

cfdt
Syndicalisme
HEBDO

Numéro spécial - 20 F - Décembre 1984

Bordeaux 85

40^e congrès

LES ENJEUX

Trois années depuis le congrès de Metz, mais trois années marquées par une sorte d'accélération de l'histoire. A Metz, nous disions: «Le monde change, changeons notre syndicalisme.» Il aurait fallu ajouter que le changement n'est pas un phénomène linéaire. Par la conjonction de plusieurs facteurs, économiques, sociaux, politiques, nationaux et internationaux, il peut s'accélérer considérablement et ainsi prendre de court ou déstabiliser les individus et les collectifs qui y sont plus ou moins préparés. Ces trois années correspondent à une telle période. L'existence d'un gouvernement de gauche - le premier dans l'histoire de la cinquième République - n'a pas pour effet d'atténuer le mouvement; au contraire, elle participe, d'une certaine façon, à l'accélération des mutations, ne serait-ce que par les effets qu'entraînent et entraîneront des réformes comme, par exemple, la décentralisation ou les droits nouveaux. Et puis, il y a aussi les non-événements qui caractérisent la situation que nous vivons: les chômeurs, qui ne sont pas simplement une donnée de la comptabilité sociale parce que nous tous en connaissons certains dans notre entourage; les centaines de milliers de jeunes, à la recherche d'un premier emploi; les femmes, qui désirent travailler et qui n'y parviennent pas; les chômeurs de longue durée qui sont de plus en plus nombreux. Enfin, il y a ce qui n'est pas mesurable, quantifiable, mais que l'on apprécie au jugé et que les instituts de sondages nous signalent: les aspirations des uns et des autres se modifient, l'individu tend à prendre le pas sur le collectif et trouve rarement les moyens de s'articuler sur lui. Rien n'est réellement simple dans cette réalité où nous baignons, car celle-ci est contradictoire, diversifiée et n'a pas d'explication unique.

EMANCIPATION

Dans un tel contexte, rester acteur, donc agir et ne pas seulement subir, demande de prendre des risques, y compris celui de se tromper. Cette attitude active a été celle des instances dirigeantes, Bureau national et Commission exécutive, dans la ligne des orientations et des priorités d'action définies à Metz. Sur les principaux terrains de l'action, ce rapport général dresse le bilan de notre action et, pour chacun d'eux, propose des orientations pour les trois prochaines années. Ce rapport général n'est donc pas un rapport d'activités au sens classique; il ne reprend pas tous les aspects de l'activité et de l'action confédérales. Comme il est naturel que la plupart d'entre nous aient oublié certains faits de ces trois ans, nous publions, en annexe, une table analytique des principales positions et études publiées dans «Syndicalisme», «CFDT Magazine», «CFDT Aujourd'hui» au cours de la période juin 82 - octobre 1984. Le Bureau national a délibérément choisi cette forme qui articule acquis et orientations et qui traite de la politique d'action et de l'adaptation de notre syndicalisme. Qu'il soit clair cependant que l'adaptation ne se limite pas au seul fonctionnement, elle est présente et doit être présente dans l'élaboration de nos objectifs d'action et dans nos pratiques d'action.

Les orientations qui fondent l'identité de la CFDT, son projet et sa stratégie à long terme ne sont pas en cause. Certes au cours des années, affrontées aux réalités, elles se sont enrichies et précisées. Le rapport débattu au Conseil national d'avril 1984 les a actualisées; il a été publié dans plusieurs numéros de «Syndicalisme» (1).

Le congrès se prononcera, par vote, sur l'activité du Bureau national et la mise en œuvre du mandat qui lui a été confié au congrès de Metz. Ce que nous appelons communément «le vote sur le quitus». Il adoptera la résolution générale qui fixe les orientations pour les trois années à venir. Mais

l'enjeu du congrès va bien au-delà de ces votes. Le quarantième congrès doit permettre à la CFDT, par l'engagement de tous ses syndicats, d'affirmer sa volonté de poursuivre le combat engagé depuis l'origine du mouvement ouvrier, par plusieurs générations de militants et militantes, pour la construction d'un syndicalisme qui rassemble tous les travailleurs sans condition ni distinction, qui défend solidairement leurs intérêts matériels et moraux, et dans le même temps, construit le changement social par et pour leur émancipation individuelle et collective.

Ce syndicalisme-là a toute sa place dans la société française. Dans cette période de mutations accélérées, son développement et son action sont indispensables, si nous voulons éviter les solutions inspirées par la technocratie ou le libéralisme sauvage. Notre syndicalisme, c'est avant tout le respect de l'être humain, de sa dignité, de son intelligence, de sa compétence. Or, dans nos sociétés en voie de modernisation et de plus en plus complexes, rien de bon ne peut être fait sans les ressources humaines, donc sans le syndicalisme.

La CFDT, moins que tout autre, n'a jamais nié que le syndicalisme soit aujourd'hui confronté à des difficultés. Leur solution repose, au premier chef, sur notre capacité à les comprendre, puis à les affronter pour les dépasser. Au lendemain des élections de la Sécurité sociale, le Bureau national appelait les organisations de la CFDT à engager résolument un grand effort d'adaptation. Si nous en jugeons par les initiatives prises, les programmes de travail prévus, nous pouvons dire que cet appel a été entendu. De nombreux militants répondent présent aux occasions qui leur sont offertes de discuter, confronter, réfléchir; ainsi, les écoles normales ouvrières (ENO) sont plus nombreuses et la participation y est importante. L'heure n'est plus à la morosité, au repli sur soi; maintenant, on veut comprendre ce qui se passe - signe encourageant que les choses bougent. Le congrès doit être un moment privilégié pour donner un élan supplémentaire et amplifier ce mouvement.

Nous devons progresser, collectivement, dans l'appréhension des évolutions de notre société.

MUTATIONS

Elles demandent de la lucidité. Dans le quatrième chapitre de ce rapport, nous abordons les principales mutations en cours. Ces dernières années, la compréhension de ce qui se passait a changé. L'existence d'un gouvernement de gauche a participé à balayer les dernières illusions sur un retour à l'état économique et social d'avant 1974. Ce que nous avons appelé la crise n'est pas une poussée de fièvre, mais une mutation. Ce qui en sortira sera différent. Aussi, nous faisons des propositions pour baliser le terrain de notre réflexion et de notre action à venir. Occuper le terrain des mutations, qui bousculent l'organisation au travail, les métiers, les qualifications, la nature et le type d'emplois et au-delà les modes de vie et les comportements, est déterminant pour notre syndicalisme. Il y joue sa crédibilité, donc son avenir.

La CFDT n'a pas le choix: elle doit relever le défi de son adaptation face aux mutations économiques et sociétales. L'enjeu est à la mesure de notre combat de toujours: un nouveau mode de développement qui permette l'émancipation des travailleurs.

VOTE SUR LE QUITUS

Le 40^e congrès de la CFDT, après en avoir débattu, approuve l'activité générale du Bureau national, dans le cadre de son mandat de mise en œuvre des orientations du 39^e congrès.

(1) «Syndicalisme» des 7 juin, 14 juin, 21 juin, 28 juin et 12 juillet 1984

A black and white photograph of a group of people. In the foreground, a woman with dark hair is looking off to the side with a thoughtful expression, her hand near her chin. To her right, another woman with dark hair and a pearl necklace looks directly at the camera. In the background, other people are partially visible, including a man with glasses on the left and a woman on the right. The overall mood is contemplative and engaged.

