confédérations françaises affiliées à la CES.

Une première, et j'en suis certaine, un succès.

Un mot sur les négociations entre l'Union et les États-Unis avec comme objectif la conclusion d'un partenariat transat-

lantique. Ces négociations nous concernent tous.

Nous ne sommes pas disposés à sacrifier nos acquis au profit d'un accord de libre échange qui attaquerait les services publics et nos systèmes de protection sociale.

Notre modèle social n'est pas à vendre.

La CES est en contact permanent avec la Confédération des syndicats US AFL-CIO.

Le fonctionnement d'un axe syndical transatlantique reste essentiel pour consolider notre influence. Encore une fois ici, notre force sera dans notre cohérence et dans notre unité.

Je voudrais adresser mes remerciements à la CFDT – et la CFDT c'est vous – pour son infatigable et loyale participation à la vie de la CES. J'apprécie votre combativité et votre sens du compromis, et aussi l'amitié dont beaucoup d'entre vous ont fait preuve à mon égard depuis de nombreuses années. Je nommerai ici seulement François et Laurent, mais je pourrais en nommer beaucoup d'autres qui sont dans la salle et que je connais depuis longtemps.

Je veux consacrer un paragraphe particulier à Marcel Grignard.

Marcel est de ceux qui imposent le silence dans notre Comité exécutif quand il parle.

Car, lui, quand il parle, il a vraiment quelque chose à dire. Marcel, tes analyses serrées, tes critiques, questions et propositions ont souvent fendu un brouillard un peu morne, mis des propositions là où il n'y avait que jérémiade.

Tu as un esprit clair et une inquiétude active. Ça fait du bien. Merci Marcel pour tout cela, et pour la confiance et le soutien amical que tu m'as accordés.

Nous n'avons pas la vie facile. Et beaucoup d'obstacles restent à franchir. Mais je suis absolument certaine que notre action est utile et indispensable.

Je suis convaincue que la CES pourra continuer à compter sur votre engagement et votre force de proposition.

Pour votre cinquantième anniversaire, je vous souhaite du tonus et un très bel avenir.

Mais je le sens ici: nous sommes tous bien vivants.

Merci.



6.2 MOTION D'ACTUALITÉ PRÉSENTÉE PAR LE BUREAU NATIONAL CONFÉDÉRAL

REDONNER UN PROJET A L'EUROPE

Les résultats des élections au Parlement européen qui se sont déroulées du 22 au 25 mai 2014 traduisent en Europe, et plus particulièrement en France, le ressentiment de nombreux travailleurs et de nombreux citoyens face aux effets des crises financières, économiques, sociales et environnementales auxquelles l'Europe et ses États membres sont confrontés. Pour beaucoup de salariés, les conséquences sont un pouvoir d'achat en recul, un accroissement des inégalités et de la précarité. Le chômage, massif dans de nombreux pays, en particulier pour les jeunes, continue à croître mois après mois notamment en France. Dans les pays qui ont mis en place des politiques d'austérité, des dispositifs sociaux vitaux sont mis en cause.

L'abstention massive, le vote important en faveur de forces politiques qui prônent le repli des États sur eux-mêmes, le rejet de l'autre, la discrimination et la xénophobie, mettent en danger notre démocratie et la construction européenne.

Ce vote manifeste aussi une crise de la représentation politique. L'absence de perspectives proposées par les responsables politiques européens et nationaux est criante. Les décisions des chefs d'État et de gouvernement, dictées par une vision de court terme des intérêts nationaux, entraînent l'Europe dans une spirale régressive de concurrence sans fin entre les États. Les débats de la campagne électorale en France ont largement confirmé ce constat : les décisions politiques européennes non assumées et le renvoi sur l'Europe de la responsabilité des conséquences résultant de choix politiques nationaux nient, de fait, l'intérêt commun des Européens en ouvrant l'espace à ceux qui le contestent. Qui plus est, les avancées réelles en matière d'intégration européenne sont occultées.

Cette situation appelle à la responsabilité l'ensemble des acteurs politiques économiques et sociaux, institutions et organisations, afin d'apporter des réponses à la hauteur de sa gravité. Le syndicalisme européen est lui aussi interpellé. Il doit rendre plus lisible son analyse et ses propositions pour amener les travailleurs à s'inscrire dans une dynamique mobilisatrice.

Nous revendiquons un nouveau mode de développement, fondé sur une croissance plus qualitative, qui permette de concilier performance économique, progrès social et emploi de qualité pour tous, en répondant aux défis environnementaux. Dans un monde ouvert où les interdépendances sont croissantes, l'Europe est le seul espace pertinent qui permet d'agir et de peser en ce sens.

C'est ce projet qui doit guider et mobiliser tous ceux qui refusent la spirale du déclin et les chimères d'un repli national mortifère. Il doit reposer sur la recherche de la qualité et la coopération en lieu et place d'objectifs uniquement quantitatifs et privilégiant la concurrence. Il doit faire du social un élément structurant de la cohésion et du dynamisme européen. Il impose une Europe plus démocratique associant davantage les citoyens aux décisions politiques et donnant une nouvelle place au dialogue social. Il doit donner des perspectives en particulier aux jeunes générations.

Le plan d'investissement proposé par la Confédération européenne des syndicats s'inscrit dans cette nouvelle dynamique dont l'Europe a besoin. Il s'agit de convaincre et mobiliser pour que des moyens importants soient dégagés en faveur de l'élévation des compétences des salariés, de la transition énergétique et écologique, de l'avenir industriel, des infrastructures et des services publics.

Dans ce cadre, sur le plan social, notre engagement dans le syndicalisme européen doit apporter des résultats concrets aux salariés. C'est le sens des propositions en faveur d'un socle social portant sur le salaire minimum, la protection sociale, la formation et la qualification des salariés, la mobilité et les transitions professionnelles.

Faire progresser ce projet engage l'ensemble de la CFDT. Notre responsabilité est de montrer et démontrer par notre présence auprès des salariés, par l'obtention de résultats concrets répondant à leurs préoccupations, que la construction européenne ouvre des perspectives de développement économique et de progrès social pour tous, porteuse de plus de cohésion et de justice sociales ; une Europe qui fait du respect et de la reconnaissance de ses diversités sociales et culturelles une richesse et le socle d'un espace de démocratie et de paix. Cela implique de faire plus et mieux afin de former et d'accompagner les militants pour que la dimension européenne prenne toute sa place dans l'action syndicale quotidienne dans les entreprises et les administrations.

