

3^E CAHIER du N°2709
du 3 septembre 1998

SYNDICALISME

mebo

*Fonctions et
missions du
syndicalisme
confédéré :*

des **choix** et des
actes CFDT

lille
44^e congrès
CFDT

Sommaire

PREMIÈRE PARTIE

L'ambition transformatrice :

un sens et un engagement CFDT 3 à 9

Prendre appui sur notre critique sociale :
une lecture de la société qui recherche
des espaces d'évolution 4

Un syndicalisme de transformation sociale :
des valeurs qui marquent notre projet syndical 6

Les travaux pratiques :
une action sur le réel qui donne vie au projet 8

SECONDE PARTIE

Le parti pris de la solidarité :

la marque CFDT dans les priorités revendicatives 10 à 19

La lutte contre l'exclusion :
une action permanente et transversale 11

Pour l'emploi : actionner tous les leviers 12

Répartition des gains de productivité :
priorité à l'emploi 14

RTT: pour l'emploi, rendre le mouvement
irréversible 15

Protection sociale : conforter la solidarité 18

TROISIÈME PARTIE

L'efficacité d'une force :

la CFDT construit ses atouts 21 à 29

Amplifier notre syndicalisme d'adhérents :
des adhérents plus nombreux,
des pratiques plus participatives 22

Construire une stratégie d'action :
notre conception du rapport de forces 24

Approfondir notre option contractuelle :
un syndicalisme qui va au bout de ses choix 26

Conforter notre démarche d'autonomie
et d'ouverture : un interlocuteur déterminé,
un partenaire exigeant 28

Résolution amendable

31

L'ambition transformatrice :

changer le réel 33

Le sens de nos objectifs :

notre projet syndical 35

Le parti pris de la solidarité :

des priorités revendicatives en marche 36

Des choix stratégiques :

l'efficacité d'une force 40

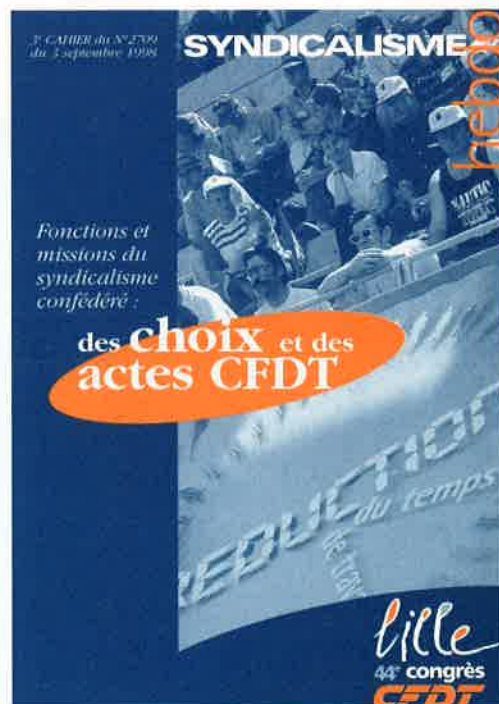


Photo : Olivier Culmann / Tendence Floue

Rapporteur : Jean-René Masson

Introduction

Par les ambitions qu'elle affiche pour les salariés et la société, par les actes posés, notamment sur l'assurance maladie, l'emploi et la réduction du temps de travail, la CFDT affirme de manière de plus en plus nette "une certaine idée" du syndicalisme.

L'écriture à plusieurs mains de cette approche renouvelée du syndicalisme, issue notamment des cinq débats lancés au Conseil National Confédéral de janvier 97 (mondialisation, loi-négociation, rôle de l'Etat, inégalités, rapport de forces), s'inscrit dans la continuité de ces vingt dernières années et des choix du congrès de Montpellier.

Cette écriture est d'abord une capitalisation de nos avancées et de nos réflexions. Elle veut être aussi un nouveau levier amplificateur des ambitions et des orientations de la CFDT et de leur concrétisation.

Il s'agit de donner davantage de visibilité, de corps et de cohérence à une conception syndicale déjà à l'œuvre, dans des exercices pratiques souvent difficiles.

C'est donc à la fois l'approfondissement collectif du sens que nous donnons à notre action et l'ambition d'être plus efficace dans l'action syndicale quotidienne comme sur les grandes questions de fond de la société :

- Un syndicalisme confédéré, porteur de l'intérêt des salariés, des retraités, des chômeurs et des exclus, et soucieux de l'intérêt général. Un syndicalisme de transformation sociale, car inscrivant son action dans une perspective d'évolutions solidaires de la société. Un syndicalisme faisant le choix clair de l'option contractuelle, car voulant être acteur de ces transformations et farouchement attaché à son autonomie de pensée et de décision.
- Un syndicalisme d'adhérents qui fonde sa légitimité sur des adhérents nombreux et sur leur implication dans l'organisation. Un syndicalisme qui investit sur leur capacité à capter les demandes sociales, à constituer des foyers de participation et de mobilisation des salariés, à enrichir et à valoriser les choix et les résultats de la CFDT.
- Un syndicalisme efficace assurant l'entière responsabilité des fonctions syndicales, de la critique sociale à la revendication, de la modélisation à la négociation, allant au bout de ses choix : la construction de compromis comme moyens de produire des avancées pour donner un contenu à notre volonté de transformation sociale.





L'ambition transformatrice : **un sens et un engagement CFDT**



Photo : Olivier Culmann / Tendance Floue





Photo : Jean Pottier

Prendre appui sur notre critique sociale : une lecture de la société qui recherche des espaces d'évolution

Une fonction syndicale à part entière

L'objectif n'est pas de faire ici une analyse détaillée de la société dans son environnement européen et mondial (c'est l'objet du rapport sur "la société française face au défi de la mondialisation"), mais d'insister sur la nécessité préalable d'une critique sociale autonome, rigoureuse et lucide.

L'adage "on ne change bien que ce que l'on connaît bien" vaut pour l'analyse de la société comme pour l'examen de toute situation. La CFDT entend étayer toute proposition et toute action par un état des lieux partant des réalités et non de leur représentation, source de diagnostic erroné et de fausses solutions.

Le congrès de Montpellier s'est livré à cet exercice d'une approche critique globale de la société, soulignant la montée du chômage et le développement de l'exclusion comme les deux tendances lourdes d'évolution de la société. Les trois dernières années ont confirmé ce diagnostic.

Des solutions nouvelles (activation des dépenses de l'UNEDIC et réduction du temps de travail) ont permis des améliorations réelles : 150 000 emplois concernés par la première, 42 000 pour la seconde. Ces résultats montrent l'ampleur des efforts à réaliser pour réduire de manière significative et durable le chômage et l'exclusion.

Chômage et exclusion : deux maux, deux traitements

Pour qualifier les maux principaux de la société, chômage et exclusion sont souvent accolés. Il y a en effet entre les deux des liens évidents. La perte de l'emploi est fréquemment l'élément déclenchant une spirale - déstructuration de la vie familiale, perte du logement, difficulté d'accès à la vie sociale, aux soins - qui conduit à l'exclusion. Pour autant, tous les chômeurs ne sont pas des exclus et tous les exclus ne sont pas des chômeurs. Certains salariés alternant travail précaire et périodes de chômage sont en situation de grande fragilité proche de l'exclusion.

Ce développement du nombre de personnes entrant dans la pauvreté et la précarité est le principal fléau à combattre. Il malmène la cohésion sociale et mine la démocratie. Pour la CFDT c'est une action de longue haleine qu'il faut engager, répondant à la fois aux situations de détresse et s'attaquant aux causes structurelles. Combattre le chômage est donc pour la CFDT une exigence majeure. Lutter contre l'exclusion également. Cette action est plus large et englobe d'autres terrains d'intervention syndicale : santé, logement, éducation, formation...

Dépasser le sentiment d'impuissance

Le niveau et la persistance du chômage et de l'exclusion alimentent pessimisme et sentiment d'impuissance qui s'expriment dans des attitudes de repli ou dans des actions minoritaires et radicales sans lendemain.

Dans une situation dégradée, ces comportements individuels et collectifs deviennent un élément aggravant. De plus, la coexistence d'indicateurs



contradictoires entre la santé des entreprises et l'état de la société accrédite la thèse de l'économie ennemie de la société et renforce le sentiment d'un monde inintelligible.

Face à cette perception qui pèse dans l'opinion, la CFDT refuse le fatalisme de "l'horreur économique" et la thèse simplificatrice de la paupérisation générale et absolue. Nous sommes confrontés à une fragmentation de la société où sont à l'œuvre des processus complexes d'exclusion. Les inégalités se creusent et évoluent selon des logiques qui demandent une actualisation permanente de nos analyses. Aux inégalités entre catégories sociales se juxtaposent des ruptures entre générations. Les trajectoires personnelles des individus (accès à l'emploi, capacité d'épargne...) constituent des éléments à intégrer dans notre approche des inégalités et dans les solutions à promouvoir.

La majorité des salariés voit sa situation et son niveau de vie se maintenir, voire s'améliorer. Cette affirmation globale doit être nuancée pour des catégories et sur des éléments précis comme l'intensification des rythmes de travail dans certains secteurs.

L'éclatement social auquel nous assistons est source d'une fracture qui se creuse entre les inclus et les exclus, aggravant les inégalités sociales. Il nourrit parallèlement chez tous les salariés une inquiétude réelle et un sentiment "d'insécurité sociale".

Une critique sociale qui redonne de l'espoir

Basée sur un constat lucide, notre critique sociale doit repérer les espaces d'évolution possible, nous fournir les instruments nécessaires à l'élaboration de nos propositions et à la conduite de notre action. Elle doit nous permettre d'investir ces



Photo : Christian Avril

espaces pour construire de la cohésion sociale et faire pièce aux stratégies corporatistes.

L'ultralibéralisme et l'ultra-gauche, confiance béate dans les "lois du marché" ou résistance désespérée, se rejoignent dans la vision d'un processus inéluctable d'évolution de la société qu'illustre la convergence de points de vue sur un revenu minimum d'existence.

Pour la CFDT, toute situation est porteuse d'évolutions potentielles, il n'y a pas d'avenir prédéterminé. Parce que nous sommes syndicalistes, nous croyons en la capacité des femmes et des hommes d'influer sur les futurs possibles. Le but de notre critique sociale est aussi de redonner l'espoir qui mobilise.

La recherche permanente d'évolutions positives participe d'un espoir individuel et collectif qui redonne sens au "vivre ensemble".



Un syndicalisme de transformation sociale : des valeurs qui marquent notre projet syndical

Le besoin de sens

La question du sens s'exprime avec d'autant plus d'acuité que nous vivons une période d'évolution à la fois rapide et profonde de la société et que des doutes se font jour sur sa capacité à générer de nouveaux progrès sociaux. Pour la CFDT, le sens passe par des valeurs fondamentales qui alimentent un projet syndical ancré dans les réalités.

Solidarité, démocratie, émancipation et justice sociale trouvent leur expression et leur force dans un projet d'action. Un des fondements du projet de la CFDT est la capacité à inscrire ces valeurs historiques communes au mouvement syndical dans les actes.

Ni fuite en avant, ni bonne conscience, pas davantage référence rituelle, cette traduction de nos valeurs devient un identifiant collectif.

L'exigence d'un contrat social explicite

Notre projet syndical repose précisément sur la conjugaison des valeurs essentielles avec des droits fondamentaux. L'après-guerre a fondé un contrat social que la croissance forte des "trente glorieuses" a permis de maintenir. Aujourd'hui, le contrat social est implicite : une partie de la société paie au prix fort la sécurité et la prospérité de la majorité. Les fondements sociaux majeurs (emploi, santé, éducation, formation, habitat...) sur lesquels s'est construite la dynamique de l'intégration sociale, n'opèrent plus pour une partie de la population.

L'effritement des bases de la société est réel. Deux tendances se manifestent : une radicalisation désespérée et une passivité résignée. Le risque est double : enfermer les exclus dans une radicalité sans perspective et désigner des boucs émissaires notamment dans l'exploitation récurrente du thème de l'immigration. De ce point de vue, pour la CFDT, la construction de la cohésion sociale va de pair avec un renforcement de la démocratie.