Activité et

orientations

SOMMAIRE

1. Le contexte de notre action	3
- Un monde troublé	3
- Des stratégies en œuvre	4
- France: la grande clarification	4



2. Nos priorités d'action	11
- Face à la crise et aux mutations	11
- L'emploi	15
- Changer le travail	22
- Salaires et fiscalité	27
- La protection sociale	32
- Vie en société	36

3. Adapter notre fonctionnement	42
- Militants et travailleurs	43
- Un projet, des structures	47



4. Futur technologique: les espaces d'action	52
- «Ressources humaines»	53
- Un futur technologique?	57
- Les espaces de l'action syndicale	61



LE CONTEXTE DE NOTRE ACTION

1

L'évolution des mutations n'est pas fatale. Elle dépend en grande partie de l'action des différents acteurs. En retour, l'analyse des réalités économiques et sociales en bouleversement, de même que l'appréhension des contraintes qui pèsent sur les choix collectifs, a obligé les divers acteurs à adapter leurs comportements. Ainsi, en trois ans, bien des choses ont changé qu'il s'agit d'apprécier exactement. Ce sont les traits forts des changements intervenus aux plans national et international qui constituent le contexte de notre action.

UN MONDE TROUBLÉ

Au plan international, on assiste à la montée des tensions existantes sous le double effet de la crise qui les aiguise et du retour à une stratégie d'affrontement soviéto-américain: multiplication des conflits qui s'enlisent, course au surarmement. Face à ce durcissement, l'Europe divisée, le mouvement des non alignés affaibli ne contribuent pas à une réelle force alternative. Si la crise a bouleversé les situations établies des pays développés, elle frappe dramatiquement le tiers monde qui est au bord de l'effondrement: recul de la production, endettement croissant, baisse du niveau de vie en sont les traits les plus marquants. Le ralentissement du commerce international et son corollaire, la montée des protectionnismes, la crise monétaire, la montée vertigineuse de l'endettement international révèlent la fragilité de nombreux pays et sont autant de signes de rupture à craindre au sein de l'économie internationale. Le blocage du dialogue Nord-Sud n'en est que plus inquiétant. Lomé 3 marquera-t-il une ouverture? Parallèlement, de grandes mutations sont en train de s'opérer au cœur ou à la faveur de la crise. On assiste à la mondialisation des échanges et à l'interdépendance croissante des économies nationales. Mais cette situation n'a pas réduit et a même accru les inégalités entre pays. De même, la troisième révolution industrielle qui s'opère bouleverse profondément les conditions de la production industrielle. Elle modifie sa répartition géographique et la hiérarchie entre pays.

Dans cette nouvelle division internationale du travail, les faiblesses et les retards de l'Europe sont réels en dépit des acquis de la construction européenne. Dans cet affrontement pour la maîtrise des marchés et des industries d'avenir, les firmes

multinationales ont les moyens de jouer un rôle souvent décisif. Le mouvement syndical international, malgré des avancées positives, reste encore largement marqué par les divisions géopolitiques de l'après-guerre. Le développement de la situation internationale, les prises de position qui en découlent ne permettent pas d'entrevoir de changements notables sur ce terrain dans les années à venir. Dans ce cadre cependant, des évolutions sont en cours, avec notamment une plus grande affirmation d'organisations syndicales régionales, telles l'OUSA ou la CES qui, dans un esprit de coopération avec les organisations mondiales, inscrivent leur action dans le cadre régional. Il appartient au mouvement syndical d'agir encore pour réduire les risques d'éclatement du monde sous le double impact de l'affrontement Est-Ouest et de la confrontation Nord-Sud. Comment maîtriser la révolution technologique en cours et développer la solidarité entre les travailleurs des différents pays? Ces questions interpellent l'ensemble du mouvement syndical. La CFDT, pour sa part, estime que l'émergence et le développement d'ensembles régionaux homogènes permettent de promouvoir une coopération nouvelle. Pour elle, le syndicalisme des pays industrialisés doit surmonter la crise qui le frappe et retrouver sa capacité de fédérer les intérêts des salariés dans toute leur diversité. C'est pourquoi elle sera sensible aux évolutions en la matière.

Ainsi les divers mouvements syndicaux doivent-ils se proposer d'œuvrer pour un nouveau type de relations internationales qui prenne appui sur les mutations en cours et sur l'étroite interdépendance Nord-Sud. Cela implique de substituer à la logique de l'affrontement celle de la négociation, en particulier à propos du désarmement, pour construire la paix, d'imposer davantage le respect des libertés et des droits de l'homme dans un monde où les régimes autoritaires sont majoritaires. C'est ainsi que se dessinera un nouvel ordre mondial moins soumis à la bipolarisation, et plus ouvert aux droits des peuples à conduire leur propre développement. Dans l'émergence d'une telle alternative, malgré ses carences et sa sclérose, l'Europe reste un ressort stratégique pour relever le défi de la troisième révolution industrielle, et s'imposer comme un pôle cohérent et autonome. La relance d'un véritable projet européen n'en est que plus impérieuse. C'est pourquoi, sur le plan syndical, la CFDT accorde la priorité à son action dans le cadre de la CES, pour en faire toujours plus un instrument de solidarité et d'action.

DES STRATÉGIES EN ŒUVRE

Cette situation internationale est loin d'être statique. Au cours de ces trois dernières années, d'importantes modifications ont pu être notées tant dans l'évolution des stratégies économiques et sociales en œuvre que dans les idéologies qu'elles recouvrent. Aujourd'hui le monde n'en n'est plus à une période où il se contente de subir la crise en se protégeant au mieux contre les blessures qu'elle inflige. On assiste à une sorte de défrichage de voies nouvelles dans les pays industrialisés: la stratégie de Reagan aux Etats-Unis, le redéploiement de celle de Thatcher en Grande-Bretagne, l'expérience de la RFA, la nouvelle politique italienne, la gauche au gouvernement en France représentent autant d'efforts différenciés pour trouver des issues à la crise. Ces stratégies se traduisent par des actions concrètes. Elles sont aussi l'occasion de débats idéologiques sur les solutions à apporter. On en a des illustrations dans notre pays avec la tentative d'importer certains modèles étrangers. Au cours des dernières années, le patronat et une partie des médias invoquaient le Japon comme modèle d'une économie vivante, imaginative, laborieuse. Plus récemment, c'est l'Amérique de Reagan qui semble représenter l'image à imiter. Derrière les débats souvent puérils suscités par la volonté de certains de transposer chez nous des expériences étrangères, il y a l'existence d'un véritable affrontement sur le terrain des idées: une grande offensive néolibérale est lancée, qui réclame moins d'Etat, plus de libertés aux entreprises afin qu'une déréglementation générale permette une reprise des profits, laquelle serait garante d'une création d'emplois.