6.3 INTERVENTION DE HOUCINE ABASSI

Chers camarades,

C'est un honneur et un plaisir pour moi et pour la délégation qui m'accompagne d'être parmi vous. Tout en vous remerciant de l'accueil chaleureux que vous nous avez réservé, je tiens tout d'abord à saluer au nom de tous les syndiqués de l'UGTT votre Congrès. Je tiens également à remercier votre grande et prestigieuse organisation, « la CFDT », pour le témoignage de sympathie fraternel et de soutien solidaire qu'elle a toujours manifesté à l'égard de notre organisation, l'UGTT.

Nous n'oublions jamais les gestes de solidarité que la CFDT a manifestés à l'égard de notre organisation et à l'égard de ses militants et militantes tout au long de sa lutte pour son autonomie. Il s'agit :

- de soutien exprimé lors des répressions sanglantes et l'emprisonnement de toute la direction syndicale de l'UGTT à la suite de la grève générale du 26 janvier 1978;
- de la position ferme de votre organisation lors de la révolte du pain, en janvier 1984, pour exprimer son soutien au peuple tunisien en lutte pour améliorer les conditions de sa vie quotidienne et exiger la libération des dirigeants ugettistes détenus;
- de l'acte de sympathie et de considération en acceptant à l'initiative de la camarade Nicole Notat, au début des années 90, d'organiser l'université d'été annuelle de la CFDT à l'Hôtel Amilcar de l'UGTT à Carthage;
- du soutien et des messages de solidarité ouvrière lors de la révolution du 14 janvier 2011;
- des inoubliables messages de soutien et de sympathie suite aux attaques contre les locaux de l'UGTT le 4 décembre 2012 par les milices fascistes à la solde de la Troïka au pouvoir;
- de l'assistance continue apportée en matière de formation professionnelle et de renforcement de capacité dans le cadre des relations de coopération et d'échange entre nos deux organisations.

Ce sont là des moments forts à ne pas oublier et qui nous font toujours chaud aux coeurs.

Comme vous le savez, les pays en voie de développement, dont la Tunisie, font face actuellement à des situations économiques particulièrement difficiles, qui ont pour cause en partie, les conséquences des crises financières internationales et l'aggravation de la dette extérieure de ces pays, conséquences qui limitent fortement l'investissement et les possibilités de créations d'emplois augmentant ainsi le chômage, la pauvreté et la précarité.

Bien entendu, le déclin ou la stagnation de la croissance économique dans les pays du nord affecte les économies des pays du sud qui sont déjà gangrenés par d'autres maux qui



Houcine Abassi, secrétaire général de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT)

empêchent toute politique réelle de développement.

Il s'agit notamment :

- du secteur informel qui compte plus de la moitié des travailleurs sans droits fondamentaux, et qui constitue une source de *dumping social* où les efforts de syndicalisation sont presque vains;
- de la mauvaise gouvernance et la corruption qui empêchent toute politique de transparence, d'équité et de justice sociale;
- et enfin de la migration et du trafic humain où des millions de travailleurs et de travailleuses sont sauvagement exploités et humiliés en violation totale de leurs droits fondamentaux.

Les axes de lutte communs ne manquent pas et, face à la mondialisation, nous avons les mêmes intérêts, surtout en face des entreprises multinationales, qui pratiquent les mêmes politiques de précarisation partout dans le monde.

Qu'il s'agisse de la lutte pour un développement durable et équitable, pour une meilleure protection sociale, pour la démocratisation des organisations internationales, pour la liberté, la démocratie et la justice sociale, pour lutter contre l'emploi précaire et pour la paix entre les peuples, nous aurons toujours besoin d'une meilleure coordination et de plus de solidarité entre nos deux organisations, entre nos militants et militantes, et entre nos travailleurs et travailleuses.

Restons alors solidaires et unis contre l'injustice, contre la précarité, contre l'exploitation du genre humain.

Notre passé commun de solidarité ouvrière le commande, l'avenir de notre coopération n'en sortira que plus renforcé.

Plein succès à vos travaux,
vive la solidarité syndicale, vive la CFDT !



6.4 ILS SE SONT RETROUVÉS À MARSEILLE

DES SYNDICALISTES FRANÇAIS

Parmi les représentants des organisations syndicales, Luc Béville, secrétaire général de l'Unsa, conduisait une délégation de responsables. Une délégation composée de quatre responsables de la CGT avait aussi fait le déplacement jusqu'à Marseille. Marie-Françoise Leflon représentait la CFE-CGC et Philippe Louis la CFTC. La fabrique, ex. Confédération étudiante, conduite par Boubacar Diop, était venue en nombre. Enfin, Thomas Magnan représentait la Jeunesse ouvrière chrétienne.

DES REPRÉSENTANTS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Invités aussi, des représentants de la société civile. Parmi ceux qui avaient répondu à l'invitation : Serge Bizouerne, Eric Grolleau et Aurélie Marc, respectivement président, directeur général délégué et chargée d'études chez Dom Plus, Jean-Pierre Bobichon, président fondateur de Notre Europe, Robert Bonnand et Barbara Causse, consultants au sein du cabinet Algoe Consultants, Etienne Caniard et Jean-Michel Cohen Solal, respectivement président et délégué général de la Fédération nationale de la mutualité française, Christian Castagnet, dirigeant fondateur du ca-

binet Castagnet, Philippe Frémeaux, éditorialiste et journaliste économique à *Alternatives économiques*, Patrice Garnier, président de France active, Franck Georgi et Claude Roccati, respectivement historien maître de conférence et doctorante en histoire contemporaine de l'Université Paris 1, Marie-Aline Guidon de ACO, Jean-Paul Guillot, président de Réalités du dialogue social, Renée Habozit, directrice générale de Uni Prévoyance, Amel Hafid, cheffe du Bureau des relations collectives du travail à la Direction générale du travail, François Hauser, directeur général et fondateur de Neoxia, Annette Jobert, directrice de recherches au CNRS, Pascal Lam, cofondateur et gérant du cabinet Espère, Frédéric Lerais et Jean-Marie Pernot, respectivement directeur général et chercheur à l'Ires, Catherine Malaval, directrice générale de l'Agence M&CSaatchi Corporate, Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc-Arrco, Jean-Marie Marx, directeur général de l'Apec, Michèle Millot et Jean-Pol Roulleau, respectivement présidente et directeur général de l'Ores, Christian Pellet, président directeur général du cabinet Sextant, Fadéla Pinon et Brigitte Wartelle, respectivement consultante et associée au sein du cabinet de conseil Stratorg, Jean-Paul Raillard, directeur général du cabinet d'expertise Syndex, Jean-Marc Robinet, directeur général de Réunica, Nicolas Sadoul, secrétaire national de la Ligue de l'enseignement, Irène Scolan, directrice nationale adjointe du secteur non marchand chez KPMG, Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, Isabelle Tracq, associée chez Ernst & Young, Robert Zarader, président de Equancy & Co.