La CFDT entend réaffirmer les liens entre d'une part les droits fondamentaux issus des principes de la Constitution et d'autre part les valeurs essentielles portées par le mouvement syndical :

- le droit à la reconnaissance et à l'appartenance à la société, fondé sur la valeur de solidarité,
- le droit à la dignité fondé sur la valeur d'émancipation,
- le droit à la participation fondé sur la valeur de démocratie.

Ces droits et ces valeurs constituent un ensemble et se nourrissent mutuellement. L'émancipation de l'individu s'inscrit dans une vision dynamique des droits du citoyen. Elle le rend participant de la concrétisation de ses droits, et pas seulement créancier vis-à-vis de la société.

L'essentiel pour la CFDT, est de réaffirmer ces droits en recherchant les voies et les moyens de leur mise en œuvre pour ceux qui n'en bénéficient pas. Le principe d'égalité, garanti formellement par la loi, ne se concrétise pas pour une partie de la population. C'est le cas pour l'emploi, le logement, la santé et l'éducation. Il en est de même pour l'égalité hommes/femmes et le droit à la représentation collective. La CFDT recherche plus d'égalité, une égalité plus réelle : l'adaptation des règles et le recours parfois nécessaire à des mesures de discrimination positive permettant de corriger les situations d'inégalité.

Pour la CFDT, il s'agit de reconstruire l'armature d'un contrat social explicite, fondé sur la solidarité et l'équité. Plus que jamais le droit à l'emploi en demeure la clé de voûte en tant que facteur majeur d'intégration. Une telle ambition réclame de sortir de l'immobilisme et de proposer des objectifs concrets et mobilisateurs à une confrontation sociale indispensable.

La mise en mouvement de toute la société

Redonner pour tous un contenu à ces droits fondamentaux appelle la mise en mouvement de l'ensemble de la société. C'est un changement dans la logique de comportement des acteurs qui peut permettre aux éléments d'un nouveau contrat social de se mettre en place : développement solidaire, redistribution des richesses, croissance plus riche en emplois et droit au travail pour tous. La réintégration des exclus dans la société exige de nouvelles répartitions, en particulier celles du travail et des richesses. De



telles évolutions ne se feront, ni à somme nulle pour l'ensemble de la population et des salariés, ni sans changements substantiels des cadres et des règles existants. Cette ambition est d'autant plus forte qu'il s'agit de mobiliser la majorité de la population sur cet objectif.

L'Etat de par sa légitimité démocratique, est porteur de l'intérêt général et garant de sa mise en œuvre. Il doit conserver un rôle déterminant dans la définition et la concrétisation de la solidarité nationale. La CFDT ne se situe là, ni dans une logique d'assistance, ni dans la perspective d'une délégation générale des fonctions de solidarité à l'Etat et à la sphère publique. Au contraire. Cette fonction de l'Etat ne peut en effet s'exercer pleinement sans une implication organisée de l'ensemble du corps social, celle des individus, celle des corps intermédiaires, celle des entreprises.

Porteur de l'intérêt collectif des salariés, des retraités et des chômeurs, la CFDT, de la place qui est la sienne, celle d'une organisation syndicale, entend contribuer à la définition de l'intérêt général et revendique la responsabilité des acteurs dans les choix et les arbitrages opérés.

Cette implication est décisive, elle est la clé d'un nouveau contrat social partagé. Il faut repenser la place et les rôles de l'Etat en cohérence avec celle des autres acteurs économiques et sociaux. Le choix contractuel est ici un atout essentiel.

Des enjeux qui valent aussi pour le syndicalisme

L'enjeu de démocratie et de participation vaut pour le syndicalisme comme pour l'ensemble de la société. Pour la CFDT, la démocratie est bien plus que la confrontation d'une majorité et d'une minorité, elle est un mode de prise de décision. Elle se nourrit de la construction de compromis et d'équilibres entre intérêts contradictoires. Elle dépasse les dimensions de représentation et d'organisation.

Le but du syndicalisme confédéré, dans la conception CFDT, est de parvenir par la confrontation à la synthèse solidaire. Il se distingue ainsi à la fois de la simple juxtaposition d'opinions différentes et de la recherche d'un consensus interne minimum. Dans cette tension naturelle des points de vue et des aspirations, il nous faut démontrer notre aptitude à concilier la prise en

compte des individus en tant que personnes, des identités professionnelles, des réalités territoriales et la représentation des intérêts collectifs des salariés, des retraités y compris la défense des chômeurs et des exclus.

Le syndicalisme d'adhérents est porteur de cette conception revivifiée de la démocratie. Il a l'ambition de la défendre et de l'illustrer dans l'ensemble de la société. Il est une condition de la réussite de notre option contractuelle.

L'amélioration de notre représentativité est une obligation pour notre syndicalisme confédéré.



Photo : Olivier Culmann / Tendence Floue

Elle renforce notre capacité à déterminer des priorités, à faire des choix et donc les arbitrages nécessaires entre les attentes et demandes des salariés, diverses et parfois contradictoires. Elle est également un élément du rapport de forces dans la négociation, la garantie de notre efficacité dans la construction de compromis.



Les travaux pratiques : une action sur le réel qui donne vie au projet syndical

L'ambition solidaire : façonner l'avenir

Tout projet syndical, toute orientation ou proposition, ne valent que s'ils sont mis en œuvre.



Photo : Christian Avril

Inscrite dans la démarche historique de la CFDT, notre conception du syndicalisme qui relie le projet et les faits, le sens et l'action, a trouvé ces dernières années un terrain favorable pour s'affirmer. Notre ligne de fond, le parti pris de la solidarité, a été un atout majeur pour se saisir des opportunités, pour avancer sur la voie de la réalisation de nos objectifs prioritaires.

Nombreux sont aujourd'hui ceux qui se revendiquent d'un syndicalisme de transformation sociale. Tous n'y mettent pas le même contenu. Certains debout sur les freins, renvoient à des changements plus globaux toujours espérés, jamais réalisés. Ils résistent à toute réforme dès lors que toutes leurs conditions ne sont pas réunies.

Ironie des jugements à l'emporte pièce, certains en arrivent à qualifier de transformation sociale un syndicalisme arc-bouté sur la défense de l'existant,

et d'accompagnement, le syndicalisme qui met "les mains dans le cambouis" en s'impliquant concrètement dans les évolutions à conduire.

La CFDT a pris une part prépondérante dans deux chantiers importants : la protection sociale et l'emploi. Les fondations de la réforme de l'Assurance maladie ont été posées. Le mouvement de RTT est engagé, du débat d'idées aux "2 500 accords". L'activation des dépenses de l'Assurance chômage a permis le retour à l'emploi de 150 000 chômeurs.

C'est dans cette capacité à produire et à capitaliser des avancées que se mesure la qualité de nos orientations.

Allier l'adhésion intellectuelle à un projet d'une part, et la volonté d'action d'autre part, est aujourd'hui le véritable ciment identitaire du syndicalisme CFDT.

Il s'affirme lorsque le sens fonde l'action, lorsque l'action produit du sens, lorsque les valeurs s'inscrivent dans une stratégie du possible qui change le présent et façonne l'avenir.

Les travaux pratiques : la transformation sociale en action

Ce sont les contours de la société de demain qui se dessinent dans les actes et les réalisations d'aujourd'hui. La CFDT peint ces contours aux couleurs du parti pris de la solidarité. Elle veut dans les trois ans amplifier la mise en œuvre de ses principaux objectifs.

L'amélioration sensible des indicateurs économiques, en particulier celui de la croissance, est un atout supplémentaire. Elle peut faciliter la négociation de la RTT pour l'emploi comme la poursuite de la réforme de la protection sociale. Mais cette reprise peut aussi avoir des effets inverses : sur la RTT, en relâchant l'effort sur l'emploi, sur la protection sociale en différant la poursuite des réformes nécessaires.

Il n'y a pas de voie royale conduisant à la mise en œuvre des orientations de la CFDT. Des choix différents sont faits par d'autres acteurs. Le champ et le contenu des évolutions nécessaires, le positionnement des différents interlocuteurs ne sont pas stabilisés.

Ces évolutions, importantes et complexes, sont confrontées à des résistances qui traversent



l'ensemble des forces patronales et politiques. L'attachement au statu quo d'une partie des forces syndicales va continuer de peser.

Sur chaque terrain, il s'agit toujours d'exercices difficiles qui placent la CFDT en première ligne, parfois isolée.

Il faut donc garder le cap. Qui d'autre que la CFDT est aujourd'hui mieux placé, en toute indépendance et autonomie, pour revendiquer la poursuite de la réforme de l'assurance maladie et le développement de la RTT pour l'emploi ?

En revendiquant l'assurance maladie universelle, la CFDT veut faire régresser les inégalités d'accès aux soins. La poursuite de la réforme du financement doit permettre d'amplifier une répartition des prélèvements sociaux plus équitable et plus favorable à l'emploi.

En utilisant les différents leviers pour l'emploi, en particulier la RTT, la CFDT veut engager un mouvement de recul durable du chômage.

Les négociations RTT sont également le moyen d'endiguer le développement de la précarité en intégrant dans les entreprises les salariés qui la subissent. C'est aussi l'occasion de faire reculer le temps partiel contraint, et d'exiger des contrats de qualité pour les nouveaux embauchés.

La révolution du temps et du travail générera de nouveaux temps libres. Les changements dans l'organisation du travail auront de nombreux impacts. Ils doivent être l'occasion d'améliorer les conditions et les rythmes de travail, les compétences et les qualifications des salariés, les processus de travail et les relations hiérarchiques, et au-delà le rapport au travail.

Relations sociales : les leviers d'une nouvelle donne

Parallèlement à ces changements potentiels importants émerge une nouvelle donne dans les relations professionnelles.

Le syndicalisme bénéficie d'un renforcement de ses moyens d'intervention sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail. La reconnaissance aux organisations syndicales du pouvoir de négocier sur l'emploi modifie le face à face exclusif Etat-entreprises. Cette négociation qui lie organisation

et conditions de travail, emploi et RTT, jusqu'alors dépendants quasi exclusivement du pouvoir unilatéral des employeurs, est un nouvel espace pour l'exercice du contre-pouvoir syndical. D'une manière plus générale, le développement important de la négociation conduira à s'interroger sur une articulation nouvelle des fonctions de négociation et de consultation et sur le rôle des institutions représentatives du personnel.

Ces bouleversements sont d'une ampleur aussi forte que ceux intervenus lors de grandes mutations technologiques. Mais aujourd'hui, nous sommes acteurs de ces mutations du travail. Elles



Photo : Olivier Culmann / Tendance Floue

requièrent la participation des salariés et donc le développement et le renforcement des pratiques syndicales dans lesquelles la place des adhérents est prépondérante. Elles sont l'occasion pour les salariés de se réapproprier les contours et le contenu du travail. Il s'agit là d'une opportunité d'émancipation qui fait partie de notre conception du renouvellement des relations professionnelles.

Les premiers résultats des négociations RTT dans les PME ont montré que le syndicalisme pouvait trouver sa place dans ces entreprises, qu'il n'y avait pas pour les salariés concernés une fatalité du désert syndical. L'incompatibilité souvent présumée, y compris par les salariés eux-mêmes, entre PME et action syndicale reçoit un premier démenti. Le fait que les PME soient les principales créatrices d'emploi devrait permettre que se développent de nombreuses négociations rejoignant nos objectifs. La multiplication des négociations dans ces entreprises est facteur d'évolution du système de représentation et de négociation collectives, et peut-être au-delà, de la donne des relations professionnelles.