C'est dans ce monde marqué par ces tentatives et par ces mises en œuvre que nous sommes immergés. Changer la société, ce n'est pas un slogan; elle change, et pas obligatoirement dans le sens que nous souhaitons. Le changement est à l'ordre du jour. Considérons, sur un plan économique, comment celui-ci s'est présenté, au cours des trois années écoulées, à l'échelle internationale. Depuis le dernier congrès, la situation économique internationale a connu le rétablissement du leadership US sur le reste du monde. Au début des années 80, l'économie américaine plongeait. Nous étions à la veille d'une déflagration financière mondiale. A la mi-82, changement radical; on assiste à un retournement de la politique monétaire restrictive de la Banque Fédérale US pour éviter la banqueroute mexicaine; il s'est traduit par une diminution - certes relative - des taux d'intérêts qui a entraîné un regain d'activité des entreprises et un accroissement de la consommation des ménages. C'était un des éléments de la reprise américaine. Deux autres éléments y ont largement contribué: le déficit du budget fédéral américain, dû à une diminution importante des impôts et à une forte

augmentation des dépenses militaires, a exercé un effet stimulant sur la demande; la diminution rapide du taux d'inflation (de 14% à moins de 5%) a enrayeré la baisse des salaires réels.

Ainsi, les ultralibéraux à la tête de la Maison-Blanche ont favorisé la reprise par une politique tout à fait contraire aux objectifs qu'ils poursuivaient. Ces antikeynésiens se sont de fait appuyés sur les éléments les plus traditionnels de la politique keynésienne: relance de la consommation des ménages et des dépenses de l'Etat, avec le relais qui a été pris, suivant un schéma classique, par l'investissement. Cette reprise américaine est à la fois réelle et fragile. En effet, elle a induit une relance des investissements mais aussi et surtout une accumulation de déséquilibres croissants: déficit commercial, surévaluation du dollar. L'industrie américaine ne supportera pas longtemps le niveau actuel du dollar. La multiplication des mesures de protection (sidérurgie, cuivre, textile, automobile), en dépit d'hymnes incessants aux vertus du libre-échange, ne suffira pas à colmater la brèche. Du fait de cette situation, le monde se présente toujours sous la forme d'une poudrière. Mais dans celle-ci, les USA gèrent au mieux leurs intérêts propres et sont redevenus le centre politique et idéologique du monde occidental, quelles que soient la valeur réelle et l'efficacité de l'idéologie libérale diffusée.

Les conséquences de la politique américaine sur le reste du monde accroissent les difficultés des autres pays. Le mouvement du dollar tendait, fin 1984, à devenir incontrôlable, avec pour perspective des conséquences très graves pour le reste du monde. Dès lors que l'unité d'échange internationale est la monnaie d'un pays, les mouvements spéculatifs qui affectent celle-ci et qui lui font battre des records à répétition, jouent de façon négative sur un certain nombre de situations nationales. Qu'en sera-t-il en effet des dettes contractées par les pays en voie de développement et des intérêts de ces dettes? L'effet de la situation américaine sur notre économie est très contrasté. La France est insérée dans une Europe en stagnation. L'existence d'une reprise US et d'un dollar élevé a certes un effet stimulant sur nos exportations. Mais, d'autre part, les forts taux d'intérêts et un dollar toujours plus haut ont des effets négatifs à la fois sur notre indice des prix, sur notre endettement, sur l'activité des entreprises et sur l'investissement.

FRANCE: LA GRANDE CLARIFICATION

Cette situation tisse un réseau de contraintes auxquelles les différents acteurs ont à faire face. On a beaucoup usé, en 1983-84, du terme de clarification. Clarification PS-PC, clarification au sein de la droite,

etc. C'est d'une clarification plus générale qu'il s'agit ici. La situation de mutations et de déséquilibres que nous traversons impose des contraintes nouvelles aux gestionnaires et aux diverses forces sociales. Elle appelle des changements dans les comportements et a entraîné des révisions, parfois déchirantes, de programmes et de perspectives. Elle a des conséquences sur les alliances. Elle révèle parfois les identités profondes des acteurs. Bref, la crise clarifie. Cette analyse de la stratégie des acteurs ne peut être menée, de plus, uniquement à partir d'une analyse générale et abstraite des conditions de la transformation sociale. On doit aussi avoir présentes à l'esprit, pour ce faire, les propositions que la CFDT avait émises dès mai 1981, dans les domaines du droit du travail, de la maîtrise des mutations, de la gestion des entreprises en difficulté, des formes nouvelles de la planification, etc. (Voir, sur ces différents points, le rapport du 39^e congrès.)

● LE GOUVERNEMENT À L'ÉPREUVE DES FAITS: GLISSEMENTS PROGRESSIFS

Que de chemin parcouru depuis mai 1981! Souvenons-nous des conditions de l'époque et des premières mesures prises. Une gauche en désaccord sur le fond mais à laquelle, rapport de forces aidant, le Parti communiste se rallie après des mois de polémique, de campagne parfois haineuse à l'égard de ce qui semblait en avril l'ennemi principal. Retournement spectaculaire. Etat de grâce. La droite est désorientée, se trouvant pour la première fois depuis une génération - c'est-à-dire l'espace de temps que retient la mémoire de l'homme - hors des leviers de commande. Elle ne sait même pas au début comment être dans l'opposition. Un PS qui parvient au gouvernement en grande partie à cause de l'usure du pouvoir précédent et parce que les gens veulent changer et qui pense - sûrement sincèrement - que c'est en raison de son programme. Des tas d'aspirations enfouies, étouffées pendant des années, et qui peuvent se libérer. Enfin, tout est possible. On a gagné, on va gagner. Dans la foulée, très vite, on devient fier de vivre en France. La peine de mort est supprimée. Les tribunaux d'exception, la Cour de sûreté de l'Etat sont abolis. Idem pour les tribunaux militaires: les officiers ne seront plus jugés par leurs pairs. Bref, ça devient respirable. Le gouvernement s'engage dans la réforme de l'Etat: la décentralisation est une des premières mesures mises à l'étude, prometteuse de plus de responsabilités pour les acteurs sur le terrain. Certes, les élus ne sont pas tous emballés de voir disparaître le parapluie de l'Etat mais, enfin, leurs pratiques se transformeront, ils devront assumer leurs responsabilités.

Dans les centrales syndicales, on mitonne les dossiers. A la CFDT, parmi les priorités, ce sont les droits nouveaux et la planification. Moins d'un an plus tard, les droits nouveaux sont votés par le

Parlement. Pour le Plan, c'est plus long, les résultats sont moins convaincants. Mais enfin, ça commence bien. Ça commence bien surtout dans le domaine des libertés. Quant au reste, qui est non moins important, on sent l'empreinte d'un programme élaboré par un parti éloigné longtemps des rênes du pouvoir. L'idée est simple comme tout. Elle a déjà marché dans le passé, alors pourquoi pas aujourd'hui. On stimule la consommation et la production reprend, pour faire face à la demande. La production reprenant, s'ensuit une baisse du chômage. Les inégalités sont appelées à se réduire, ceux des châteaux vont payer, l'inflation va donc se réduire.

Cela ne fonctionne pas comme prévu: la relance de la consommation n'a pas eu d'effets internes; la gauche avait sous-estimé l'état de délabrement de l'appareil industriel; il n'a pu répondre à la demande. Ce sont les importations qui y pourvoient. Résultats: déficit du commerce extérieur, augmentation de l'inflation. La gauche, une fois de plus, va-t-elle se casser les dents sur l'économie? Pour le gouvernement, il faut réagir.

D'autant plus que déjà, dans le pays commence à poindre la rumeur, alimentée par ceux qui ont perdu un peu bien que la fiscalité directe ne les touche pas beaucoup: la gauche porte atteinte aux libertés. Les partisans de l'école privée leur emboîtent le pas, relayés par les partis de droite qui ont enfin trouvé leur créneau d'oppositionnels: faire comme la gauche auparavant, dénoncer. Meetings, contre-meetings, manifs, contre-manifs. On débat par cortèges interposés et en fonction du nombre de divisions qu'on est en mesure d'avancer dans la rue.