Nicole Notat, Edmond Maire, Laurent Berger et François Chérèque

© Infocom



© Thierry Nectoux

DES PARTENAIRES DANS LES DOM-TOM

Pour les Dom-Tom, huit organisations syndicales étaient représentées. La Guadeloupe par Henri Berthelot et Christelle Chevalin de l'UIR CFDT, la Guyane par Daniel Clet et Martine Nivoix de la CDTG, Mayotte par Ousseni Balahachi et Moinourou Abdourraquib de la Cisma CFDT, la Polynésie par Tu Yan et Maïté Orbeck de A Tia I Mua, la Martinique par Eric Picot et Paul-Emile Beausoleil de l'UIRM CFDT, la Nouvelle Calédonie par Didier Guénant-Jeanson et Térono Manate de l'Usoenc, La Réunion par Jean-Pierre Rivière et Marie-Andrée Lafitte de l'UI CFDT, Saint-Pierre et Miquelon par Véronique Perrin et Bruno Moraze de l'UI CFDT.

D'ANCIENS RESPONSABLES DE LA CFDT

D'anciens secrétaires généraux avaient fait le déplacement jusqu'à Marseille: François Chérèque, Jean Kaspar, Edmond Maire, Nicole Notat. Parmi d'anciens membres de la Commission exécutive, étaient présents Gaby Bonnard, Robert Bono, Jacky Bontems, Alain Chupin, Yvonne Delemotte, Pierre Héritier, Michel Jalmain, Anousheh Karvar, Hubert Lesire Ogrel, Jean-René Masson, Jacques Moreau, Jean-Marie Spaeth, Annie Thomas, Jean-Marie Toulisse et François Troglić.

DES SYNDICALISTES DU MONDE ENTIER

Près d'une soixantaine d'invités représentant 48 organisations syndicales dans 32 pays ont répondu à l'invitation de la CFDT à Marseille.

De l'Union européenne et des syndicats associés au sein de la CES

Plus de vingt organisations membres ou membres associés de la Confédération européenne des syndicats (CES) se sont retrouvés à Marseille, parmi lesquels de nombreux secrétaires généraux. Parmi ces responsables, Bernadette Ségal et Peter Seideneck, respectivement secrétaire générale et conseiller de la CES. Étaient représentés le DGB (Allemagne) ; la CSC et la FGTB (Belgique) ; la Citub et Podkrepia (Bulgarie) ; l'Uatuc (Croatie) ; les CCOO, Ela-STV, l'UGTE et l'Uso (Espagne) ; la Tuc (Grande Bretagne) ; Liga (Hongrie) ; la CGIL et la CISL (Italie) ; Lbas (Lettonie) ; LPS-Solidarumas (Lituanie) ; la LCGB (Luxembourg) ; la CCM (Macédoine) ; NSZZ Solidarnosc (Pologne) ; la CGTP-IN (Portugal) ; le Cartel Alfa (Roumanie) ; l'UGS Nezavisnost (Serbie) ; Lo Norvège (Norvège) ; Lo et TCO (Suède).

D'Afrique

El Hachemi Benmouhoub de l'UGTA (Algérie), Dago Elie Boga de la CISL Dignité et Kodjo Berville de l'UGTCI (Côte d'Ivoire), Ahmadou Diallo, Aminata Mara tous deux de la CNTG et Aboubacar Tounkara de l'USTG (Guinée), Mohamed Haytoum de l'UMT (Maroc), Sabin Kpokolo de la CSTC (République de Centre Afrique), Modeste Ndongala N'Sibu de l'UNTC (République démocratique du Congo), Attou Diaw de la CNTS et Aliou Ba de l'Unsas (Sénégal), Houcine Abassi et Ahmed Dhifli de l'UGTT (Tunisie).

D'Asie

Dongfang Han du China Labour Bulletin (Chine) et Duarte Barreto de Fédina (Inde).

D'Amérique

Pablo Micheli et Gustavo Hugo Rollandi de la CTA (Argentine) ; Daniel Gaio de la Cut (Brésil) ; Jean Lacharité de la CSN, Daniel Boyer et Serge Cadieux de la FTQ (Canada) ; Maybell Padilla Perez et Anibal Cabrera de la CSIC (Cuba).

Des organisations internationales

Outre Jaap Wienen, secrétaire général adjoint de la Confédération syndicale internationale (CSI) : Yaovi Akouete et Kouglo Lawson Body, respectivement secrétaire général adjoint et économiste de la CSI Afrique ; Victor Baez, secrétaire général de la CSA ; Roland Schneider, conseiller politique au sein du Tuac (représentation syndicale au sein de l'OCDE).

ET AUSSI...

Sabine Kohl de l'Ambassade d'Allemagne, Marjoleine Hennis de l'Ambassade des Pays-Bas, Benjamin Schreiber de la Fondation Friedrich Ebert.



Jacques, Isabelle et Isabelle

Jaclyne et Isabelle

Arnaud

7. LA CFDT A FÊTÉ SES 50 ANS À MARSEILLE

Le 6 novembre 1964, la CFTC, Confédération française des travailleurs chrétiens devenait la CFDT, Confédération française démocratique du travail.

Le 5 juin 2014, les congressistes du 48^e Congrès de la CFDT et leurs invités ont vibré à l'unisson de la grande soirée des 50 ans qui restera un très bon souvenir pour tous.

Débutée sous le beau soleil marseillais par un apéritif en plein air pendant lequel les convives ont pu se détendre et échanger, elle a continué au Palais de l'Europe qui, pour l'occasion, s'était paré de son habit de lumières, d'une scène et d'écrans géants permettant à tous les convives de profiter pleinement du spectacle.

La vision de la CFDT et de son histoire.

Une fois les convives installés, ce qui prend un peu de temps quand on parle de quasiment 3 000 personnes, les discours prononcés, le film « 50 ans, 5 regards, 1 histoire » a laissé la



© Bruno EviZ.

Ouverture de la soirée par Laurent Berger



© Thierry Nectoux.

Les convives étaient nombreux !



© Thierry Nectoux

Bourvil et sa désormais mythique 2 CV ont traversé l'écran...

parole à Edmond Maire, Jean Kaspar, Nicole Notat, François Chérèque et Laurent Berger, pour qu'ils nous livrent leur vision de la CFDT et de son histoire.

Puis l'ambiance est montée d'un cran avec le diaporama en musique des 50 ans qui a repris tous les évènements, découvertes, progrès technologiques, femmes et hommes, et tubes musicaux de la période. Certains personnages réels ou de fiction ont même traversé l'écran pour rejoindre les convives dans la salle. Ont défilé ainsi : Bourvil et sa désormais mythique 2 CV, Yannick Noah, Harry Potter, Michel Polnareff et bien d'autres encore...