Le parti pris de la solidarité : **la marque CFDT** *dans les priorités* **revendicatives**



Photo : Olivier Culmann / Tendance Floue

La lutte contre l'exclusion : une action permanente et transversale

Des objectifs qui irriguent l'entreprise et la société

Les choix que fait la CFDT à partir de son diagnostic, la conduisent à considérer la double question du chômage et de l'exclusion comme les terrains prioritaires d'action mobilisant toute l'organisation pour les trois ans à venir. Ceci d'autant que la période nous offre une chance historique d'avancer de manière significative sur la réduction du temps de travail pour l'emploi. Cette action pour la création d'emplois s'ancre dans les lieux de travail, premiers lieux de l'intervention syndicale. En créant des passerelles entre les chômeurs et les entreprises, elle enracine la lutte contre l'exclusion.

Pour la CFDT dans sa vision d'évolution de la société, l'intervention syndicale va au-delà de l'entreprise. Elle se manifeste dans la cité, dans les bassins d'emploi, dans les territoires. L'action pour l'emploi s'élargit aux questions de société. Cela se justifie pleinement dans la lutte contre l'exclusion du fait de l'interaction et de l'enchaînement des causes.

Dans la vie sociale, la CFDT intervient dans des domaines importants : formation et éducation égalité entre les hommes et les femmes, habitat et services publics de proximité, santé et action sociale, emploi et aménagement du territoire.

Dans ces domaines, la CFDT exerce des responsabilités réelles : de l'émergence des besoins à la gestion de financements et d'outils. Le logement est l'illustration de cette articulation entre action dans l'entreprise, hors de l'entreprise et gestion d'organismes paritaires.

La CFDT entend peser davantage sur les politiques publiques : des services publics plus impliqués, plus efficaces favorisant leur accès à tous. Cela suppose la réalisation de synergies et une couverture géographique adaptée, en particulier aux zones urbaines et aux banlieues les plus difficiles.

Des évolutions qui s'inscrivent dans la durée

Les évolutions souhaitées par la CFDT s'inscrivent dans un processus long où le facteur temps est essentiel.

De telles évolutions, liées à des facteurs multiples, ne sont pas linéaires. Elles peuvent connaître des accélérations, des stagnations, des régressions. Pour prétendre jouer un rôle dans les transformations de la société il faut à la fois tenir ses objectifs dans la durée et se mettre en capacité de saisir toutes les opportunités qui les feront avancer. Il faut également une cohérence entre nos revendications et le projet syndical. L'objectif n'est donc pas dans ce rapport d'établir un catalogue exhaustif de l'ensemble des revendications. Les champs d'action et les propositions ouverts par le congrès de Montpellier gardent toute leur pertinence.



Pour l'emploi : actionner tous les leviers

La croissance est nécessaire,
mais pas suffisante

Pour la CFDT, les voies et les moyens pour améliorer la situation de l'emploi sont multiples. La



Photo : Agnès Pain

solution miracle, le système clés en mains n'existent pas et pas davantage le grand soir social ou politique susceptible d'apporter des réponses globales immédiates.

La réduction du temps de travail occupe une place importante dans l'ensemble des propositions de la CFDT. Elle s'inscrit dans une vision dynamique radicalement différente de la conception malthusienne du partage d'un volume figé de travail.

Pour la CFDT, le renforcement de la croissance et le développement d'activités, donc des emplois sont des nécessités constantes. Notre volonté est aussi de redéfinir les rapports entre augmentation de la richesse, répartition de celle-ci et emplois. Dans ce sens le rééquilibrage entre profit et masse salariale doit bénéficier en priorité aux chômeurs et aux exclus en leur permettant l'accès à l'emploi. L'intégration massive des chômeurs et des jeunes dans l'entreprise et dans les circuits économiques devient un atout supplémentaire, un des moteurs de la croissance et pas seulement le résultat hasardeux de celle-ci.

Dépenses actives

L'activation des dépenses de l'assurance chômage engagée sous l'impulsion de la CFDT a permis l'embauche de 150 000 personnes. Les conventions de coopération doivent être développées. La CFDT fait de la reconduction et de l'élargissement de l'ARPE un axe fort de son cahier revendicatif. Elle veut son élargissement sans condition d'âge et en priorité pour les salariés qui ont débuté très jeunes leur carrière professionnelle. Cette revendication est identique pour le congé de fin d'activités dans les fonctions publiques.

Nouvelles activités

Le développement de nouvelles activités doit être conforté et amplifié, en privilégiant trois secteurs : les services aux personnes, l'environnement et le cadre de vie, la communication et l'information. Le syndicalisme doit jouer son rôle dans le développement de ces activités, comme dans la reconnaissance et la professionnalisation des nouveaux métiers. La mobilisation de nos structures et de nos élus dans les comités d'entreprises, la construction de partenariats pour le développement local doivent permettre d'amplifier les réalisations concrètes.

Emploi des jeunes

L'accès des jeunes à l'emploi demeure un problème majeur de la société. L'action de la CFDT dans les entreprises, les branches professionnelles et les territoires vise à la fois à augmenter la proportion de jeunes dans les recrutements et à développer les parcours d'insertion. Les activités nouvelles et "les emplois jeunes" mis en place dans les fonctions publiques ou le secteur associatif doivent être consolidés et pérennisés.



Formation professionnelle

Les évolutions rapides de l'organisation du travail et les mutations technologiques renforcent le rôle de la formation professionnelle continue. Elle permet une meilleure garantie d'accès à l'emploi, de maintien dans celui-ci, de mobilité professionnelle ou géographique réussie et de promotion sociale. Les branches professionnelles, les COPIRE (commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi) et les mandatés dans les OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) professionnels ou interprofessionnels et l'Education nationale ont ici un rôle important à jouer.

Droits des chômeurs

Parallèlement à la mise en œuvre de moyens permettant aux demandeurs d'emploi, notamment aux chômeurs de longue durée et aux exclus, de retrouver par l'emploi leur autonomie économique, leur dignité et leur reconnaissance, la CFDT entend apporter des réponses concrètes à la détresse des plus démunis. La revalorisation de l'allocation plancher de l'UNEDIC, engagée par l'accord de 1997 doit se poursuivre et s'élargir à l'ensemble des minima sociaux.

Dans le prolongement de l'activation des dépenses, la CFDT propose une implication plus forte des entreprises, par la négociation d'un nouveau dispositif. Il doit permettre aux allocataires de l'ASS (allocation spécifique de solidarité) et du RMI (revenu minimum d'insertion) de bénéficier d'une offre de travail rémunéré, tout en maintenant les allocations sous certaines conditions d'accès, de durée et de montant.

Si le syndicalisme est le mieux placé pour organiser des passerelles entre le chômage et l'emploi, la CFDT n'entend pas agir seule. Le partenariat



Photo : Christian Avril

engagé avec des associations intervenant sur les champs du chômage, de l'exclusion et de l'insertion sociale, dès lors qu'il y a convergences réelles sur le diagnostic et les réponses à apporter est une plus value pour l'action. Les initiatives communes, notamment avec le réseau Alerte, l'ont démontré.

Il y a encore beaucoup à faire pour développer l'expression des chômeurs dans la CFDT. Ce qui est réalisé par nombre de structures interprofessionnelles (URI - UD - UL - UIB) est un point d'appui pour assurer la défense et créer des lieux de ressources pour les chômeurs notamment en les mettant en relation avec les équipes d'entreprises.

La CFDT, le syndicat de la réduction du temps de travail pour l'emploi, doit être aussi le syndicat qui fait reculer l'exclusion.



Répartition des gains de productivité : priorité emploi

Emploi et salaires : un lien nécessaire

La marque de la CFDT est de lier les salaires et l'emploi de manière dynamique et diversifiée dans les négociations, dans les branches professionnelles



Photo : Agnès Pain

et les entreprises comme dans les entreprises publiques et les fonctions publiques.

Globalement, ces vingt dernières années, l'emploi a servi de principale variable d'ajustement de la gestion des entreprises et a été sacrifié dans la répartition des fruits de la croissance. Dans certains secteurs, cet ajustement s'est traduit par le développement massif du temps partiel contraint, entraînant pour les salariés concernés des rémunérations faibles.

L'amélioration de la conjoncture économique et de la situation financière des entreprises renforcent la CFDT dans sa volonté de prioriser l'emploi dans la nécessaire répartition des gains de productivité.

L'augmentation globale de la masse salariale revendiquée par la CFDT doit d'abord bénéficier aux chômeurs, par leur accès à l'entreprise.

RTT et salaires : ni alibi, ni tabou

Ce parti pris de la solidarité conduit la CFDT à aborder de manière offensive la question de la compensation salariale dans les négociations de la RTT. Certaines branches, certaines entreprises et en particulier les plus grandes, se préparent au passage imposé aux 35 heures légales, sans utilisation du dispositif d'incitation financière pour éviter toute création d'emplois. L'argument salarial sert d'alibi à cette stratégie.

Le choix de la CFDT fait de la question des salaires un élément de la négociation, sans a priori dans un sens "participation systématique" ni dans l'autre "pas de perte de salaire". Dans les négociations, les équipes syndicales prennent en compte, le volume d'emplois, l'ampleur de la réduction du temps de travail, le niveau des salaires et de ses éléments accessoires (intérèment, participation, actionnariat). Là encore les accords signés sur le terrain ont validé cette option adoptée au congrès de Montpellier.

Bas salaires : utiliser toutes les voies

Depuis des années, au travers d'accords salariaux dans les branches, les entreprises, et les fonctions publiques, la CFDT a œuvré pour une amélioration durable des salaires les plus bas.

Cette préoccupation constante de la CFDT, emprunte différentes voies. Le SMIC, pour la CFDT, doit évoluer comme la moyenne des salaires. La négociation sur les minima conventionnels et les classifications doit être relancée pour qu'il n'y ait aucun minimum inférieur au SMIC et permettre à tous de bénéficier de déroulements de carrière. Les équipes syndicales poursuivent leurs efforts pour qu'à l'occasion des créations d'emplois résultant d'un accord, les temps partiels contraints bénéficient d'une augmentation de leur durée de travail et donc de leur rémunération. Dans les fonctions publiques, le mouvement engagé sur les bas salaires depuis les accords Durafour, poursuivi par le dernier accord salarial devra être prolongé.



Réduction du temps de travail : pour l'emploi, rendre le mouvement irréversible

Négociations : la clé de l'emploi

Les 2000 accords "de Robien" ont permis de confirmer la pertinence de l'approche globale votée à Montpellier, privilégiant l'emploi, associant RTT et organisation du travail, recherchant des financements collectifs et conjuguant l'intervention de la loi et de la négociation.

La démonstration du possible et de l'efficacité pour l'emploi de la RTT a été faite. Il faut maintenant rendre ce mouvement irréversible, par l'utilisation du dispositif "Aubry", en créant une véritable dynamique de négociation de branches et d'entreprises.

C'est dans la capacité de la CFDT et de toutes ses organisations à impulser et à accompagner un travail en profondeur, multipliant les négociations et les accords, que se situe le principal enjeu dans les 3 ans. Le choix d'une RTT créatrice d'emplois nous fait porter l'essentiel de notre action dans la construction de cette dynamique.

Sans ces négociations, le seul passage à la nouvelle durée légale du travail au 1^{er} janvier 2000 serait purement formel pour une grande majorité de salariés.

Certaines branches patronales veulent augmenter le volume du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires. Elles anticipent l'obligation d'appliquer la nouvelle durée légale de 35 heures, mais détournent la loi de son objet principal : l'emploi. Dans ce cas, la durée réelle du travail des salariés resterait inchangée, seul le nombre des heures supplémentaires varierait. Dans ce scénario, l'emploi et les chômeurs seraient les grands perdants. Il serait alors illusoire de tout attendre de la deuxième loi. Bâtir son contenu à partir d'un constat d'échec de la négociation mettrait les partisans d'une RTT pour l'emploi en situation de faiblesse.

Ce sont ces impasses que la CFDT veut éviter. Pour cela il n'existe pas d'échappatoire, le seul

scénario alternatif est le développement des négociations sur une grande échelle.