La gauche serait-elle liberticide, après les premières mesures qu'elle a prises? Un peu fort à avaler. Et pourtant, les gens qui défilent pour le privé ne sont pas tous des privilégiés; beaucoup pensent y trouver une alternative à l'échec scolaire. Et pourtant aussi, au moment du coup de force polonais, la première réaction du gouvernement ne fut guère brillante. La CFDT a sûrement joué un rôle décisif pour réveiller une gauche qui, à cette occasion, a fait passer les préoccupations d'Etat avant la défense des droits de l'homme.

Il faut réagir, donc. L'état de grâce se dissout. Au plan économique, il faut au moins assurer. Dévaluation en juin 1982, blocage des salaires et des prix. Cette démarche se voulait pédagogique, psychologique, pour montrer aux Français qu'au début, beaucoup de choses avaient été sous-estimées. La France est prise dans un réseau de contraintes, notamment internationales. On ne peut faire n'importe quoi. Les faits sont têtus. Ces mesures montrent vite leurs limites. Elles sont autoritaires et ont surtout une influence de type administratif sur les comportements. Un plan plus sérieux se prépare, celui de juin ayant donné peu de résultats positifs. Mais il s'élabore en catimini.

Il est en effet des échéances qui guident l'action de tous les gouvernements: les élections. En mars 83, ce seront les municipales. Un mot d'ordre: tout va bien,

les clignotants sont au vert, nous sommes - encore - au bout du tunnel. La CFDT, qui indique par son secrétaire général que les choses sont un peu plus graves et qu'il faut une ambition sociale à un éventuel plan de rigueur, hélas prévisible, se fait rabrouer: un plan de rigueur, jamais. Il ne fait pas partie des 110 propositions... Las! les élections ont lieu. Echec. Le plan de rigueur sort des cartons. On est le 25 mars. Problème numéro un: rétablir les grands équilibres. Trois fronts sont indiqués par le président de la République: le déficit extérieur, l'inflation et l'emploi. Pour la CFDT, il y a deux choses au moins qui clochent. La première est exprimée sous la forme d'une crainte: celle de voir l'emploi sacrifié. Cette crainte est malheureusement confirmée. La deuxième se présente sous les traits d'une inquiétude: s'attaquer aux grands équilibres, c'est non seulement nécessaire, mais indispensable; mais n'y a-t-il pas le risque d'abandonner, en même temps que les illusions, toute ambition transformatrice? Les remèdes à la crise doivent permettre de modifier non seulement les structures mais aussi les comportements des différents agents. Saisissons-nous de la rigueur comme levier, comme moyen pour le changement. La rigueur sans ambition, ce serait de l'austérité... A tout le moins, cette inquiétude demeure.

sera-t-elle confiée qu'aux technocraties gouvernementales et patronales? Toutes ces questions étaient encore d'actualité après la nomination de L. Fabius à l'hôtel Matignon. Symbole de la modernité (il est jeune), de la compétence (il est énarque), Laurent Fabius incarne parfaitement cette gauche qui, en trois ans, est passée d'une phase d'illusion à une sorte de *realpolitik*. La CFDT a décidé de le juger sur les actes de son gouvernement. Il sera possible de faire un premier bilan au moment du congrès, tout en sachant dès aujourd'hui qu'ainsi qu'il l'a annoncé dans son discours d'investiture devant le Parlement, L. Fabius poursuivra la politique de son prédécesseur par d'autres moyens. Le gouvernement donc, face aux faits, a changé d'orientations. Quelles ont été les conséquences de la politique suivie depuis juin 1982 et surtout depuis le 25 mars 1983 et quelles ruptures ont-elles été introduites dans le paysage économique français?

● NOUVELLES DES FRONTS

Inflation, commerce extérieur, emploi, ce sont les trois fronts définis par F. Mitterrand comme objectifs et comme enjeux pour le rétablissement de notre situation économique. Ils ne sont pas les seuls. La pierre angulaire de la modernisation est constituée par l'investissement. Où en sommes-nous, à l'heure où ce rapport est écrit?

L'INFLATION

La décélération des prix (la désinflation) est une réalité. En effet, la hausse des prix à la consommation, calculée en moyenne annuelle, est passée de 13,1% en 1981 à 11,7% en 1982 et à 9,6% en 1983; pour le premier semestre de 1984, le rythme annuel était de 7,5%.

Pour l'essentiel, ce résultat n'a pas été obtenu par des moyens artificiels. En fait, c'est dans la cassure de l'évolution des salaires que réside l'explication principale. Contrairement aux années précédentes, en 1983, le pouvoir d'achat du salaire net a faiblement progressé pour les bas salaires et a baissé pour les autres catégories de salariés. De plus, la croissance du pouvoir d'achat des prestations sociales a connu, et continue de connaître, un net ralentissement. En revanche, comme l'a constaté le CERC (Centre d'étude des revenus et des coûts) dans son rapport annuel, les revenus des professions non salariées progressent dans l'ensemble plus vite que les prix en dépit des accords de régulation mis en place depuis le blocage de 1982. Indubitablement donc, ce sont les salariés qui supportent l'essentiel de l'effort de lutte contre l'inflation! Ces résultats doivent être relativisés lorsqu'on regarde ceux obtenus par les économies concurrentes: en 1983, l'inflation n'était que de 3% en RFA, 4% aux Etats-Unis, 5,5% au Royaume-Uni et 1,5% au

Car la modernisation de l'économie qui fut prônée avec force à la fin 1983 est-elle une ambition? Assurément, elle s'impose. La France dispose d'atouts importants qui sont peu exploités. Son appareil industriel est vieilli. Mais cette modernisation, à quoi servira-t-elle, et à qui? Comment se fera-t-elle? Sera-t-elle l'occasion d'une autre répartition des pouvoirs? Pourra-t-elle contribuer à résorber le chômage? Ou devra-t-on, pour moderniser, agrandir les parkings-formation pour jeunes en attente d'un premier emploi? Enfin, mobilisera-t-elle les énergies, les volontés, ou ne



Japon. L'écart qui nous sépare de ces pays (le «différentiel d'inflation») est encore important et sera de plus en plus difficile à réduire. Tout mouvement de désinflation, comme d'inflation, est payé par le corps social: la question est de savoir qui va maintenant poursuivre l'effort entrepris jusqu'à présent presque uniquement par les salariés.

LE COMMERCE EXTÉRIEUR

Il connaît une légère amélioration tendancielle. Catastrophique en 1982 (93 milliards), le déficit commercial a été réduit de moitié en 1983; il s'est élevé à 19 milliards pour les huit premiers mois de 1984: ce chiffre est certes très inférieur à celui atteint au cours de la même période de 1983, mais il traduit une légère dégradation de la situation et demeure trop élevé. L'objectif fixé pour l'ensemble de l'année 1984 (25 milliards) semble désormais très difficile à atteindre, d'autant que l'effet dollar joue à plein. Au total, une légère amélioration est perceptible, mais surtout imputable à la différence du rythme de croissance entre la France et ses partenaires commerciaux ou à l'avantage provisoire en termes de compétitivité retiré par les entreprises françaises des dévaluations successives du franc.