Le plaisir des papilles n'a pas été oublié non plus, puisque le repas a été servi pendant que défilait le diaporama et que toutes les tables reprenaient à l'unisson les chansons les plus connues. Bel échauffement, qui a permis à tous de rejoindre la piste de danse dès le dessert et le phénoménal gâteau des 50 ans !



© Bruno EviZ

Les tables dressées par la truffe noire, traiteur de la soirée



Jacqueline, Isabelle et Isabelle

Jaclyne & Isabelle

Arnaud

8. DEUXIÈME ÉCO-CONGRÈS

Extrait du discours de clôture prononcé par Laurent Berger.

[...] À ce congrès, nous avons voulu contribuer au défi du développement durable et continué à mettre en pratique nos idées en limitant nos impacts environnementaux.

Le bilan carbone de ce congrès a été calculé et nous avons progressé depuis Tours. 17 % de consommation de papier en moins, ce n'est pas rien. Nos partenaires et nos prestataires ont eux aussi joué le jeu de notre démarche éco-responsable. Merci à eux.

Nous compenserons la totalité des émissions du congrès en faveur de deux projets de développement.

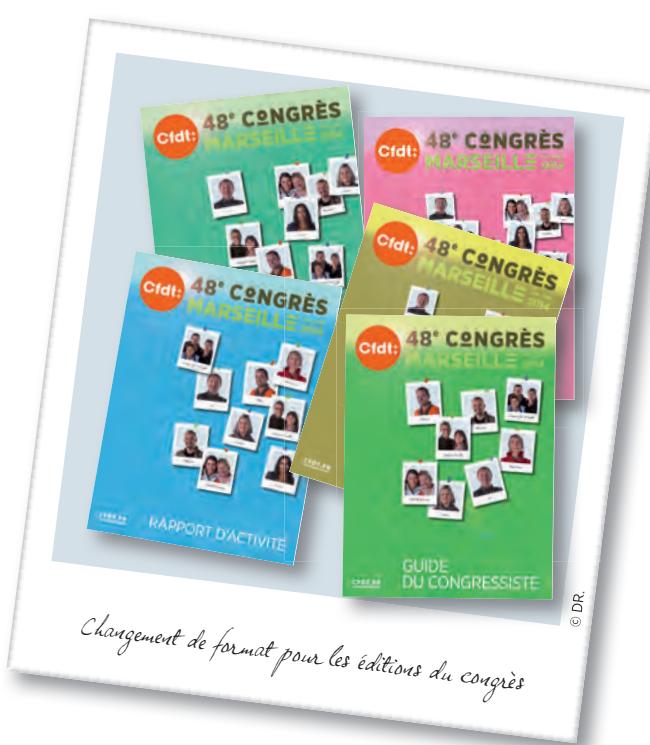


© Infocom

Bien sûr pour le bilan carbone transport, Marseille, c'est plus loin que Tours, mais Marseille, c'est plus de soleil aussi ! Dans le cadre de la solidarité climatique, nous compenserons la totalité des émissions du congrès en faveur de deux projets de développement.

L'un au Cambodge avec un projet de lutte contre la déforestation. Pays où nous soutenons déjà nos camarades syndicalistes victimes de répression syndicale.

L'autre au Sénégal, porté par l'association « Les amis de Gagna », qui permettra à des familles isolées et dans une grande pauvreté de recevoir des fours à combustion améliorée. [...]



Changement de format pour les éditions du congrès

9. ÉLECTIONS

- | | | |
|-----|---|--------|
| 9.1 | Le Bureau national | p. 160 |
| 9.2 | La Commission exécutive..... | p. 165 |
| 9.3 | La Commission de suivi des chartes..... | p. 169 |



9.1 LE BUREAU NATIONAL

CATÉGORIE 1 PRÉSENTÉE PAR LES FÉDÉRATIONNS

		Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre de sièges à pourvoir		14	14
Nombre d'électeurs inscrits		743	30 846
Nombre d'émargements		732	30 328
Nombre d'enveloppes de vote		-	30 328
Taux de participation		98,51 %	98,32 %
Nombre de votes blancs		-	0
Nombre de votes nuls		-	0
Nombre de votes valablement exprimés		-	30 328

Nom / Prénom	Organisation	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	Résultat
MORIN Sophie	FEAE	50	Ingénierie	Secrétaire générale adjte.	30 303	99,91 %
MASSARD Patrick	FGA	46	Ouvrier de fabrication	Secrétaire général	29 903	98,59 %
CANIEUX Nathalie	Santé sociaux	54	Technicienne admin. supérieure	Secrétaire générale	29 798	98,25 %
RENUCCI Jean-François	Chimie énergie	52	Cadre EDF	Secrétaire général	29 773	98,17 %
PORTIER Philippe	FGMM	49	Technicien	Secrétaire national	29 494	97,25 %
LE CALONNEC Claire	Interco	56	Attachée territoriale	Secrétaire nationale	29 328	96,70 %
ESCH Marie-Odile	Interco	57	Attachée territoriale	Secrétaire générale	29 167	96,17 %
GARCIA Martial	PSTE	55	Cadre Sécurité sociale	Secrétaire général	28 704	94,64 %
PORTAL Rui	FNCB	40	Menuisier	Secrétaire général	28 702	94,63 %
JUMEL Brigitte	Sgen	61	Directrice d'établissement	Secrétaire générale	27 901	91,99 %
SÈVE Frédéric	Sgen	47	Professeur	Secrétaire général	27 305	90,03 %
BÉRAUD Yvan	F3C	50	Informaticien	Secrétaire général	24 649	81,27 %
DESBORDES Gilles	Services	49	Comptable	Secrétaire général	24 337	80,24 %
MILAN André	FGTE	55	Cadre commercial SNCF	Secrétaire général	21 706	71,57 %
MATTHIEU Luc	Banques et Assurances	54	Employé de banque	Secrétaire général	18 328	60,43 %
						-

CATÉGORIE 2 PRÉSENTÉE PAR LES RÉGIONS

		Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre de sièges à pourvoir		14	14
Nombre d'électeurs inscrits		743	30 846
Nombre d'émargements		723	29 799
Nombre d'enveloppes de vote		-	29 799
Taux de participation		97,30 %	96,60 %
Nombre de votes blancs		-	0
Nombre de votes nuls		-	0
Nombre de votes valablement exprimés		-	29 799