De ce mouvement dépendra l'ampleur des changements réels et positifs, en particulier le volume d'emplois créés et leur qualité. L'utilisation du nouveau dispositif d'aide financière permet de ne pas limiter la RTT aux seules 35 heures, et d'aller sur l'objectif CFDT des 32 heures, accroissant ainsi les effets sur l'emploi.



Photo : Christian Avril

Organisation du travail : renforcer l'intervention syndicale

Dans ces négociations la CFDT veut renforcer l'intervention syndicale sur l'organisation du travail qui dépend actuellement de la décision unilatérale de l'employeur. Il s'agit de construire les équilibres qui concilient les aspirations diversifiées des salariés et les besoins des entreprises.

La CFDT s'attachera dans les négociations à rechercher, dans des formes innovantes, les moyens de construire de nouvelles garanties collectives offrant des espaces de choix individuels.



Les formes d'organisation ne se limitent pas à la seule référence hebdomadaire. Les accords déjà signés ouvrent des perspectives d'évolution maîtrisée : congés annuels supplémentaires, congés scolaires, divers systèmes de modulation sur l'année, compte épargne temps. L'obligation d'une signature syndicale est ici un élément déterminant dans le rapport de forces pour des accords de qualité.

Dans la négociation, dans la conclusion des accords et le suivi de leur mise en œuvre, les organisations CFDT se fixent les mêmes exigences, qu'il s'agisse d'un accord signé par un délégué syndical ou un mandaté.



Photo : Christian Avril

Tout mandatement est pour la CFDT une implantation nouvelle en devenir. Cet objectif permanent demande aux équipes syndicales concernées, des efforts d'adaptation à la diversité des situations rencontrées.

Négociations RTT : endiguer la précarité

Ces négociations doivent également permettre d'établir une première digue d'envergure au mouvement croissant de précarisation du travail de ces dernières années. L'objectif, par une nouvelle organisation du travail, est de limiter le

recours au travail précaire en insérant ces salariés dans les entreprises. La CFDT affirme ici des exigences fortes en ce qui concerne les temps partiels contraints.

Des pratiques participatives : impliquer les adhérents, associer les salariés

La participation des salariés aux choix qui les concernent, la prise en compte de leurs attentes sur le travail sont indispensables dans des changements aussi profonds. Le développement de pratiques syndicales participatives impliquant nos adhérents et associant les salariés avant, pendant et après la négociation, est décisif pour la réussite de la mise en œuvre de la RTT.

Le "travail en questions" est une base solide pour cette négociation parce qu'il s'appuie sur une connaissance fine des réalités du travail, sur l'écoute des adhérents et des salariés avec la volonté de produire des revendications et des propositions portées par le plus grand nombre. Il doit être développé. Dans le domaine de l'organisation du travail, l'investissement syndical ne s'arrête pas au lendemain de la signature. Il appelle un travail continu pour la mise en œuvre de l'accord et des ajustements nécessaires.

L'enquête du temps de travail en questions, partant de l'analyse des questionnaires recueillis dans 200 entreprises auprès de 10 000 salariés, un an après la signature d'accords de RTT, confirme l'exigence d'un suivi des accords.

Fonctions publiques : elles aussi sont concernées

Les fonctions publiques doivent être pleinement incluses dans la dynamique de la réduction du temps de travail. La CFDT entend lier politique de l'emploi public, service au public et RTT dans une négociation globale. Un processus décentralisé devra ensuite décliner les négociations au plus près de la réalité de l'organisation des services. C'est en effet dans la proximité que besoins des usagers et réponses du service public trouveront dans la RTT un levier pour l'emploi. Il en est de même pour les entreprises publiques qui sont écartées du dispositif de la loi Aubry.



Un défi revendicatif sans précédent

Notre ambition d'un mouvement irréversible de RTT pour l'emploi, exige une implication de toute la CFDT d'une nature et d'une force jamais mises en place. Elle demande une cohérence renforcée des organisations sur des sujets complexes, le tout dans un laps de temps court. L'important dispositif d'aide et de formation des équipes de négociateurs de branche et d'entreprise contribue à cette mobilisation de toute la CFDT.

Les fédérations occupent une place décisive dans l'élaboration de stratégies de branche et pour structurer l'action à ce niveau. Il s'agit ici d'impulser, de donner un cadre et de la cohérence aux actions et négociations dans les entreprises d'une même branche. Entre les dispositions générales de la loi et l'application diversifiée dans

les entreprises, il y a nécessité de modalités spécifiques de branche. Que celles-ci résultent d'un accord de branche, c'est l'objectif de la CFDT chaque fois que possible, ou qu'elles proviennent de revendications portées ou d'accords signés par les équipes syndicales d'entreprise d'une même branche.

L'articulation de l'action fédérale avec celle des unions régionales et départementales est d'autant plus nécessaire que c'est au niveau territorial que porte la grande partie du poids de la demande : celle des équipes d'entreprises en termes de soutien ou de formation, celle des entreprises dépourvues de représentation syndicale.

Les syndicats doivent prendre toute leur place. Si la dynamique des négociations s'enclenche, l'implication de tous les syndicats permettra à la CFDT de mieux prendre en compte les demandes, de les accompagner et de les soutenir.



Protection sociale : conforter la solidarité

Depuis trois ans, la protection sociale connaît des avancées importantes dans le sens de nos revendications. Elles constituent des acquis. Il convient de consolider ces avancées et d'agir pour faire aboutir ce qui reste en suspens et éviter des remises en cause toujours possibles.



Photo : Frédéric Laguet

Santé et assurance maladie : assurer leur accès à tous

L'assurance maladie universelle, pierre importante dans l'édifice de la réforme de l'assurance maladie, doit se mettre en place. Ce droit reconnu à la personne, indépendamment du statut professionnel ou familial, doit permettre l'accès de tous aux soins et en particulier aux plus démunis.

La CFDT s'oppose ainsi aux conceptions qui veulent séparer assurance et solidarité ou mettre les prestations maladie sous conditions de ressources.

Conjointement à la mise en place de l'AMU, et en recherchant la meilleure prise en charge possible par la sécurité sociale, la CFDT revendique la généralisation de l'assurance complémentaire

santé pour les plus bas revenus. Cela concerne notamment les jeunes sans emploi durable, les salariés à temps partiel, les CDD et les chômeurs.

Parallèlement, la CFDT revendique la généralisation par les branches et les entreprises de la couverture complémentaire afin de couvrir la totalité des salariés, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

La clarification des rôles entre l'Etat et l'assurance maladie initiée par la réforme est un exercice difficile. Pour la CFDT, l'autonomie des partenaires sociaux doit s'exercer pleinement. La sécurité sociale doit être un acteur de plus en plus reconnu dans la mise en œuvre de la politique de santé, avec l'objectif constant de soins de qualité à coûts maîtrisés (médecin référent, réseaux, politique du médicament, développement de la prévention).

La CFDT poursuit son action pour obtenir une modification de l'assiette patronale des cotisations qui soit plus favorable à l'emploi tout en garantissant à l'assurance maladie des ressources stables. Une part de cette cotisation doit être assise sur d'autres paramètres que la masse salariale, telle que la valeur ajoutée.

Politique familiale : adapter dans l'équité

Favorable à plus d'équité entre les familles, la CFDT a toujours souhaité une plus grande articulation et cohérence entre les prestations familiales et la fiscalité. L'abaissement du plafond du quotient familial décidé en juin 98 pour les parts enfants va dans ce sens.

La politique familiale doit s'adapter aux évolutions sociologiques de notre pays (familles monoparentales, familles recomposées...). Si le mode de vie relève de la sphère privée et du choix des individus, l'Etat a une responsabilité : la politique familiale.

Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dépend de différents leviers : cohérence des aides financières et fiscales pour la garde des enfants, congé parental et allocation parentale d'éducation, compte épargne temps, mais aussi aménagement du temps de travail.

La politique familiale ne doit pas se limiter à la prise en charge de la petite enfance : la CFDT s'emploie à une meilleure prise en compte des adolescents et des jeunes adultes.



Une réforme globale du financement de la politique familiale s'avère désormais indispensable. Ce financement s'appuie essentiellement sur la masse salariale, via la cotisation dite patronale. La CFDT est favorable à une évolution, sans exclusive, vers d'autres modes de financement possibles : cotisations sociales, impôts, CSG.

Retraites : anticiper pour ne pas subir

Les régimes de retraite du secteur privé et du secteur public vont rencontrer de graves difficultés financières dans les dix prochaines années, certains dès maintenant. Ces difficultés viennent de la précarité et du chômage, et surtout du phénomène heureux de l'allongement très sensible de la durée de la vie. La conséquence en est une augmentation de la durée de versement des pensions et une dégradation du rapport entre le nombre d'actifs et de retraités. Face à cette situation, la CFDT ne veut pas se laisser imposer des solutions. C'est pourquoi le Bureau National a lancé un vaste débat sur les retraites. Toutes les organisations de la CFDT s'engagent à poursuivre et à amplifier ce débat et à rechercher des solutions.

Pour la CFDT, le principe de solidarité de la retraite par répartition reste intangible. Il constitue la base du système français de retraite : les actifs d'aujourd'hui acceptent de payer les pensions des actuels retraités en échange de la promesse que les actifs de demain tiendront le même engagement. Ce système a permis une progression sensible du niveau de vie des retraités, même s'il reste encore trop de basses pensions sur lesquelles l'action syndicale est permanente.

Mais aujourd'hui, afin de faire face au choc démographique qui va se faire sentir à partir de 2005, il est indispensable d'adapter le système actuel. La CFDT appelle à une refondation de la répartition pour mieux la pérenniser. Un nouveau contrat intergénérationnel doit préserver les garanties des retraités actuels et répondre aux inquiétudes des générations suivantes. Cette évolution ne peut concerner ni les retraites liquidées, ni les droits acquis par les actifs pour leur carrière passée.

Pour la CFDT, il s'agit de rendre progressivement tous les régimes de base plus contributifs, c'est-à-dire tendre à ce qu'il y ait un lien plus direct entre les cotisations versées et la retraite perçue.

La solidarité consiste également à passer de la notion d'âge de la retraite à celle de durée de carrière. Cela rétablirait l'équilibre entre ceux qui ont travaillé jeunes et qui ont déjà les annuités requises, et ceux qui sont rentrés plus tardivement dans la vie active. Pour la CFDT le maintien de minima et de correctifs pour tenir compte des aléas de la vie (chômage, maladie, difficultés des jeunes à entrer dans la vie active...) est un impératif.

Enfin, tous les éléments du salaire y compris les primes, dans le public comme dans le privé, devront être pris en compte.



Photo : Jean Potter

Une véritable prestation autonomie : revoir le dispositif

La prestation spécifique dépendance s'est mise en place dans de mauvaises conditions. La CFDT maintient sa revendication d'une véritable prestation spécifique autonomie pour les personnes âgées. Elle doit être une prestation de sécurité sociale financée par tous les revenus y compris ceux des retraités.

Cette prestation variable selon les revenus devra garantir le choix entre le maintien à domicile et un hébergement.