L'INVESTISSEMENT

Son redémarrage se faisait toujours attendre, fin 1984. L'augmentation du revenu disponible des sociétés en 1983 n'a, pour l'essentiel, pas été consacrée à l'investissement, puisque le taux d'investissement est tombé à son niveau le plus bas depuis 20 ans: 15,5% contre 19,0% en 1972. Voilà qui explique le relèvement spectaculaire du taux d'autofinancement. Pour l'instant donc, l'amélioration des profits des entreprises est consacré prioritairement à l'assainissement de leur bilan, à leur désendettement. Mais considérer les entreprises comme un tout homogène est un leurre, on le sait. La question est aujourd'hui posée de savoir s'il ne faut pas aller plus loin et considérer que l'on s'oriente vers une forme de développement «à l'anglaise», où une minorité (20 à 30% selon le patronat) d'entreprises ultraperformantes s'épanouissent dans un océan (les 70% restantes) de marasme. Un tel modèle de développement, dual en quelque sorte, enrichit très peu le tissu industriel; c'est aussi celui dont le contenu en emplois est le moins riche.

L'EMPLOI

Il représente le véritable point noir et l'échec évident de la politique mise en œuvre. Mais peut-on vraiment parler d'échec, dans la mesure où l'emploi ne constitue plus depuis deux ans un objectif en soi du gouvernement? C'est plutôt la stabilisation du chômage sur la crête des deux millions, puis la tentative d'endiguement de sa montée qui ont été recherchées successivement. Le bilan est lourd; il est connu: 2,184 millions de chômeurs (données brutes) à la fin du mois de juillet 1984. Les jeunes de moins

de 25 ans représentaient à la fin de ce mois 40,1% de l'ensemble et les femmes 47,7% (mais 54,4% des moins de 25 ans!); quant aux étrangers (hors CEE) ils constituaient 12,0%. Les perspectives, quant à elles, toutes choses égales par ailleurs, ne sont pas roses. Le plan du gouvernement bute en cette période sur ses propres limites.

● DES ACQUIS INCONTESTABLES

La politique gouvernementale ne se résume pas à sa gestion de l'économie. Des réformes importantes ont vu le jour concernant le droit du travail et la vie dans la cité; les lois Auroux et la décentralisation. Ces deux séries de réformes ont, sur les points fondamentaux qu'elles abordent, une caractéristique commune: elles permettent de faire, elles poussent au «faire faire» et ne font pas tout elles-mêmes. En d'autres termes, elles supposent, pour être réalisées, l'intervention active des acteurs. Les lois Auroux sont traitées largement dans les autres parties de ce rapport. Il est par contre utile ici, non pas de reprendre l'ensemble des dispositions prévues par les lois de décentralisation, mais d'indiquer en quoi elles constituent un enjeu pour la société et pour le syndicalisme.

- Ces lois sont la première tentative, depuis des siècles, d'induire un processus en profondeur de réforme de l'Etat. Un Etat qui, depuis Louis XI jusqu'à la Constitution qui nous régit, n'a cessé de se centraliser. Pour la première fois, des pouvoirs sont reconnus aux maires, des compétences de services publics sont gérées par les conseils généraux.

- Les dispositions prévues sont, en l'état, «inachevées». Elles requièrent l'intervention des acteurs politiques et sociaux pour que leur contenu s'enrichisse.

- Elles représentent un grand défi pour le syndicalisme. L'intervention interprofessionnelle sur le terrain trouve enfin des interlocuteurs, tant au niveau des préfets que des élus. Ainsi le mouvement syndical a une grande responsabilité, via son action concrète, dans l'avancée de cette réforme de l'Etat.

● UNE LOGIQUE ESSENTIELLEMENT FINANCIÈRE ET POLITIQUE

La politique gouvernementale, ces dernières années, a progressivement été empreinte d'un plus grand «réalisme». Mais de quel réalisme s'agit-il?

Correspond-il à une volonté de transformer les conditions d'existence de la majorité de la population et d'attaquer les inégalités? Comme on le voit ci-dessus, la logique en œuvre est essentiellement financière, et fait preuve de la simple volonté de rétablir les grands équilibres macro-économiques.

De surcroît, dans le cadre de cette orientation, le gouvernement entend aussi, sur le plan politique, à l'approche des échéances électorales de 1986, amenuiser le fossé qui existe entre la gauche et une partie aisée de la population: cadres, leaders d'opinion, etc. Cela se traduit en particulier, dans le budget 1985, par le maintien d'un système d'imposition peu favorable pour les bas revenus, par la suppression de la surtaxe, par celle du 1% Sécurité sociale, qui taxait l'ensemble des revenus, et pas seulement salariaux, etc.

Il est un domaine où cette logique financière, associée à une technocratisation de plus en plus poussée des choix à accomplir, a manifesté ses effets: c'est celui de l'énergie. Malgré l'engagement du PS, avant 81, à agir contre le «tout nucléaire» (engagement qui l'avait conduit à être présent dans une campagne menée par diverses organisations, dont la CFDT), la politique gouvernementale a dans l'ensemble poursuivi, malgré quelques atténuations, celle de ses prédécesseurs.

Ainsi la priorité a toujours été celle du nucléaire. Les énergies nouvelles, les économies d'énergies, l'utilisation des ressources traditionnelles ont eu une place tout à fait relative dans le dispositif. On connaît maintenant les estimations officielles de consommation d'électricité d'ici à six ans. Elles donnent tout à fait raison à la CFDT: la France connaîtra une situation de surproduction en 1990, fondée essentiellement sur le nucléaire et sur le dépérissement de la politique charbonnière.

Le poids de nombreux groupes de pression a conduit le gouvernement à adopter une orientation macro-économique à courte vue et à obérer l'avenir. Cet exemple du nucléaire illustre parfaitement le cours suivi par la politique gouvernementale. Bref, si cette politique devait se poursuivre en l'état, si l'intervention de la CFDT manquait d'efficacité, les objectifs de changement positif s'éloigneraient jusqu'à n'être plus que souvenir ou nostalgie. Ce contexte d'ensemble a eu des répercussions sur les principales forces politiques et sociales.

● LES PARTIS POLITIQUES

Il est peu aisé de parler spécifiquement du Parti socialiste dans le contexte. En effet, ce parti éprouve les difficultés afférentes à tout parti majoritaire depuis la présente Constitution. Il a du mal à trouver un espace d'action autonome. Son programme ne peut être différent de celui du gouvernement. C'est pourquoi, parfois avec des hésitations et des retards, le PS a suivi la même trajectoire que celle du gouvernement. Sa découverte du réel s'est faite en grande partie à travers ses ministres, et aussi à travers les responsabilités nouvelles que les élus ont assumées à l'Assemblée nationale après juin 1981. Avec le départ des ministres communistes et leur abandon de la majorité, le Parti socialiste se trouve dans une

situation nouvelle qui aura des conséquences sur ses alliances. Il ne peut plus espérer recueillir, en 1986, le même score qu'en 1981. Les conditions ne semblent en effet pas réunies pour une nouvelle «vague rose». Comment donc gouverner après les législatives? La «décrispation» vise à déstabiliser l'opposition, mais aussi à chercher de nouvelles frontières pour la majorité. Parallèlement à ces situations, on constate d'autres tentatives qui visent à dépasser la bipolarisation dans notre pays: il en est ainsi des recherches de convergences entre les radicaux de gauche, certains centristes et quelques écologistes.