Nom / Prénom	Organisation	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	Résultat	
MERCIER Isabelle	Pays de Loire	46	Éducatrice de jeunes enfants	Secrétaire générale	29 433	98,77 %	ÉLUE
AUBRY FRELIN Dominique	Franche-Comté	57	Directrice territoriale	Membre bureau Uri	29 393	98,63 %	ÉLUE
BARON Louis	Bretagne	54	Employé de coopérative	Secrétaire général	29 333	98,43 %	ÉLU
GIES Sabine	Alsace	47	Cadre Poste	Secrétaire générale	29 319	98,38 %	ÉLUE
DUPONT Jérôme	Champagne-Ardennes	35	Facteur qualité	Secrétaire général	29 302	98,33 %	ÉLU
LE GAC Elisabeth	Rhône-Alpes	51	Infirmière	Secrétaire générale	28 987	97,27 %	ÉLUE
LENGRAND Philippe	Ile-de-France	51	Cadre bancaire	Secrétaire général	28 956	97,17 %	ÉLU
CATTO Pascal	Nord - Pas-de-Calais	45	Salarié transports de fonds	Secrétaire général	28 939	97,11 %	ÉLU
PLANQUOIS Katia	Haute-Normandie	54	Agent administratif	Secrétaire générale	28 913	97,02 %	ÉLUE
BESNAULT Marc	Aquitaine	48	Attaché commercial	Secrétaire général	28 863	96,85 %	ÉLU
GATTI Alain	Lorraine	56	Professeur des écoles	Secrétaire général	28 592	95,94 %	ÉLU
PELLOTIERI Charles	Provence Côte d'Azur	53	Agent SNCF	Secrétaire général	28 407	95,32 %	ÉLU
DELHOMME Chantal	Bourgogne	58	Infirmière	Secrétaire générale adjointe	28 123	94,37 %	ÉLUE
MARTIN Grégory	Midi-Pyrénées	41	Agent Ministère des affaires sociales	Secrétaire général	27 918	93,68 %	ÉLU



CATÉGORIE 3 PRÉSENTÉE PAR LE BUREAU NATIONAL SORTANT

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre de sièges à pourvoir	10	10
Nombre d'électeurs inscrits	743	30 846
Nombre d'émargements	729	30 244
Nombre d'enveloppes de vote	-	30 244
Taux de participation	98,11 %	98,04 %
Nombre de votes blancs	-	0
Nombre de votes nuls	-	0
Nombre de votes valablement exprimés	-	30 244

Nom / Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	Résultat
LÉON Marylise	37	Responsable Sécurité et environnement	Secrétaire fédérale de la FCE	29 993	99,17 %
CADART Thierry	53	Professeur de mathématiques	Secrétaire national	29 831	98,63 %
CABANAL Jocelyne	49	Ingénierie	Secrétaire régionale Uri Bretagne	29 785	98,48 %
RICORDEAU Yvan	43	Technicien de Sécurité sociale, téléconseiller	Secrétaire général Uri Pays de Loire	29 769	98,42 %
BERGER Laurent	45	Conseiller en insertion professionnelle	Secrétaire général	29 735	98,31 %
MININ Inès	33	Assistante commerciale	Secrétaire confédérale	29 625	97,95 %
SEGUIN Marie-Andrée	58	Responsable d'un atelier de fabrication	Secrétaire nationale	29 287	96,83 %
GARNIER Hervé	55	Salarié d'exploitation agricole	Secrétaire national	27 682	91,52 %
MALYS Jean-Louis	58	Sidérurgiste	Secrétaire national	27 651	91,42 %
DESCACQ Véronique	52	Responsable d'agence bancaire	Secrétaire générale adjointe	26 991	89,24 %

CATÉGORIE 4 - RÉPRESENANT DE L'UNION CONFÉDÉRALE DES CADRES (UCC)

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre de sièges à pourvoir	1	1
Nombre d'électeurs inscrits	743	30 846
Nombre d'émargements	729	30 217
Nombre d'enveloppes de vote	-	30 217
Taux de participation	98,11 %	97,96 %
Nombre de votes blancs	-	632
Nombre de votes nuls	-	0
Nombre de votes valablement exprimés	-	29 585

Nom / Prénom	Âge	Profession	Fonction syndicale	Nombre de voix	Résultat
BOUCHET Jean-Paul	58	Informaticien	Secrétaire général de l'UCC	29 585	100 % ÉLU



Jacqueline, Josette et Lajette

Jacqueline et Isabelle

Arnaud



© Infocom.

Le Bureau national, 6 juin 2014, Marseille

- | | | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|
| 1. AUBRY FRELIN Dominique | 14. DUPONT Jérôme | 27. MASSARD Patrick |
| 2. BARON Louis | 15. ESCH Marie-Odile | 28. MERCIER Isabelle |
| 3. BÉRAUD Ivan | 16. GARCIA Martial | 29. MILAN André |
| 4. BERGER Laurent | 17. GARNIER Hervé | 30. MININ Inès |
| 5. BESNAULT Marc | 18. GATTI Alain | 31. MORIN Sophie |
| 6. BOUCHET Jean-Paul | 19. GIES Sabine | 32. PELLOTIERI Charles |
| 7. CABANAL Jocelyne | 20. JUMEL Brigitte | 33. PLANQUOIS Katia |
| 8. CADART Thierry | 21. LE CALONNEC Claire | 34. PORTAL Rui |
| 9. CANIEUX Nathalie | 22. LE GAC Elisabeth | 35. PORTIER Philippe |
| 10. CATTO Pascal | 23. LENGRAND Philippe | 36. RENUCCI Jean-François |
| 11. DELHOMME Chantal | 24. LÉON Marylise | 37. RICORDEAU Yvan |
| 12. DESBORDES Gilles | 25. MALYS Jean-Louis | 38. SEGUIN Marie-Andrée |
| 13. DESCACQ Véronique | 26. MARTIN Grégory | 39. SÈVE Frédéric |

9.2 LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Le Bureau national élu par le 48^e congrès s'est réuni le 5 juin 2014. Il a fixé à dix le nombre de membres de la

Commission exécutive. Dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires, il a procédé aux votes suivants.

VOTE SUR LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Sont élus membres de la Commission exécutive :

Laurent BERGER	38 voix
Jocelyne CABANAL	38 voix
Thierry CADART	38 voix
Véronique DESCACQ	38 voix
Hervé GARNIER	38 voix
Marylise LÉON	38 voix
Jean-Louis MALYS	38 voix
Inès MININ	38 voix
Yvan RICORDEAU	38 voix
Marie-Andrée SEGUIN	38 voix

Le Bureau national a élu :

Secrétaire général	
Laurent BERGER	38 voix
Sécrétaire générale adjointe	
Véronique DESCACQ	38 voix
Trésorier	
Thierry CADART	38 voix



LAURENT BERGER

Secrétaire général

Responsable de la politique générale, du fonctionnement des instances, de la représentation de la CFDT. Responsable de la politique de communication. Responsable de la politique d'information des responsables CFDT. Responsable des relations avec les intellectuels.