L'efficacité d'une force :
**la CFDT construit
ses atouts**



Photo : Olivier Culmann / Tendances Floue



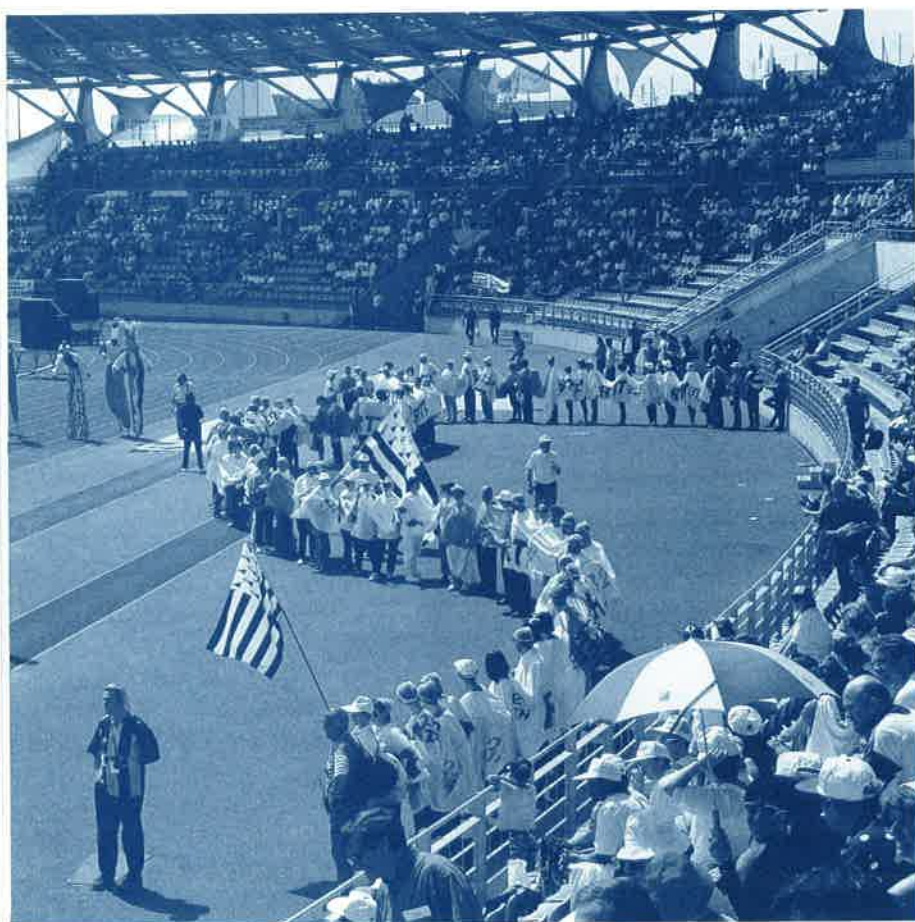


Photo : Olivier Culmann / Tendence Floue

**Amplifier notre syndi-
calisme d'adhérents :
des adhérents plus
nombreux, des
pratiques plus
participatives**

La force du nombre

La première place de la CFDT en nombre d'adhérents est aujourd'hui reconnue. Dépasser notre plus haut niveau historique est désormais à notre portée. Notre progression depuis 9 ans est le résultat d'une action volontariste qui est à mettre au crédit de l'ensemble de l'organisation. C'est un indicateur clé pour valider la pertinence de nos choix, d'autant que le contexte demeure peu porteur. La culture syndicale française reste organisée autour d'une conception où l'adhérent est une force d'appoint au réseau militant, et où la démarche d'adhésion n'est pas naturelle. L'image dominante auprès de la majorité des observateurs sociaux demeure celle de la poursuite du déclin ou au mieux, la stabilisation des effectifs.

Dans ce paysage, nous devons imprimer plus nettement encore la marque de notre redressement. C'est un point d'appui pour récuser la vision d'un syndicalisme voué à une position minoritaire. Le travail spécifique de développement n'est pas qu'une solution pour temps de crise des effectifs. Il est un objectif permanent du syndicalisme d'adhérents.

Le nombre des adhérents est un fondement majeur de la légitimité de l'organisation et le premier élément de la vitalité du rapport de forces.



Une capacité revendicative dynamisée

La force du nombre est redoublée par l'irrigation apportée par des adhérents. Leur participation fait vivre l'organisation au plein sens du terme. Ils assurent la permanence de l'organisation, recueillent l'information sur le terrain, font connaître les positions de la CFDT, impulsent le débat, convainquent les salariés de la nécessité d'agir et de se syndiquer. Par leur prise en compte des réalités de terrain et leur pratique syndicale de proximité, ils sont les acteurs de notre force de proposition et de négociation.

Nous devons franchir un nouveau palier dans la syndicalisation. Les progrès des militants CFDT dans la prise en charge du développement sont importants, mais la proposition spontanée et naturelle de l'adhésion n'est pas encore portée par tous. D'autre part, le travail de fidélisation de nos adhérents doit devenir un enjeu en soi : implication dans la vie de la CFDT, informations spécifiques, propositions de formation valorisant le sentiment d'appartenance.

La dynamique de négociation sur la RTT, si elle prend l'ampleur souhaitable est également une opportunité pour le syndicalisme et son développement. C'est une occasion sans précédent de faire prospérer le travail spécifique de syndicalisation sur le terreau d'une action syndicale démultipliée, efficace, produisant des résultats concrets et importants.

Ces négociations, le développement de pratiques participatives et la valorisation des résultats doivent s'accompagner de la proposition systématique de l'adhésion aux salariés en place qui bénéficient d'un acquis social important, aux nouveaux embauchés à partir de leur accueil dans l'entreprise. L'obligation d'un accord signé par une

organisation syndicale ouvre des perspectives d'implantations nouvelles. L'enjeu est ici de pérenniser ces présences syndicales par un suivi organisé (aides, formations, etc).

Notre effort de syndicalisation a permis d'obtenir des résultats en nombre d'adhérents et en nombre d'implantations. Notre représentativité s'est accrue quantitativement et qualitativement. Elle est un gage d'autonomie dans la détermination de nos choix. Elle constitue aussi un nouveau défi dans notre capacité à structurer l'organisation.

Une représentativité accrue

La CFDT est l'organisation syndicale qui prend le mieux en compte la diversité du salariat. En effet, nos progrès les plus significatifs en développement sont obtenus dans des secteurs professionnels où l'implantation syndicale est traditionnellement faible, en particulier dans le secteur tertiaire et le tissu des PME. Nous assistons à un double rééquilibrage : en faveur du secteur privé, et au sein du secteur public en faveur des fonctions publiques territoriales et hospitalières, avec une poussée dans les petits établissements. Au niveau régional également, les disparités d'implantation tendent à s'estomper.

La composition sociologique de nos adhérents se rapproche de celle du salariat français. En témoigne en premier lieu le pourcentage de 45% de femmes adhérentes à la CFDT, égal à celui des femmes parmi les salariés. Nos résultats électoraux, notamment aux prud'hommes, confirment ces tendances générales. Pour asseoir et consolider ces progrès, il nous faut faire émerger des militants, des élus, des responsables plus représentatifs de cette diversité accrue de nos adhérents. La formation syndicale a un rôle central à jouer dans cet enjeu.



Photo : Christian Avril



Construire une stratégie d'action : notre conception du rapport de forces



Photo : Olivier Culmann / Tendence Floue

Un rapport de forces permanent, multiforme et finalisé

Notre volonté est de mener une action syndicale ancrée dans le réel et de produire des résultats. Vouloir aboutir, c'est se poser en permanence et à tous les niveaux, la question de la construction d'un rapport de forces favorable à nos orientations. C'est une fonction majeure de l'organisation syndicale.

Dans sa pratique, la CFDT inscrit sa propre conception du rapport de forces : permanent, multiforme et finalisé avec des expressions collectives qui donnent force et visibilité à toute

action en profondeur. Il n'y a donc pas de modèle standard, mais du sur mesure à réaliser, le rapport de forces ne se réduisant pas à l'épreuve de force. Sa construction s'inscrit dans une stratégie.

Si ces caractéristiques du rapport de forces peuvent paraître évidentes, il reste nécessaire de se clarifier sur les contenus. Affirmer un rapport de forces multiforme, ce n'est pas accréditer une notion fourre-tout ou privilégier une vision molle. C'est signifier la nécessité de prendre en compte les éléments de contexte, notamment professionnels. C'est reconnaître que les éléments du rapport de forces (nombre d'adhérents, résultats électoraux, qualité des propositions et des revendications, modes diversifiés de mobilisation des salariés, nature des relations intersyndicales...) ne pèsent pas de la même manière dans tous les secteurs et à différentes périodes. Finaliser le rapport de forces, c'est lier en permanence sa construction à des objectifs revendicatifs et à la production de résultats.

La notion de rapport de forces est marquée par des représentations, elle est un enjeu fort d'identification du type de syndicalisme dans lequel on s'inscrit.

Le rapport de forces : occuper tous les terrains

La grève est un des moyens de l'action syndicale. Vision mythique ou faux débats, la grève alimente parfois des controverses, à l'extérieur comme à l'intérieur des organisations syndicales. La réalité a beaucoup évolué. Le nombre de jours de grève est en baisse sensible. Le recours à la grève se concentre sur quelques grandes entreprises publiques. Dans le secteur privé elles sont nettement moins nombreuses et plus localisées, elles ont concerné 0,07% des entreprises en 1997. Les 1157



mouvements de grève ont eu lieu principalement dans la métallurgie et le nettoyage. Souvent invoquée, peu utilisée, la grève prend fréquemment des formes faiblement mobilisatrices. Elle résulte rarement d'une stratégie de construction du rapport de forces. Ces éléments nous conduisent à rechercher les conditions d'une utilisation efficace de ce moyen. Pour réfléchir à des perspectives d'évolution, la nature collective de l'exercice de la grève, aujourd'hui droit individuel, doit être approfondie en intégrant une évolution de la pratique : mécanismes d'alerte, déclenchement de la grève, gestion des fins de conflits...

Il nous faut dépasser les faux clivages en affirmant qu'une conflictualité organisée, maîtrisée et finalisée est au cœur d'une stratégie d'action qui veut aboutir. Sur cette question, la CFDT a beaucoup progressé collectivement ces dernières années. Le rapport de forces n'est plus perçu comme le moyen utilisé lorsque la négociation a échoué, mais au contraire comme un élément permanent dans notre option contractuelle.

La CFDT occupe tous les registres du rapport de forces. Elle exprime chaque fois qu'il est nécessaire son indignation. Une ligne de fond demeure : proposer et construire des débouchés positifs et concrets à ce refus de l'intolérable. C'est en liant notre capacité d'indignation avec des actions de terrain, comme dans la lutte contre le racisme en entreprise, que notre attitude aura le plus grand impact.

Une mise en mouvement de tous les niveaux

Pour la CFDT, une dimension essentielle de la construction de sa force pour concrétiser les orientations communes réside dans la mise en



Photo : Olivier Culmann

mouvement de tous les niveaux de l'organisation. Il y a là une valorisation maximale des arbitrages que nous effectuons collectivement ; portés par tous, ils nous obligent sans relâche à affiner nos choix et à les confronter aux exercices pratiques.

L'implication du plus grand nombre permet de dépasser le stade d'une division des tâches dans laquelle la confédération serait porteuse d'une vision sociétale, le "terrain" s'occupant des revendications. Renforcer notre organisation confédérée, c'est aussi rechercher en permanence la cohérence dans l'intervention des uns et des autres. Cette démarche commune permet de nous prémunir contre une centralisation excessive qui noierait les identités professionnelles et territoriales.



Approfondir notre option contractuelle : un syndicalisme qui va au bout de ses choix

La construction de résultats : des compromis dynamiques

Produire du progrès social est aujourd'hui possible. Cela suppose de dépasser les repré-



Photo - Christian Avni

sentations de l'histoire sociale qui ont longtemps influencé la culture syndicale. C'est rompre avec l'illusion d'un monde fini et abouti qui fournirait un système clé en mains. C'est récuser le modèle de l'explosion sociale seule productrice de changements avec sa version actualisée du mouvement social aiguillon et relais du politique. C'est réaffirmer une ligne qui s'écarte des démarches improductives, qui rompt avec cette logique absurde où, pour un syndicaliste, il est plus facile de justifier un échec que de valoriser une avancée. L'action de la CFDT s'appuie sur des progrès successifs. Les résultats sont nécessairement imparfaits et non achevés au regard des objectifs. Nous revendiquons et prenons à notre compte ces étapes intermédiaires, elles sont des preuves de pugnacité et de notre aptitude à tenir et à progresser sur notre ligne. Ces trois dernières années ont fourni des illustrations concrètes à cette démarche.