LE PARTI COMMUNISTE

Le PCF s'est engagé à l'improviste, en mai 81, dans la majorité présidentielle. Les événements des mois précédents ne l'y prédisposaient pas. Il a participé au gouvernement sur la base d'une défaite électorale, et donc avec un rapport de forces défavorable. Dès le début du nouveau septennat, au cours du comité central de juin 1982, le PCF posait la question centrale qui continue de l'agiter: comment reconquérir son influence? Plus de 20% en 1979, 15% en 1981, 11% en 1984; dure est la chute. Quel que soit le contexte, que le PCF soit unitaire ou pas, il continue de baisser en termes électoraux. Dilemme. Le PCF l'a progressivement tranché. D'abord depuis janvier 1984, où G. Marchais, devant le comité central, définissait la tactique «un pied dedans, un pied dehors». Puis en juillet 1984, où les deux pieds sont à l'extérieur... Cette nouvelle attitude est manifestement le fruit d'un raidissement interne. La participation gouvernementale, dans les conditions des années 1980, était pour le PCF une expérience inédite. Certains de ses militants trouvaient dans la gestion commune des affaires du pays l'expérimentation d'une pratique pluraliste. Mais le poids des événements internationaux, la résurgence d'une attitude qui consiste à nier la crise et à prôner des solutions anciennes ont eu raison de toute velléité de débat et de renouvellement. Le comité central de septembre 1984 a défini la stratégie du PCF pour les mois qui viennent. L'union de la gauche est morte; il faut l'enterrer et tirer le bilan de vingt-cinq ans de recherches unitaires qui ont contribué à affaiblir les communistes. L'union de la gauche est remplacée par le concept de «rassemblement populaire majoritaire» avec, comme condition, l'union à la base.

Le PCF, pour réaliser cette union, s'engage directement dans les luttes sociales, redevenant du coup la sixième centrale syndicale. Cette situation n'est pas sans poser des problèmes à l'ensemble du mouvement syndical. A mesure que le PCF dénoncera les responsables syndicaux - autres que ceux de la CGT évidemment - il s'engagera dans des opérations de séduction dans les entreprises, tentant de réaliser un front commun, soit directement, soit par CGT interposée, au profit de son renforcement. Il y a là un risque de dénaturation du sens du combat syndical auquel les militants de la CFDT seront attentifs.

LA DROITE

Paradoxalement, en cette fin 1984, la droite ne recueille pas tous les fruits du manque de confiance dans le gouvernement. Contrairement aux organisations de gauche, elle ne se caractérise pas par l'élaboration programmatique ou par des projets à plus ou moins long terme. Ses deux angles d'attaque globaux, tous partis confondus, consistent en la dénonciation et en la redécouverte des thèses libérales new-look, version nord-américaine. «Trop d'Etat, trop de législation!» disent aujourd'hui ceux qui ont bâti cette Constitution et qui ont donné, au cours des ans, la priorité au règlement sur la négociation. Autre caractéristique de la droite: le combat des chefs. Trois candidats potentiels, plus celui d'extrême droite qui vient chasser sur leur territoire, cela fait beaucoup, et cela occupe. Si dans ce chapitre on examine comment les acteurs bougent, que peut-on dire de la droite? La nomination de L. Fabius a certainement pris la droite au dépourvu. Les deux premières prises de position - statu quo sur l'école, loi sur la presse applicable en 1986 - ont coupé l'herbe sous le pied à des leaders qui ne faisaient depuis des mois que ressasser «l'atteinte aux libertés». Plus important peut-être, et peu mesurable au moment où ce rapport est écrit: l'appel à la décripation. Certains jeunes leaders de la droite y voient l'occasion pour eux-mêmes d'acquérir une nouvelle crédibilité et de se dégager de l'image portée par certains caciques qui avaient été rejetés en mai 1981. Un débat entre anciens et modernes semble donc s'instaurer. Il recoupe le débat sur l'après-1986 et sur les hypothèses, échafaudées çà et là, sur les nouvelles frontières de la majorité.

L'EXTRÊME DROITE

C'est manifestement sur le champ politique, avec la chute spectaculaire du PCF, l'événement majeur de ces dernières années. Sa progression dans les sondages et surtout dans les scores électoraux est la traduction de deux phénomènes. C'est tout d'abord l'illustration des effets déstructurants de la crise: la montée du racisme et de la xénophobie, le refus de la différence. C'est, comme le disait justement L. Fabius, «une mauvaise réponse à de vrais problèmes». Le deuxième aspect de cette progression tient certainement dans une sorte de rejet de la politique traditionnelle, comme cela a pu se constater à de nombreuses reprises dans l'histoire de France, du général Boulanger à Pierre Poujade. Le phénomène n'en n'est pas moins inquiétant. Il traverse les couches populaires, et notamment les plus pauvres. Il prend prétexte de la concurrence que représentent les travailleurs étrangers sur l'emploi; il s'appuie sur les réactions les plus sécuritaires, au moment où tout le monde est un peu déboussolé. Ce faisant, ce nationalisme populaire alimente l'idéologie du chef et un certain antiparlementarisme.

La politique Le Pen révèle un certain nombre de problèmes qui traversent la société. Du coup, la

tentation est grande, dans le camp politique, de se saisir des questions soulevées et de l'effet Le Pen à des fins partisans ou électoralistes. Une partie importante de la droite ne cache plus la nécessité, pour chasser sur les terres électorales de l'extrême droite, de reprendre les thèmes que cette dernière aborde. Des alliances électorales se nouent localement, des gestions communes dans les mairies s'expérimentent. Bref, une droitisation accrue de la droite est à l'œuvre.

Cet «effet Le Pen» n'est pas sans conséquences non plus sur la gauche, consciente qu'elle est de l'attraction que ce dirigeant extrémiste exerce sur une partie de son électorat. C'est sans doute une des raisons qui ont conduit certains responsables du PS à se demander si l'on n'était pas allé trop loin en matière de libertés... Certes, les réponses aux problèmes abordés par l'extrême droite ne peuvent être simplistes. Pour la CFDT, il est nécessaire de mener un travail de propagande dans les entreprises et dans les quartiers sur le fond des positions d'un homme politique comme Le Pen. Mais il est tout aussi nécessaire de travailler concrètement à une meilleure insertion des travailleurs immigrés dans notre société, en tenant compte de leurs différences, pour construire une véritable société pluriculturelle et multi-ethnique.

● LE PATRONAT

Le patronat a-t-il bougé ces dernières années? Si l'on entend les discours du président du CNPF, il ne le semble pas. Trop de charges, trop de réglementation, il faut délégaliser, déréglementer. Ce sont les chefs d'entreprise qui savent ce qui est bon pour l'économie. Laissez-nous faire et vous verrez... Parallèlement, le patronat s'adresse directement à l'Etat, lui qui prétend n'en plus vouloir. Ces préceptes patronaux sont un peu vieillots. Ils n'en indiquent pas moins un problème auquel la CFDT a porté une certaine attention. Nous contestons aux patrons le droit de décider seul de ce qui est bon pour leur entreprise. Leur responsabilité dans l'état actuel de notre tissu industriel est pleinement engagée. Cependant nous tentons, au travers des négociations ou des concertations avec les dirigeants d'entreprise, de saisir les évolutions en cours dans la gestion, d'apprécier les influences des nouvelles technologies, etc. D'où, par exemple, notre engagement dans les négociations sur la flexibilité. Nous sentons, pour notre part, chez les salariés, un besoin de plus grande liberté par rapport au travail. Nous percevons également que toute une série d'accords ou d'aspects de la législation constituent des rigidités - auxquelles nous ne sommes pas toujours étrangers - qui constituent des obstacles à leur épanouissement. La question fondamentale que nous posons au patronat est celle des garanties collectives qui doivent protéger tous les salariés. Ceux-ci ne sauraient s'en remettre

au seul arbitraire patronal, dans le cas d'horaires variables - par exemple - auxquels ils aspireraient.