Responsabilités syndicales

2012 Secrétaire général
2009 Secrétaire national
2003 Secrétaire général de l'Union régionale Pays de la Loire
1996 Permanent à l'Union locale de Saint-Nazaire

Activité professionnelle

Conseiller en insertion professionnelle

Date et lieu de naissance

27 octobre 1968 à Guérande (Loire-Atlantique)



VÉRONIQUE DESCACQ

Secrétaire générale adjointe

Responsable de la coordination de la politique d'action revendicative et de sa déclinaison en termes d'accompagnement des militants. Responsable de la politique de l'emploi. Responsable de la politique économique dont l'économie sociale et solidaire. Responsable des relations intersyndicales.

Responsabilités syndicales

2009 Secrétaire nationale

2005 Secrétaire générale de la Fédération des Banques

1999 Déléguée syndicale nationale Groupe Banque Populaire

1987 Déléguée syndicale Bred-Banque Populaire

Activité professionnelle

Responsable d'agence bancaire

Date et lieu de naissance

27 février 1962 à Paris



Véronique Descacq

© Infocom



Thierry Cadart

© Infocom

THIERRY CADART

Trésorier

Responsable de la politique organisationnelle. Responsable de la politique de formation syndicale et de l'ICEFS. Responsable de la politique de renouvellement des responsables. Responsable de la coordination au Cese. Président d'Iris.

Responsabilités syndicales

2012 Secrétaire national

2007 Secrétaire général de la Fédération Sgen-CFDT

Activité professionnelle

Professeur de mathématiques

Date et lieu de naissance

24 mai 1960 à Saint-Cloud (Hauts-de-Seine)



Jocelyne Cabanal

© Infocom

JOCELYNE CABANAL

Secrétaire nationale

Responsable de la politique de santé, de la famille et de la dépendance. Responsable de la politique de financement de la protection sociale et de fiscalité. Responsable de la politique en direction des fonctions publiques, de la réforme et des évolutions de l'État et des questions de défense. Responsable de la documentation et des archives.

Responsabilités syndicales

2012 Membre de la Commission confédérale Femmes

2011 Administratrice de la Caisse nationale des allocations familiales

2008 Secrétaire régionale de l'Union régionale Bretagne

2006 Mandats électifs à France Telecom SCE

Activité professionnelle

Chef de projet réseaux télécom

Date et lieu de naissance

9 décembre 1964 à Saint-Marcelin (Isère)



Hervé Garnier

© Infocom

HERVÉ GARNIER

Secrétaire national

Responsable de la politique en matière d'organisation et de vie au travail, du temps de travail, de la santé au travail et du handicap. Responsable de la mise en œuvre du service aux adhérents. Responsable de la politique en matière de vacances, culture, loisirs, tourisme. Président de l'Espace Belleville.

Responsabilités syndicales

2008 Secrétaire national
 2002 Secrétaire général de la Fédération générale de l'agroalimentaire
 1997 Secrétaire national de la Fédération générale de l'agroalimentaire
 1994 Secrétaire confédéral de la Fédération générale de l'agroalimentaire

Activité professionnelle

Salarié d'exploitation agricole

Date et lieu de naissance

6 novembre 1958 à Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine)

MARYLISE LÉON

Secrétaire nationale

Responsable de l'évolution des règles du dialogue social et de la politique en direction des IRP. Responsable de la politique du développement durable, des politiques industrielles, de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la coordination en matière de RSE. Responsable de la politique ISR. Responsable des relations avec les experts et de la programmation des études.

Responsabilités syndicales

2012 Secrétaire fédérale à la Fédération Chimie énergie
 2009 Déléguée fédérale à la Fédération Chimie énergie
 2003 Chargée d'études et de formations à la Fédération Chimie énergie.

Activité professionnelle

Responsable Sécurité et environnement

Date et lieu de naissance

23 novembre 1976 au Mans (Sarthe)

JEAN-LOUIS MALYS

Secrétaire national

Responsable de la politique sur les retraites. Responsable de la politique de l'immigration. Responsable de la lutte contre les discriminations et de la lutte contre le racisme. Responsable des relations extérieures (politiques et mouvement associatif). Responsable des systèmes d'information. Responsable de la politique éditoriale de tous les titres CFDT y compris le site.

Responsabilités syndicales

2006 Secrétaire national
 2001 Secrétaire général de l'Union régionale Lorraine
 1992 Membre du Conseil national fédéral de la Fédération générale Mines et métallurgie
 1982 Secrétaire général adjoint du syndicat Sidérurgie-métallurgie Nord-Lorraine

Activité professionnelle

Sidérurgiste

Date et lieu de naissance

5 novembre 1955 à Uckange (Moselle)



Marylise Léon

© Infocom



Jean-Louis Malys

© Infocom



© Infocom

Inès Minin

INÈS MININ

Secrétaire nationale

Responsable de la politique des garanties collectives en matière de salaire (y compris la part variable) et de la politique de consommation et pouvoir d'achat. Responsable de la politique de développement et pratiques syndicales. Responsable de la politique en direction des jeunes.

Responsabilités syndicales

2010 Secrétaire confédérale

Activité professionnelle

Assistante commerciale

Date et lieu de naissance

16 novembre 1980 à Paris



© Infocom

Yvan Ricordeau

YVAN RICORDEAU

Secrétaire national

Responsable de la politique internationale et européenne et en direction des Dom-Tom. Responsable de la politique de formation initiale et continue et de la GPEC. Responsable de la politique des territoires, président de l'Institut Belleville.

Responsabilités syndicales

2009 Secrétaire général de l'Union régionale Pays de la Loire, membre du Conseil économique social et environnemental régional (Ceser) Pays de la Loire

2006 Administrateur CFDT à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)

2002 Secrétaire général de l'Union départementale Loire-Atlantique

Activité professionnelle

Technicien de Sécurité sociale

Date et lieu de naissance

12 mai 1972 à Nantes (Loire-Atlantique)



© Infocom

Marie-Andrée Seguin

MARIE-ANDRÉE SEGUIN

Secrétaire nationale

Responsable de la politique en direction des petites entreprises. Responsable de la politique en direction des femmes en matière d'égalité professionnelle, de condition féminine et de mixité. Responsable de la politique du cadre de vie et du logement. Responsable de la politique sur la justice.