Notre option contractuelle se fonde sur cette capacité à vouloir des compromis dynamiques, à les construire et à en assumer les responsabilités. Les compromis que nous recherchons ne reposent ni sur la négation, ni sur la confusion des intérêts. Ils ne sont pas davantage un médiocre apaisement consensuel qui atténuerait le conflit des logiques entre employeurs et salariés. Ils se bâtissent dans la confrontation et l'expression de rapports de force, la négociation étant le moyen d'organiser cette confrontation. Le compromis construit par la négociation est un point d'équilibre atteint à un moment donné. Il est remis en cause du pouvoir unilatéral et refus du fait accompli. Il fait partie de l'expression de la conflictualité, il ne signe pas sa disparition.

Loi et négociation : de nouvelles articulations

Notre choix contractuel se construit sur le terrain de relations professionnelles en évolution. La recherche de nouveaux espaces de négociation collective a conduit la CFDT à renouveler son analyse des rapports entre la loi et la négociation. Sauf modification profonde de notre Constitution, la prééminence de la loi demeure. Les règles légales s'imposent aux règles négociées, et la loi reconnaît et organise la négociation. Cette place centrale de la loi n'est pas un obstacle à la création d'espaces nouveaux de négociation. La CFDT est favorable à un recentrage de la loi. Elle ne doit plus avoir une fonction hégémonique réglant tout dans ses moindres détails, au point de perdre son effectivité. Du côté des politiques et du gouvernement, la réflexion est aujourd'hui insuffisamment menée. Les évolutions du rôle de la loi ne sont pas assumées. Ce déficit d'analyse et de perspective imprime à la négociation un rôle par défaut de la norme législative. Cela entraîne la perception d'une fonction d'accompagnement et de dérégulation de la négociation.

Pour la CFDT, un réel renforcement de la loi dans la détermination des principes fondamentaux du droit du travail peut ouvrir de nouveaux champs à la négociation et à la construction de nouvelles garanties sociales. Il n'y a pas de mode unique ou privilégié d'articulation entre la loi et la négociation, mais plusieurs cas de figure possibles en fonction des objectifs recherchés (délégation, expérimentation, dérogation...). La loi peut offrir ainsi des espaces propres aux partenaires sociaux, à charge pour eux d'en négocier les contenus opérationnels. Il nous faut approfondir cette évolution pour continuer à enrichir notre choix contractuel.



Négociation : des espaces nouveaux à conquérir

L'ouverture de ces nouveaux espaces de négociation se heurte au peu d'empressement des acteurs à les occuper. C'est notamment le cas pour l'acteur patronal. Le raidissement du CNPF accompagné d'un manque de vitalité des branches professionnelles, conduit paradoxalement à renforcer l'intervention du législateur et le face à face Etat-entreprises.

Aujourd'hui, la difficulté principale n'est pas tant l'âpreté de la confrontation patronat/syndicats que l'absence d'une confrontation de qualité, voulue et organisée. Pour la CFDT, la recherche d'interlocuteurs patronaux au bon niveau des problèmes à traiter est une préoccupation.

Parmi les champs en mouvement, le territoire émerge comme lieu de négociation. La déclinaison d'accords interprofessionnels nationaux, la mise en œuvre de dispositifs professionnels sur l'insertion des jeunes et la formation professionnelle, se sont concrétisées dans des négociations menées par les unions régionales.

La CFDT investit ce nouvel espace contractuel en recherchant les complémentarités sans concurrence ni confusion des rôles. Ce nouvel axe de développement de la négociation demande un effort supplémentaire et partagé d'échange et de cohérence dans la CFDT pour une plus grande efficacité.

Les fonctions publiques sont un domaine ouvert à des progrès dans la méthode de négociation et de contractualisation avec l'Etat-employeur ou les élus. Avec leurs spécificités, les trois fonctions publiques ont commencé à rompre avec le caractère longtemps figé des relations sociales. La déconcentration des lieux de négociation et son articulation avec les niveaux centraux constituent des enjeux importants d'évolution, en particulier dans la fonction publique de l'Etat. Dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières, ces évolutions ont des caractères spécifiques.

Branches : un rôle en évolution

Malgré les difficultés rencontrées par certains et les résultats contrastés de la négociation de branche, la branche garde pour la CFDT un rôle important dans la régulation des relations professionnelles et dans la construction des garanties collectives.

Les évolutions dans les activités, les stratégies

développées par les groupes, la volonté d'autonomie affirmée par nombre d'entreprises, bousculent tout à la fois les contours existants des branches et le rôle qui leur était traditionnellement assigné.

Les discussions engagées dans chaque branche sur une redéfinition des champs conventionnels ainsi que l'émergence de branches nouvelles et importantes révèlent une diversité d'approche. L'accord interprofessionnel du 31 octobre 95 sur la négociation collective a fait un premier pas dans l'analyse des évolutions en cours et trace les voies d'une meilleure articulation des niveaux de négociation - interprofessionnel, branche, entreprise.



Photo : Christian Avril

Les négociations engagées sur la RTT auront des conséquences sur les liens nouveaux à établir entre la branche et l'entreprise.

Tout en réaffirmant le rôle central de la branche, la CFDT n'entend pas figer un modèle unique.

Pour la CFDT, chaque fois qu'un accord de branche permet d'impulser, d'encadrer et de définir des normes adaptées, il constitue un atout et un appui à la négociation d'entreprise. Mais cette stratégie de branche ne se réduit pas à la conclusion d'accords à ce niveau préalablement à toute négociation d'entreprise. La stratégie de branche, c'est aussi en cas de blocage, la mise en mouvement des équipes syndicales et la recherche d'accords d'entreprise avec la perspective d'une généralisation.



**Conforter
notre démarche
d'autonomie
et d'ouverture :
un interlocuteur
déterminé, un
partenaire exigeant**



Photo : Christian Avril

**Face au patronat, face
aux pouvoirs publics :
un interlocuteur déterminé**

Dans la conduite des changements, nous revendiquons notre propre rôle. C'est sur ce fondement d'autonomie que notre option contractuelle prend sa pleine dimension. Elle renvoie à notre choix de fond qui ne nous cantonne ni à un rôle de révélateur de souffrance sociale, ni à celui de lobbyiste. Nous entendons être acteurs des évolutions, en fixant nous-mêmes la nature et le champ de notre implication, en lien avec notre propre analyse.

La CFDT est fortement attachée à son autonomie. C'est une composante essentielle de son identité.

Notre volonté constante est de faire progresser nos revendications et propositions, du débat d'idées à la recherche de débouchés, quels que soient les interlocuteurs politiques et patronaux.

La clarté de notre choix contractuel nous place, en situation favorable pour adopter une attitude offensive vis-à-vis de nos interlocuteurs. C'est aborder la confrontation avec les employeurs et l'Etat dans la sérénité. C'est respecter les rôles de chacun, sans jouer dans le registre complice, ni poursuivre le but absurde de mettre à terre l'adversaire. La CFDT ne se satisfait ni de la rhétorique guerrière ni de la thèse de l'interlocuteur privilégié. Nous revendiquons et affirmons dans la durée, quel que soit le protagoniste, le statut d'acteur exigeant qui cherche à peser, et qui juge sur les actes et non sur les postures médiatiques ou les effets de manche.

Dans cette conception, la CFDT investit les lieux de concertation. Le CES européen, le CES national et les CESR sont à la fois lieux de confrontation avec les acteurs économiques et sociaux et points d'appui à notre option contractuelle.

C'est cette même attitude qui nous conduit aussi à assumer nos responsabilités de gestion (assurance-maladie, UNEDIC, formation professionnelle, prévoyance), en ne renvoyant pas à d'autres acteurs la mise en œuvre concrète des choix revendicatifs que nous portons.

**Relations intersyndicales :
un partenaire exigeant**

Le paysage syndical français connaît des évolutions importantes. S'il est encore trop tôt pour en mesurer la portée, il est utile de préciser comment la CFDT entend, à partir de ses choix, être acteur dans les changements en cours.

L'élément le plus important est la confrontation de conceptions différentes du syndicalisme. Novembre-décembre 95 ont été le révélateur d'une cassure conceptuelle forte qui imprime dans les exercices pratiques des comportements opposés.

Si la CFDT, – c'est le fil conducteur de ce rapport –, entend assumer l'ensemble des fonctions du syndicalisme, d'autres organisations se limitent bien souvent à la seule protestation, s'arrêtant au milieu du gué. Le développement du "mouvement social" devient un objectif en soi. Le débouché



concret de l'action n'est pas le souci premier. Ce syndicalisme laisse à d'autres le soin d'assumer les négociations et les accords, quitte ensuite à les siffler du bord de touche, voire à en revendiquer les résultats une fois les difficultés passées.

Le positionnement actuel de la CGT peut être diversement analysé. Les débats internes témoignent de tensions nouvelles. L'émergence d'un pôle de radicalité syndicale et associative pose à la CGT un véritable dilemme : soit elle s'en démarque et cela provoque des clivages forts en son sein, soit elle l'accompagne, voire le précède et il en est fini de toute possibilité d'évolution.

Les inflexions des écrits revendicatifs de la CGT, notamment sur la RTT, peuvent aussi être lues comme une réelle tentative d'évolution vers une ligne syndicale recherchant l'articulation entre les fonctions de protestation et de négociation.

Impulsée par le sommet, une telle évolution si elle se confirme prendra du temps. La CFDT souhaite de telles évolutions, utiles à l'amélioration des relations syndicales. Elle les appréciera au regard des actes posés.

Dans ce débat conceptuel, FO se situe en marge. Le caractère imprévisible de ses positionnements, les comportements contradictoires de ses organisations, la tentation populiste traduisent une crise profonde. Amorcée dans les années 80 avec le bouleversement des enjeux contractuels, elle s'est poursuivie avec la perte du ciment anti-communiste. Les départs d'une partie des opposants à la ligne de cette organisation confortent une radicalisation, qu'il s'agisse des évolutions sociales ou de la construction européenne.

La CGC et la CFTC sont sorties affaiblies des dernières élections prud'homales. Elles se situent dans une phase de questionnement sur leur identité. Les relations nouées sur certains dossiers, dans les négociations et la gestion paritaire permettent de poursuivre les travaux engagés.

Les organisations autonomes sont en pleine restructuration autour de deux pôles : l'UNSA et le groupe des 10. Avec l'UNSA, la CFDT entretient des relations régulières et nos organisations agissent ensemble dans les négociations fonctions publiques.

Dans un tel contexte, la CFDT ne se résigne pas à l'émiettement et aux divisions syndicales actuels. L'isolement n'est pas un choix. Si parfois la recherche de clarté et de cohérence, les actes des autres confédérations nous y conduisent, nous l'assumons sans nous en satisfaire.

La CFDT a consolidé une conception du syndicalisme nettement identifiée. Cela la place en situation d'ouverture pour multiplier les propositions de coopérations avec ceux dont les options sont proches des siennes. C'est ce qui l'a conduit à faire des propositions concrètes à l'UNSA, en particulier sur les dossiers européens et internationaux.

La CFDT n'a ni l'ambition de détenir le monopole de la vérité du social ni la prétention d'agir seule. Elle recherche avec les confédérations des rapprochements concrets en étant attentive à leurs évolutions, sans se raccrocher à un modèle



Photo : Olivier Culmann / Tendance Floue

factice d'unité d'action. Elle le fait de manière pragmatique selon les thèmes et les positions des uns et des autres avec le double objectif de clarté et d'efficacité. Les consensus artificiels n'ont pas plus d'avenir que le sectarisme dans une évolution positive du paysage syndical.





résolution amendable

du temps
de travail



REPORTING ON THE ENVIRONMENT



L'ambition transformatrice : **changer le réel**

10. Dans une société taraudée par l'exclusion et le chômage, où les comportements individuels et collectifs sont souvent nourris par un sentiment d'insécurité et d'impuissance, les forces sociales qui s'engagent sur des propositions de changements et sur leur mise en œuvre pèsent réellement sur les avenir possibles.

La CFDT est l'une de ces forces sociales, exigeante, responsable et ouverte. Son action tenace sur la réforme de l'assurance maladie et sur la mise en œuvre d'une RTT pour l'emploi est le reflet de cette volonté. Les trois ans qui viennent seront décisifs pour enraciner cette conception du syndicalisme.