● LE SYNDICALISME

S'il est un domaine où nous voyons que des mutations très importantes sont en cours, c'est bien celui du syndicalisme. Les élections d'octobre 1983 à la Sécurité sociale ont provoqué un assez fort bouleversement des cartes en même temps qu'une inquiétude chez les militants CFDT. Une stratégie solidaire, telle celle que propose la CFDT semble, sinon en difficulté, du moins ne pas progresser dans l'opinion des salariés. Au sein même du salariat, l'aspiration à une pure défense immédiate, fût-elle catégorielle ou

corporative, gagne du terrain. Les résultats électoraux traduisent à leur manière cette situation. La poussée de FO, par exemple, s'appuie sur des réactions de ce type. A ces phénomènes profonds au sein de la classe ouvrière s'ajoute la désyndicalisation, qui n'épargne pas la CFDT.

Nous devons prendre en compte cette mutation générale du syndicalisme que nous constatons. Et tout d'abord mieux cerner les attentes des salariés. La CFDT a tenté, ces dernières années, d'adapter son action aux conditions de notre époque, afin de modifier ces conditions. Elle bouge et bougera encore. Car elle ne peut être qu'un syndicat du changement. Si elle ne s'adapte pas, elle disparaît. C'est cette conviction qui l'a guidée dans sa pratique de ces trois dernières années, et qui l'a conduite à intervenir sur le contexte.



NOS PRIORITÉS D'ACTION

2

FACE A LA CRISE ET AUX MUTATIONS

Depuis notre dernier congrès confédéral, l'action syndicale de la CFDT s'est déroulée dans un contexte particulièrement nouveau et difficile. Nouveau par le fait que la gauche exerce la responsabilité gouvernementale. Difficile, parce que la crise économique, les mutations technologiques et la persistance du chômage nous ont obligés à quelques adaptations de notre politique d'action. Les avancées ont été innombrables depuis Metz, dans une série de domaines sur lesquels nous avons mis la priorité. Les chapitres suivants du rapport en font largement état. Prenons, cependant, quelques exemples. Les conditions de travail ont été améliorées (5^e équipe systématisée, mise en place de CHSCT dans toutes les branches), près de cinquante nouvelles conventions collectives couvrant près de 1 million de travailleurs ont été conclues depuis 1982. L'activité syndicale a été intense dans la période.

- **Durée et organisation du travail** en 82 et 83 avec pour bilan près de 80 accords de branche et un regain de l'action syndicale dans les entreprises, et pour résultat, plus d'une heure en moyenne de réduction de la durée effective de travail.

- **Droit d'expression** avec plus de 3 000 accords conclus sur un total de 6 000 entreprises concernées. La plus grosse concentration de négociations depuis 68.

- **Salaires.** Près de 4 000 avenants ont été signés dans la période 82-83 dans le cadre des conventions collectives et ce, malgré les résistances du patronat. Pour la première fois depuis 11 ans, la CFDT a signé un accord salarial dans la fonction publique. 6 400 négociations ont eu lieu dans les entreprises du secteur privé sur les salaires et la RTT donnant près de 2 400 accords.

L'emploi a été l'axe prioritaire de l'action syndicale des organisations de la CFDT, tant dans le secteur privé que dans le secteur public et nationalisé. Tous les niveaux d'action et de négociation ont été concernés. La RTT, mais aussi les premiers accords sur les fonds salariaux et les conventions sociales signés dans la sidérurgie, le BTP ou la coopération laitière, l'accord sur l'insertion professionnelle des jeunes, ont montré la capacité de proposition et de solidarité de la CFDT sur tous les thèmes qui concourent à l'amélioration de l'emploi. Par ailleurs,

les premiers plans d'égalité professionnelle ont été signés; la CFDT a également joué un rôle moteur dans l'élaboration du Code des fonctions publiques. La formation continue devient une revendication majeure de la CFDT. Enfin, dans la réduction des inégalités, tant salariales que dans la société, des progrès ont été accomplis et nous y avons pris toute notre part.

Chacun de ces succès, dont la liste est loin d'être exhaustive, est à mettre au crédit de l'action syndicale et en particulier de celle de la CFDT. Ce faisant, ces résultats ont des répercussions sur un grand nombre de structures traditionnelles de notre société et ont contribué à modifier bien des comportements - même si nous savons que nous sommes loin du compte dans pas mal de domaines. Le problème de la négociation dans les fonctions publiques devraient faire l'objet d'un approfondissement. Que veut dire négocier dans la fonction publique, en particulier les salaires, au niveau central, lorsque l'on sait qu'au-delà des fonctionnaires actifs, ce sont près de 6 millions de ménages qui sont directement concernés? D'autre part, comment se saisir des nouvelles possibilités offertes par les nouveaux codes et la décentralisation en matière de négociations locales? Des résultats ont d'ores et déjà été obtenus sur la durée du travail, dans les PTT et les communes. D'autres devraient suivre sur les nouvelles technologies. Autant de thèmes sur lesquels des négociations au niveau des administrations ou au niveau local sont particulièrement adaptées. La décentralisation en voie de mise en œuvre va également contribuer à modifier le cadre de l'action syndicale. Le pouvoir renforcé des élus locaux en fait des interlocuteurs nouveaux et importants pour les structures syndicales professionnelles et interprofessionnelles. Aménagement du territoire, transports, école, fonction publique deviennent des thèmes qui seront traités de plus en plus localement. Une nouvelle pratique syndicale est à concevoir.

● L'ENTREPRISE

L'entreprise est le lieu fondamental de la confrontation entre employeur et salariés. C'est là que se jouent d'abord une série d'enjeux: la productivité, les investissements, la qualité des produits et des services. Les diverses catégories de producteurs, de l'ouvrier spécialisé au dirigeant de l'entreprise, en



passant par le personnel administratif ou l'ingénieur de fabrication, sont attelées à la même tâche. Mais les conceptions et les intérêts ne sont pas les mêmes. Des conflits peuvent naître à propos des différences de conception sur les conditions de travail, ou sur l'utilité des produits fabriqués, par exemple, de même que sur la répartition des gains de productivité. Dans l'entreprise, il y a à la fois coopération pour que celle-ci tourne et conflit. Cependant le paysage social ne se résume pas à ces avancées. De nombreux dossiers n'ont pas progressé. Force nous est de constater que ce que nous avions placé comme priorité des priorités à Metz, c'est-à-dire l'emploi, reste encore un gros point de préoccupation. Le chômage s'étend. Le nombre des chômeurs de longue durée progresse de façon alarmante. Un certain nombre de mesures sociales visant à résorber le nombre des chômeurs ont atteint leurs limites. Sur cette question de l'emploi nous avons rencontré des difficultés pour faire progresser, dans l'opinion des salariés, auprès du patronat et du gouvernement, nos propositions.