Responsabilités syndicales

2010 Secrétaire nationale

2004 Secrétaire générale de l'Union régionale Champagne-Ardenne

2002 Secrétaire générale adjointe de l'Uri Champagne-Ardenne

1998 Secrétaire générale adjointe du Syndicat Hacuitex de Haute-Marne

Activité professionnelle

Responsable d'un atelier de fabrication

Date et lieu de naissance

14 avril 1956 à Langres (Haute-Marne)

9.3 LA COMMISSION DE SUIVI DES CHARTES

	Nombre de votants	Nombre de voix
Nombre de sièges à pourvoir	10	10
Nombre d'électeurs inscrits	743	30 846
Nombre d'émargements	730	30 320
Nombre d'enveloppes de vote	-	30 320
Taux de participation	98,25 %	98,29 %
Nombre de votes blancs	-	0
Nombre de votes nuls	-	0
Nombre de votes valablement exprimés	-	30 320

Nom / Prénom	COLLÈGE	Nombre de voix		Résultat
BARBIEUX Joëlle	SYNDICAT Banques et sociétés financières métropole lilloise	29 433	98,77 %	ÉLUE
TIKA Sylvie	SYNDICAT Métallurgie Côte d'Or	29 393	98,63 %	ÉLUE
CORNETTE Géraldine	SYNDICAT S3C Télécoms prestataires IDF	29 333	98,43 %	ÉLUE
FARGE Vincent	SYNDICAT Défense Limousin	29 319	98,38 %	ÉLU
ESTEVENET Véronique	URI Poitou-Charente	29 302	98,33 %	ÉLUE
CERTA Bruno	SYNDICAT Services Alpes Maritimes	28 987	97,27 %	ÉLU
BONNETAIN Stéphane	URI Midi-Pyrénées	28 956	97,17 %	ÉLU
VANDELLE Chantal	FÉDÉRATION Santé sociaux	28 939	97,11 %	ÉLUE
BALLY Pascal	FÉDÉRATION générale des transports et de l'équipement	28 913	97,02 %	ÉLU
WIART-AUDOUARD Jocelyne	SYNDICAT UTR Sarthe	28 863	96,85 %	ÉLUE



10. DISCOURS DE CLÔTURE PAR LAURENT BERGER

Voici venu le moment de clore les débats et les travaux de notre 48^e congrès.

Je veux tout d'abord vous dire merci.

Merci pour la confiance que vous m'avez témoignée, que vous avez témoignée au Bureau national en votant le quitus, et le mandat clair que vous nous avez fixé pour ces quatre prochaines années.

Je tiens à souligner aussi, et j'en suis fier, la qualité de vos interventions tout au long de cette semaine qui témoigne du sérieux de votre préparation de ce congrès, de votre attachement à faire vivre notre culture du débat et de notre ambition collective de construire un syndicalisme résolument moderne.

Nos débats ont été sereins et respectueux, sans tabou sur le fond. Ça étonne certains. C'est pourtant bien ce dont aurait besoin notre démocratie.

un défi ambitieux.

À ce congrès, nous avons affirmé notre projet de promouvoir « un nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous ».

Ce défi est ambitieux, nous le mesurons tous, requiert lucidité, pugnacité et courage.

Mais nous n'en manquons pas, vous n'en manquez pas. Chaque jour, les militants CFDT en font la démonstration dans leur action auprès des salariés.

Oui, la tâche est rude, mais elle est belle, elle est au service de nos valeurs.

Solidarité, justice sociale, émancipation, égalité des droits, des valeurs que nous ont léguées nos aînés.

Des valeurs dont nous avons fêté hier la force et la maturité au sein de notre organisation cinquantenaire.

Des valeurs réaffirmées dans la nouvelle rédaction de nos statuts adoptée à ce congrès.

Oui, les mois qui viennent continueront d'être difficiles pour nombre de salariés.

À nous de leur montrer que la CFDT est une force de soutien et de réponse à leurs difficultés, mais aussi à leurs attentes de progrès et d'espoir.

Oui, l'action syndicale et le dialogue social doivent pro-

duire des droits et des avancées concrètes pour tous ! Salariés du privé comme du public, des grandes entreprises comme des petites.

Oui, l'action syndicale que nous mènerons a pour cadre la France et l'Europe, comme nous l'a dit Bernadette Ségal et comme l'a affirmé le Congrès dans la motion d'actualité adoptée pour « redonner un projet à l'Europe ».

Oui, c'est avec vous et par vous, militants et équipes de terrain, que nous gagnerons cette bataille et toute la CFDT va vous y aider.

À ce congrès, nous nous sommes donnés un autre défi. Celui de franchir une nouvelle étape de modernisation en ouvrant la réflexion sur l'évolution de nos structures.

La réussite des expérimentations menées sur l'évolution de notre organisation, que nous allons prolonger et généraliser, mais aussi la réforme de la Cnas, vont nous y aider, j'en suis certain.

Les semaines et les mois qui viennent vont être aussi l'occasion de rendez-vous importants pour la CFDT.

Le plus rapproché est celui de la Conférence sociale des 7 et 8 juillet prochains.

La mise en œuvre du Pacte de responsabilité sera au cœur des échanges. La CFDT y réaffirmera ses exigences vis-à-vis du patronat et du gouvernement pour obtenir des résultats pour les salariés.

En novembre, nous célébrerons l'anniversaire des 50 ans de la CFDT, ce sera un grand moment de retour sur notre histoire commune, et de sa longue et constructive trajectoire. Ce temps fort sera accompagné tout au long de l'année de multiples initiatives.

Décembre sera le mois des élections professionnelles dans les fonctions publiques. La CFDT est déjà en campagne depuis plusieurs mois pour faire gagner la CFDT et donner toute sa place au syndicalisme de l'engagement et du dialogue social dans les fonctions publiques, avec en ligne de mire une CFDT forte et victorieuse en 2017.

Sur la lancée de la dynamique Jeunes « Effervescence(s) » et des différentes initiatives régionales et fédérales, tout comme ce congrès, je proposerai au Bureau national, un grand rassemblement Jeunes en 2015 réunissant adhérents, militants, jeunes salariés sympathisants, organisations de jeunesse...

Ce grand rassemblement devrait être l'occasion de montrer un syndicalisme ouvert et attractif, un syndicalisme moderne et européen, qui met les jeunes au cœur de son action et de son organisation...

Un dernier rendez-vous nous attend, dès cet été, celui de notre campagne Saisonniers. Ce sera l'occasion de montrer une CFDT au côté des salariés qui vivent souvent la précarité. Une CFDT mobilisée partout et toute l'année !

[...] Voir page 158

L'heure est maintenant venue de nous séparer, mais ce n'est que provisoire.

Merci à tous.

Et je tiens à vous dire merci.