11. Assurer l'ensemble des fonctions et missions du syndicalisme

110. La CFDT entend assurer, dans une même démarche, l'ensemble des fonctions et missions du syndicalisme. L'ambition transformatrice de la CFDT la conduit à mener de front les fonctions de critique sociale et d'expression de l'indignation, de contestation et de proposition, de mobilisation et de négociation. La recherche de débouchés et l'élaboration de compromis dynamiques produisant des résultats sont la finalité naturelle de cette conception du syndicalisme.

111. La CFDT récusé une lecture du syndicalisme qui opposerait les tenants de la protestation aux partisans de relations sociales consensuelles. La seule protestation se cantonne dans une dénonciation stérile des situations, faute de construire des propositions et de se donner les moyens pour les faire aboutir. Elle renvoie à d'autres et ailleurs les décisions nécessaires. La vision consensuelle s'inscrit dans une conception apaisée des relations de travail et nie le conflit des logiques et les intérêts différents entre les employeurs et les salariés.

112. La CFDT inscrit son action dans une perspective d'évolution de la société, dans une Europe en construction et un monde ouvert.

Le syndicalisme a vocation – avec d'autres – à orienter la société vers plus de démocratie, de solidarité, d'émancipation et de justice sociale, à influencer par ses choix de fond les devenir individuels et collectifs. La CFDT veut être au cœur des processus de changement de la réalité économique et sociale, pour agir sur les mutations et ne pas les subir. Le choix d'un syndicalisme de transformation sociale donne sa pleine dimension au syndicalisme confédéré CFDT.

113. Pour la CFDT, le projet et les actes, les ambitions et les réalisations forment un tout indissociable. C'est dans les travaux pratiques que s'apprécie la solidité des orientations. Le syndicalisme s'affirme lorsque le sens fonde l'action, mais aussi quand l'action produit du sens, quand les valeurs



Photo : Jean Pottier



s'incarnent dans une stratégie du possible qui change le présent et façonne l'avenir.

114. L'amplification dans les trois ans à venir de la mise en œuvre des objectifs prioritaires de la CFDT dans la lutte contre l'exclusion, sur l'emploi et la protection sociale est moteur de modifications profondes dans lesquelles la CFDT a la volonté de faire émerger une réelle transformation des relations sociales.

La CFDT est déterminée à faire reculer durablement le chômage et la précarité. Pour cela elle veut également saisir l'opportunité d'une véritable révolution du travail et du temps : amélioration des conditions de travail et de l'égalité professionnelle, formation et compétences nouvelles, organisation du travail et temps libéré.

La CFDT met tout en œuvre pour consolider les principes solidaires qui fondent notre système de protection sociale en les adaptant pour garantir l'accès de tous aux soins, pour assurer l'avenir des retraites et rendre plus juste la politique familiale.

12. Syndicalisme confédéré, syndicalisme d'adhérents

120. Dans une société fragmentée qui tend à exacerber l'opposition d'intérêts particuliers, le syndicalisme confédéré a pour la CFDT l'ambition d'être porteur de solidarité et de projets communs, collectivement définis et partagés. Il se distingue à la fois de la juxtaposition de demandes contradictoires et d'un consensus à minima.

121. La démarche confédérée est de parvenir par la confrontation à une synthèse solidaire conciliant d'une part les aspirations individuelles, les identités professionnelles, les réalités territoriales, d'autre part l'intérêt collectif des salariés, des retraités et des chômeurs. A travers la participation du plus grand nombre, la CFDT entend contribuer à la définition de l'intérêt général.

122. Le sentiment d'appartenance à la CFDT et l'adhésion à cette conception du syndicalisme sont des conditions essentielles de sa force. Le syndicalisme d'adhérents fonde sa légitimité sur des adhérents et des militants nombreux et sur leur implication dans la vie syndicale. Ce syndicalisme investit dans leur capacité à capter les demandes sociales, à constituer des foyers de participation et de mobilisation des salariés, à enrichir et valoriser les choix et les résultats de la CFDT. Il est une condition de la réussite de notre option contractuelle.

123. L'audience de la CFDT s'est accrue. Elle est l'organisation syndicale qui reflète le mieux la diversité du salariat. Les équipes syndicales doivent poursuivre leurs efforts pour faire émerger des militants, des élus, des responsables plus représentatifs de cette diversité.

124. La CFDT doit franchir un nouveau palier dans la syndicalisation. Dépasser son plus haut niveau historique d'adhésion est désormais à la portée des équipes syndicales.

125. L'augmentation de son nombre d'adhérents et de ses implantations, l'accroissement du nombre de ses élus, une meilleure couverture géographique et professionnelle, une capacité d'action et d'engagement, tous ces éléments qui fondent la représentativité réelle d'une organisation syndicale renforcent la légitimité de la CFDT. C'est un gage d'autonomie dans la détermination de ses choix.



Photo : Christian Avril



Le parti pris de la solidarité : des priorités revendicatives en marche



Photo : Olivier Culmann / Tendance Floue

30. La lutte contre l'exclusion : une action permanente et transversale

300. La CFDT mène une action de longue haleine pour, à la fois, répondre aux situations de détresse et s'attaquer aux causes structurelles de l'exclusion. L'action pour l'emploi s'élargit aux questions de société. Cela se justifie dans la lutte contre l'exclusion du fait de l'interaction et de l'enchaînement des causes : perte de l'emploi, du logement, déstructuration de la vie familiale, difficultés d'accès aux soins, à la vie sociale, à la culture et à la formation.
301. La double question du chômage et de l'exclusion sont pour la CFDT des terrains prioritaires d'actions.
302. Si l'emploi occupe une place primordiale, l'investissement syndical se fait simultanément sur l'ensemble des domaines : santé, logement, éducation, formation, aménagement du territoire... La CFDT décide d'approfondir sa réflexion et d'accentuer son action sur ces thèmes.

303. De l'entreprise au bassin d'emploi, du local au national, cette préoccupation irrigue l'action de toute la CFDT.

31. Emploi : actionner tous les leviers

310. La CFDT agit pour un plus large développement d'activités et d'emplois nouveaux, pour une intégration massive des chômeurs et des jeunes dans l'entreprise et les circuits économiques. Elle mobilise ses structures et ses élus de CE pour développer ces activités et améliorer la reconnaissance des nouveaux métiers : services aux personnes, environnement, cadre de vie, politique de la ville. Les "emplois jeunes" du secteur public et leur consolidation sont un point d'appui dans cet objectif.
311. La CFDT continue à promouvoir un droit à la formation sur l'ensemble de la vie professionnelle. Il doit s'appuyer sur le développement dans les branches du capital-temps de formation et de la validation des acquis professionnels. Il doit permettre à chacun un accès à la qualification, à son renouvellement et à son développement.
312. L'activation des dépenses de l'assurance chômage doit être poursuivie et amplifiée. Pour la CFDT, les conventions de coopération doivent être multipliées. L'ARPE doit être reconduite et progressivement élargie. Il en est de même pour le congé de fin d'activité dans les fonctions publiques.



313. Parallèlement à la mise en œuvre de moyens permettant de retrouver par l'emploi la reconnaissance et l'autonomie économique, la CFDT poursuit son action pour la revalorisation des minima sociaux. Elle demande l'ouverture d'une négociation d'un dispositif permettant aux allocataires du RMI et de l'allocation spécifique de solidarité de bénéficier d'une offre de travail rémunéré en conservant leurs allocations sous certaines conditions d'accès, de durée et de montant.

314. Le syndicalisme est en première ligne pour créer des passerelles entre le chômage et l'emploi, entre les chômeurs et les entreprises. Pour rendre cette action plus efficace, la CFDT renforce en son sein l'accueil et l'expression des chômeurs et organise un soutien actif pour leur retour à l'emploi. Elle développe un partenariat avec des associations intervenant sur les champs du chômage, de l'exclusion et de l'insertion sociale dès lors qu'il y a convergence sur le diagnostic et les réponses à apporter.

32. Emploi et salaires : un lien nécessaire

320. La CFDT revendique une répartition des gains de productivité qui priorise l'emploi. L'augmentation globale de la masse salariale doit d'abord bénéficier aux chômeurs et aux jeunes demandeurs d'emploi par leur entrée dans les entreprises.

321. Dans les négociations d'entreprises et de branches, dans les fonctions publiques et les entreprises publiques, la CFDT lie de manière dynamique et diversifiée les salaires et l'emploi.

322. Dans les négociations RTT, les équipes syndicales prennent en compte le volume d'emplois créés, l'ampleur de la RTT et le niveau des salaires et de ses éléments accessoires (intéressement, participation, actionnariat...). La CFDT réaffirme que la compensation salariale est un élément de ces négociations.

323. Dans ces négociations, la CFDT porte l'exigence de la préservation des salaires les plus bas. Elle revendique pour les temps partiels contraints, la possibilité d'augmenter leur durée de travail et leur rémunération.

324. L'amélioration des plus bas salaires emprunte pour la CFDT différentes voies. Le SMIC doit évoluer comme la moyenne des salaires. La négociation sur les minima conventionnels et les classifications doit permettre à tous les salariés de bénéficier d'un déroulement de carrière. La CFDT poursuit son action pour l'amélioration des basses rémunérations dans les fonctions publiques.

33. La RTT pour l'emploi : le temps des négociations

330. La période nous offre une chance historique d'avancer de manière significative sur la RTT pour l'emploi. C'est un défi sans précédent dans lequel la CFDT s'est engagée. Il exige l'implication de tous, de la confédération aux sections syndicales, dans une articulation renforcée entre fédérations et régions interprofessionnelles.

331. Validée par les 2 500 accords "de Robien", la conception globale d'une RTT pour l'emploi votée au congrès de Montpellier garde toute sa pertinence : objectif des 32 heures et modalités diversifiées d'organisation du temps de travail y compris sur l'année, financement collectif et négociation sur la compensation salariale, articulation entre loi-cadre et négociations.

332. L'ambition de la CFDT est de créer un mouvement irréversible en s'appuyant sur le dispositif d'incitation de la loi Aubry. L'ampleur de la dynamique de négociation dans les trois ans à venir est porteuse de résultats sur l'emploi et sur les conditions de travail et de vie des salariés.

3320. La négociation sur la durée réelle du travail et son organisation et la



Photo : Agnès Pain



réduction significative des heures supplémentaires est décisive pour le nombre d'emplois créés. L'utilisation du dispositif incitatif permet de dépasser les 35 heures et d'atteindre les 32 heures, renforçant ainsi les effets sur l'emploi.

- 3321.** Les négociateurs de branches et d'entreprises doivent chercher à obtenir dans les accords, des formes adaptées d'organisation du travail qui concilient les aspirations des salariés et les besoins des entreprises. La CFDT se



Photo : Jean Pottier

fixe comme objectif de préserver et d'améliorer les conditions de travail. La démarche engagée sur le "Travail en questions" est un atout supplémentaire pour les équipes syndicales. Elle doit être amplifiée et généralisée.

- 3322.** La CFDT fait de la qualité des emplois créés un axe majeur dans les négociations. C'est aussi un moyen d'endiguer le développement de la précarité : CDD, intérim, temps partiel contraint...

- 3323.** Les équipes syndicales ont une opportunité forte de mise en œuvre à grande échelle de pratiques participatives associant adhérents et salariés. C'est un moyen de renforcer les liens entre le syndicalisme et les salariés et de développer l'adhésion et l'implantation.

- 3324.** Ces négociations dans les branches et les entreprises doivent prendre en compte tous les salariés, quels que soient leur catégorie, la nature de leur contrat de travail, leur secteur d'activité et la taille de leur entreprise.

- 3325.** Pour la CFDT, la réduction du temps de travail doit être mise en œuvre dans les Fonctions publiques en lien avec l'amélioration du service au public. Il doit en être de même pour les entreprises publiques qui sont aujourd'hui écartées du dispositif légal d'incitation à la RTT.