Merci à Charles et à Marion.

Merci à tous les militants de la région Provence Alpes Côte d'Azur, toujours souriants et disponibles, qui ont prêté main forte à l'organisation réussie et à l'ambiance chaleureuse de notre congrès.

Franchement vous êtes top !

Et bien sûr, nous avons tous ce matin une pensée pour André Sibille.

Merci aux services confédéraux, et en particulier au comité d'organisation confédéral, qui ont géré ce congrès avec efficacité, dynamisme, patience et dévouement.

Je veux remercier particulièrement en votre nom: Marie-Annick, Bruno, Patrick, Éric et Éric, Anne, Thierry, Marie-Claude, Annie, Claudia, Frédéric, Nanou, Véronique, Lorentz et nos deux Isabelle. Sans oublier le personnel administratif qui, depuis la confédération, a répondu à vos nombreux appels et toutes vos demandes dans la préparation du congrès: Claude, Valérie, Anne-Rose, Karine, Isabelle et toutes nos Nadia.

Merci également à tous les secrétaires confédéraux et au personnel administratif et technique de tous les services, le plus souvent dans l'ombre, qui ont contribué aussi bien au fond qu'à la forme de nos débats.

Merci aussi,

- à l'équipe qui a retransmis en direct ce congrès sur internet, et qui a fait vivre le site du congrès;
- à l'équipe qui a admirablement géré nos votes électroniques;
- aux techniciens son, vidéo, lumière et décor qui ont assuré le bon déroulement de ce rassemblement;
- aux comédiens et aux techniciens qui nous ont permis de passer ensemble une soirée d'anniversaire inoubliable;
- à l'équipe du Parc Chanot, pour leur accueil et leur disponibilité;
- à tous les invités qui nous ont fait l'honneur de leur présence.

Et à vous tous, bien sûr, délégués présents, pour avoir écrit une nouvelle page de l'histoire de la CFDT.

Je crois pouvoir dire que nous venons de vivre un bon congrès. Nous repartons gonflés à bloc.

Mais comme je l'ai dit mercredi, le chemin est escarpé. Il y a encore bien des difficultés à affronter.

Mais, parce que nous avons fait des choix à ce congrès, parce que nous avons défini ensemble ce que voulait la CFDT, nous sommes prêts à affronter les périodes à venir.

Vous pouvez compter sur le Bureau national et la Commission exécutive nouvellement élus pour tenir haut nos objectifs, pour s'investir pleinement.

Un Bureau national de 39 membres, dont neuf nouveaux.

Je suis fier d'une Commission exécutive à l'image des salariés, mixte, dynamique, colorée, intergénérationnelle...





Alors Véro, Jean-Louis, Marie-Andrée, Hervé, Thierry, Inès, Marylise, Jocelyne et Yvan. Bravo à vous tous pour votre élection et pleine réussite.

Vous avez du boulot mes camarades.... Nous avons du boulot. Mais nous le ferons avec conviction... et engagement.

Bien sûr, si de nouveaux responsables arrivent, c'est que des anciens nous quittent.

Je veux saluer ici Claude Bost, Véronique Château et Dominique Gillier pour leur participation précieuse aux travaux et aux décisions du Bureau national au cours des deux derniers mandats, voire un peu plus. En mon nom et au nom de tous les délégués présents ici, merci à vous trois. À la Commission exécutive, ce sont deux secrétaires nationaux à qui nous disons au revoir aujourd'hui.

Patrick Pierron, qui avait rejoint la Commission exécutive au congrès de Tours, n'a pas souhaité poursuivre au-delà de celui de Marseille.

Pendant ces quatre années, il aura fortement contribué à faire avancer la CFDT sur les sujets qui lui sont chers: le développement durable, avec un intérêt marqué pour la biodiversité; la RSE, dont il préside la plateforme; les transitions professionnelles qui doivent accompagner les transitions économiques et les changements de modèles productifs qui fait une large place à l'anticipation. Il a d'ailleurs été notre chef de file pour la négociation de l'accord sur la sécurisation de l'emploi.



© Thierry Nectoux

Patrick Pierron, Laurent Berger et Marcel Grignard

Ceux qui ont travaillé avec Patrick à la confédération ont apprécié sa convivialité, son humour et son ouverture au débat. Vous le savez, ces qualités sont indispensables au bon fonctionnement d'un collectif. Nul doute que Patrick saura les mettre en œuvre dans ses nouvelles activités.



© l'Info.com

La nouvelle Commission exécutive. De gauche à droite : Véronique Descacq, Jocelyne Cabanal, Marie-Andrée Seguin, Laurent Berger...

Pour Marcel Grignard, c'est un parcours de neuf années à la Commission exécutive que nous saluons.

Se mettant toujours au service de l'organisation, il aura accepté toutes les responsabilités qui pouvaient être utiles au collectif: secrétaire national d'abord, puis secrétaire général adjoint et enfin trésorier.

Dans toutes ces responsabilités, il a eu à cœur de faire progresser la CFDT, de lui faire franchir des caps importants. Il suffit de citer les nouvelles règles de représentativité, la modernisation du marché du travail, le rapport « Oser le changement », sans oublier l'évolution de la Cnas adoptée cette semaine.

Marcel, c'est la rigueur intellectuelle, une force de travail impressionnante, une exigence redoutable... pour les autres et pour lui-même. Et la volonté de toujours voir plus loin.

Marcel, c'est une vision des enjeux et des orientations à poursuivre et mener sur l'évolution du syndicalisme et du dialogue social en France et en Europe.

Je sais qu'il mettra ces atouts au service d'une cause qui lui est chère entre toutes: l'Europe.

Deux camarades qui vont nous manquer. Nous tâcherons de combler le vide qu'ils laissent tant ils ont apporté.

Au nom de toute la CFDT, un grand merci à tous les deux.

Vous savez combien je rechigne souvent à utiliser le « Je » tant mon moteur est le collectif. Certains m'y poussent et je le fais parfois parce que c'est nécessaire, mais rien ne me détournera de ma conviction profonde. C'est le « Nous » qui nous rend forts.

C'est notre action collective qui fait la CFDT.

L'action dans les syndicats, les unions territoriales des retraités (UTR), les fédérations, les unions régionales et les unions confédérales.

Alors bravo à vous, tenez bon !

Ne lâchons rien de nos convictions et de nos objectifs !

Cette semaine, la CFDT a écrit une nouvelle page de son histoire. Faisons en sorte qu'elle soit utile aux salariés, à tous les salariés !



... Thierry Cadart, Yvan Ricordeau, Marylise Léon, Jean-Louis Malys, Muriel Mirat, Hervé Garnier

© Infocom.