34. Protection sociale : conforter la solidarité

- 340.** La réforme solidaire de l'assurance maladie doit être poursuivie sans relâche.

- 3400.** Pour la CFDT la mise en place de l'assurance maladie universelle doit garantir un droit des personnes, indépendamment du statut professionnel ou familial. Elle doit s'accompagner de la prise en charge d'une couverture complémentaire santé pour les plus bas revenus.

- 3401.** Parallèlement, la CFDT revendique la généralisation de la couverture complémentaire santé dans les branches et les entreprises afin de couvrir tous les salariés.

- 3402.** La clarification des rôles entre l'Etat et les caisses d'assurance maladie a été engagée dans une logique de contrat. Elle devra s'approfondir et déboucher sur une implication accrue des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la politique de santé.

- 3403.** La démarche de maîtrise médicalisée des dépenses de santé doit être poursuivie. Elle implique une réorganisation du système de santé à partir d'un objectif de qualité et d'accessibilité aux soins (médecin référent, réseaux, politique du médicament, politique de



- prévention). Cela passe aussi par un décloisonnement entre l'activité des professionnels de l'hôpital et ceux exerçant en ville et par la complémentarité des différents lieux d'hospitalisation. La CFDT veut rendre plus perméables entre elles les différentes enveloppes financières (médecine de ville, hôpital, médico-social).
- 3404.** La CFDT réaffirme sa revendication d'une révision de la part patronale de la cotisation maladie qui soit plus favorable à l'emploi. Tout en maintenant une référence à la masse salariale, son assiette doit prendre en compte d'autres paramètres telle que la valeur ajoutée.
- 341.** La politique familiale doit s'adapter aux évolutions de notre société.
- 3410.** La CFDT est favorable à une articulation plus équitable entre prestations familiales et fiscalité. Fiscalité, allocations familiales, garde d'enfants, allocation parentale d'éducation, droits à congés constituent autant de leviers permettant de répondre aux aspirations des salariés à mieux concilier vie de famille et vie professionnelle.
- 3411.** La CFDT revendique un financement de la politique familiale qui ne dépende plus exclusivement de la masse salariale.
- 342.** Anticiper le devenir des retraites pour ne pas le subir
- 3420.** L'évolution défavorable du rapport démographique entre salariés actifs et retraités va s'aggraver sensiblement dès les prochaines années avec de nombreux départs en retraite. Cette situation va entraîner de graves difficultés financières pour tous les régimes de retraite des secteurs privés et publics. Elle nécessite des mesures pour consolider les retraites futures.
- 3421.** Pour la CFDT, le principe de solidarité de la retraite par répartition demeure intangible. Afin de faire vivre ce principe dans le présent et pour l'avenir, il convient d'en faire évoluer les règles pour assurer les retraites actuelles et garantir celles des autres générations.
- 3422.** La CFDT appelle à une refondation de la répartition. Dans ce cadre, les retraites liquidées et les droits acquis par les actifs pour leur carrière passée doivent être préservés.
- 3423.** L'objectif est de rendre progressivement les régimes de base plus contributifs, c'est-à-dire qu'il y aura un lien plus direct entre cotisations versées et retraites perçues.
- 3424.** Pour la CFDT la solidarité consiste également à passer de la notion d'âge de la retraite à celle de durée de carrière, ce qui rétablirait l'équité entre ceux qui ont travaillé jeunes et ceux qui sont rentrés plus tardivement dans la vie active.
- 3425.** Pour tenir compte des aléas de la vie (chômage, maladie...), et de l'entrée tardive dans la vie professionnelle, des mécanismes correctifs doivent être mis en place (minima, rachat de points...).
- 3426.** Il sera nécessaire de prendre comme base de calcul des cotisations et des pensions, tous les éléments du salaire y compris les primes, dans le public comme dans le privé.
- 3427.** Au-delà de ces orientations, le débat engagé dans la CFDT depuis décembre 1997 se poursuivra à tous les niveaux de l'organisation.
- 343.** Le principe d'une prestation dépendance est désormais acquis. La CFDT maintient sa revendication d'une véritable prestation autonomie, financée par l'ensemble des revenus et gérée par la sécurité sociale. Cette prestation, variable selon les revenus, devra garantir la possibilité de choix entre le maintien à domicile et un hébergement.



Photo : Frédéric Laguet



Des choix stratégiques : l'efficacité d'une force



Photo : Olivier Culmann / Tendence Floue

40. L'ambition transformatrice de la CFDT, ses orientations, ne valent que si elles sont mises en œuvre. Parce qu'elle veut aboutir, la CFDT se pose en permanence et à tous les niveaux la question des voies et des moyens de l'efficacité de l'action syndicale.

41. Le choix contractuel : une stratégie d'acteur

410. La CFDT réaffirme son option contractuelle dans la défense des salariés, dans la construction du progrès social et dans l'approfondissement de la démocratie. C'est le choix d'une stratégie d'acteur. Elle se distingue du recours systématique au politique et à l'État. Le rôle de l'État, porteur de l'intérêt général et garant de sa mise en œuvre reste déterminant. Pour que cette fonction de l'État s'exerce pleinement, l'implication des corps intermédiaires est indispensable.

411. Notre volonté de développement de la négociation conduit à renouveler l'analyse des rapports entre la Loi et la négociation. La CFDT souhaite que la Loi soit recentrée et renforcée sur les principes fondamentaux du droit du travail ouvrant à la négociation des espaces nouveaux pour construire des garanties sociales adaptées et effectives.

412. Pour la CFDT, le choix contractuel s'appuie sur la capacité à construire des compromis dynamiques. Ils se bâtissent dans la confrontation et l'expression de rapports de forces. La négociation est le moyen d'organiser cette confrontation et de lui donner un débouché positif.

Dans cette conception, l'accord est un point d'équilibre atteint à un moment donné, il fait partie de l'expression de la conflictualité, il ne signe pas sa disparition. Il est à la fois remise en cause du pouvoir unilatéral de l'employeur et refus du fait accompli. C'est le moyen d'avancer sur nos revendications.

42. Négociations : les lieux de confrontation

420. Pour la CFDT, la branche a un rôle important dans la régulation des relations contractuelles et la construction des garanties collectives. Ce rôle est en pleine mutation. Les changements rapides que connaissent les entreprises dans leurs activités et leurs produits, dans leurs structurations et leurs stratégies bousculent les contours et le rôle traditionnel des branches professionnelles.

L'évolution des champs conventionnels et la clarification des fonctions de la branche dépendent des réalités professionnelles, de la conception portée par les acteurs et de leur rapport de forces.



4200. Dans ce contexte, l'ampleur de la dynamique de négociations sur la RTT dans les entreprises a un impact diversifié et contrasté sur les négociations de branche. La pratique et les résultats obtenus dans les branches et dans les entreprises montrent que les stratégies à mettre en œuvre empruntent des chemins différents. Chaque fois qu'un accord de branche permet l'impulsion, l'encadrement, la définition de normes adaptables, il est un appui déterminant pour la négociation d'entreprise. La stratégie de branche c'est aussi, quand il y a blocage, la recherche d'accords d'entreprises avec en perspective l'élargissement à la branche.

4201. Dans les régions, les territoires et les bassins d'emploi, la mise en œuvre d'accords contractuels en faveur de l'emploi et de l'insertion, en particulier en direction des jeunes crée de nouveaux espaces d'intervention et de négociation pour le syndicalisme.

4202. Ces évolutions conduisent la CFDT à poursuivre sa réflexion sur l'articulation des lieux de négociation et de concertation et sur le rôle des institutions représentatives du personnel.

421. La dynamique inédite de participation des salariés qu'engendre la négociation sur l'organisation et la réduction du temps de travail est facteur d'émancipation et de renouvellement des relations professionnelles. Cette négociation démontre que le syndicalisme peut trouver sa place dans les petites et moyennes entreprises. La CFDT décide d'y renforcer sa présence par la création de sections syndicales, par la désignation de délégués syndicaux ou de salariés mandatés. Cette action amplifiée en direction des salariés de ces entreprises donne des perspectives concrètes à une représentation collective effective et un syndicalisme adapté aux TPE-PME.

422. La CFDT a les mêmes exigences d'évolution dans les fonctions publiques et les entreprises publiques. Elles doivent être un domaine ouvert à des progrès dans la méthode de confron-

tation, de négociation et de contractualisation avec les employeurs publics. La CFDT revendique en particulier une meilleure articulation entre lieux de négociation centraux et décentralisés. La négociation de la réduction du temps de travail pour l'emploi est un terrain privilégié pour des avancées dans cette voie.



Photo : Olivier Culmann / Tendance Floue

43. Le rapport de forces : permanent et finalisé

430. La CFDT inscrit dans sa stratégie et dans sa pratique sa propre conception du rapport de forces : permanent, multiforme et finalisé. Toute action en profondeur s'accompagne d'expressions collectives qui lui donnent force et visibilité.

431. Le rapport de forces ne se réduit pas à l'épreuve de forces. Ses diverses composantes : nombre d'adhérents, résultats électoraux, qualité des propositions et



des revendications, nature des relations intersyndicales, modes diversifiés de mobilisation des salariés, grève, manifestation... ne pèsent pas de la même manière dans les différents secteurs et selon les périodes. Il n'existe pas de modèle standard, il y a toujours du sur mesure à réaliser.

- 432.** Cette conception lie en permanence la construction du rapport de forces à des objectifs revendicatifs et à leur avancée.

La conflictualité organisée, maîtrisée et finalisée est au cœur d'une stratégie d'action qui veut aboutir. Le rapport de forces fait partie intégrante de notre choix contractuel.

- 433.** La grève est un des moyens de l'action syndicale, même si dans les faits elle reste plus souvent invoquée qu'elle n'est utilisée. Pour la CFDT, le recours à la grève doit s'inscrire dans une stratégie de construction du rapport de forces. Son exercice collectif doit être approfondi : mécanisme d'alerte, modalités de déclenchement, gestion des fins de conflits...

44. Une CFDT autonome et ouverte : interlocuteur déterminé, partenaire exigeant

- 440.** Pour la CFDT, l'autonomie est au cœur de la conception du syndicalisme qu'elle développe. Dans la conduite des changements, la CFDT revendique son rôle propre d'organisation syndicale. Elle entend être acteur des évolutions, en fixant elle-même la nature et la limite de son implication, en lien avec sa propre analyse.

- 441.** La volonté constante de la CFDT est de faire progresser ses revendications et ses propositions quels que soient ses interlocuteurs politiques et patronaux. La CFDT entend également multiplier

les relations et construire des partenariats avec ceux qui partagent une même vision du syndicalisme et ont des orientations proches.

- 4410.** Cette attitude la conduit aussi à assumer ses responsabilités de gestion (assurance-maladie, UNEDIC, formation professionnelle, prévoyance...), ne renvoyant pas à d'autres acteurs la mise en œuvre concrète des choix qu'elle porte.

- 442.** La CFDT a consolidé une conception du syndicalisme nettement identifiée. Elle ne se résigne pas à l'émiettement et aux divisions syndicales. Elle n'a pas non plus la prétention d'agir seule.

- 4420.** Le développement de son nombre d'adhérents se poursuit, sa représentativité s'accroît. Cette situation renforce la CFDT dans une démarche d'ouverture et de confrontation avec l'ensemble des confédérations et l'UNSA. La CFDT veut jouer pleinement son rôle dans une évolution nécessaire et positive du paysage syndical.

- 4421.** La CFDT a l'ambition et la volonté de contribuer à des rapprochements concrets sans se raccrocher à un modèle factice d'unité d'action. Elle le fait de façon pragmatique selon les thèmes et les positions des uns et des autres, avec le double objectif de clarté et d'efficacité.







3^E CAHIER du N°2709
du 3 septembre 1998

Directeur de la publication :
Michel Jalmain

Conception et réalisation :
Conception et Gestion Publicitaire

Impression :
Imprimeries Quebecor

N° CPPAP 718 D 73 - ISSN : 00397741