D'une manière plus générale, nous avons eu du mal à peser sur un grand nombre de choix qui concernent la vie immédiate et le devenir des salariés, et à faire en sorte que ceux-ci prennent eux-mêmes leurs affaires en main. L'atonie sociale, la «démobilisation» ont marqué fortement cette période, si l'on excepte les mouvements de réaction contre des fermetures d'entreprises ou contre le démantèlement de

branches entières. La mobilisation «en positif» n'a pas été la règle. Cette situation s'aggrave avec le fait que le syndicalisme connaît aujourd'hui des difficultés sans précédent. La perte des adhérents en est un signe préoccupant. La CFDT est désormais touchée par la crise que connaissent toutes les formes d'organisations collectives. Pour autant, la CFDT ne s'est jamais inscrite dans une démarche fataliste. Pour elle, les mutations peuvent être surmontées de façon positive. Pour ce faire, elle doit, dans son analyse et dans sa pratique, ne pas ignorer les contraintes imposées par la crise, mais en prendre la juste mesure. Cela la conduit à enrichir son point de vue et ses orientations en tentant d'y intégrer le plus possible les données du réel et à ne pas rester figée dans une approche dogmatique de sa stratégie et de son identité. Il faudra repartir de l'avant, conforter les acquis, former les militants à leurs nouvelles tâches, et faire, à tous les niveaux, de plus en plus appel à leur imagination. L'action syndicale elle-même se trouve modifiée par un poids plus important des institutions représentatives, mais également, à l'instar de ce qui se passe dans le secteur public et nationalisé, par des échéances syndicales précises.

● LA NÉGOCIATION ANNUELLE

L'obligation de négocier constitue un défi pour la CFDT. Pour la première fois dans l'histoire des relations sociales en France, il existe dans le secteur privé un cadre de négociations structuré, avec des échéances dans le temps et des domaines définis. La section syndicale, en lien avec le syndicat, trouve ainsi une mission précise qui lui est attribuée: elle pourra ne plus se limiter au travail nécessaire de popularisation des revendications et de coordination des élus; désormais, elle a le moyen d'obtenir directement des résultats par son action. C'est encore largement une page blanche qu'il nous faut collectivement remplir. Saura-t-on se servir de l'obligation de négocier pour réactiver la vie des sections syndicales en fonction d'un but précis? Saura-t-on débattre des revendications avec l'ensemble des adhérents et avec un rapport renouvelé aux salariés? Tels sont certains des enjeux qui nous sont posés. On le voit, les droits nouveaux ne sont pas seulement des avancées. Ils structurent de façon nouvelle le système des relations sociales dans notre pays. Reste que les problèmes d'articulation entre les différents lieux de négociations ne sont pas tous réglés, loin de là. Le rôle respectif des négociations de branche et d'entreprise doit être approfondi. Ce qui est clair, au vu des premières expériences, c'est que loin de se détruire, les différents niveaux d'intervention se complètent, se confortent, et devraient, à terme, permettre d'avancer plus vite sur nos objectifs.

Une pratique syndicale fondée sur une politique d'action, axée sur l'obligation de négocier, suppose: une bonne circulation des informations entre les

différents niveaux de négociation professionnels et interprofessionnels; une volonté de coordonner, autant que faire se peut, les périodes d'action et de négociation, et une appropriation et une valorisation des résultats.

Le lieu de travail est un lieu d'exploitation, mais il n'est pas que cela. Dans l'entreprise, les travailleurs aspirent à de meilleures conditions d'existence, mais souvent aussi à un surcroît de responsabilité. Ils veulent savoir à quoi sert leur tâche et ils veulent aussi s'exprimer dessus. L'enjeu de l'action est alors de permettre aux salariés de prendre toute leur place dans les processus de décision, dans la marche de l'entreprise. D'où des revendications et des actions sur les structures du pouvoir, sur les formes de gestion, sur la formation et la qualification. En bref, dans l'entreprise se nouent les conditions fondamentales du combat de classe aujourd'hui. Dans l'entreprise, le travailleur agit pour passer de l'état d'exploité à celui de producteur. Cette conception de l'entreprise n'est pas nouvelle pour la CFDT qui s'est toujours battue pour la reconnaissance du fait syndical, contre la «monarchie» de l'entrepreneur, contre toutes les formes d'exploitation, de domination et d'aliénation, pour une appropriation des pouvoirs par les travailleurs et pour une meilleure maîtrise, par eux-mêmes, de leur propre vie. Cependant, force est de reconnaître que, pendant un certain nombre d'années, du fait des débats qui existaient dans la gauche et dans le mouvement social, cette conception a été plus ou moins mise sous le boisseau. Nous-mêmes avons peut-être trop cru, bien que nous nous en soyons défendus, à la primauté des entreprises nationalisées dans ce processus de socialisation de l'économie. Les conseils d'atelier sont, bien évidemment, une conquête de la CFDT. Mais le débat et l'action au sein des entreprises sur les thèmes fondamentaux indiqués ci-dessus ne peuvent exister seulement dans les usines, ateliers ou bureaux appartenant à l'Etat.

Cette insistance mise sur le caractère central du lieu de travail dans l'action de la CFDT s'explique aussi par d'autres considérations. Notre approche de l'emploi met l'accent sur les conséquences générales des mutations industrielles et technologiques. Une politique d'ensemble est donc nécessaire. Mais nous ne pensons pas que l'Etat puisse, seul, maîtriser ce phénomène. Il n'est qu'à voir le nombre de conflits sur la durée du travail qui ont eu pour objet sinon l'embauche, du moins le maintien des effectifs. Mais l'emploi ne se joue pas seulement à travers la réduction du travail. Progressivement et l'expérience aidant, nombre d'équipes militantes découvrent l'importance primordiale de l'organisation du travail, des définitions de postes, des qualifications, du débat sur la qualité. Ainsi, à partir de l'entreprise, nous avons également une approche nouvelle de l'emploi. Il en est de même de l'existence du fait syndical. Les différences entre les PME et les entreprises plus importantes sont indéniables. Il n'existe aujourd'hui de protection, par les délégués du personnel, que

dans moins de 20% de ces premières. C'est pourquoi la CFDT, dont les équipes s'attachent de plus en plus à prendre en charge la situation des salariés des très petites entreprises, et constatent les différences existant en leur sein, cherche à progresser dans ses propositions. C'est pourquoi elle a émis des propositions visant à ce que des droits équivalents - qui ne signifient pas obligatoirement les mêmes droits - soient mis en œuvre.

Au total, à travers ces quelques exemples, on voit comment la CFDT reconnaît l'importance de l'entreprise ou du lieu de travail comme lieu stratégique où se joue aussi l'avenir du syndicalisme. Pour autant, on l'a vu, toutes les entreprises et établissements ne sont pas identiques. Du grand groupe multinational à l'entreprise artisanale, de l'administration à la petite entreprise commerciale, les différences sont grandes et appellent de la part de l'organisation des réponses diverses et adaptées en termes de revendication, de mobilisation et de lieux de négociation.

● L'UNITÉ D'ACTION

Le congrès de Metz a précisé notre conception des relations inter-syndicales. Le pluralisme de la classe ouvrière, sur lequel certains auraient pu avoir encore des doutes, s'est trouvé confirmé et amplifié dans les trois dernières années. Résultats des élections professionnelles et scrutins nationaux (prud'hommes, Sécurité sociale, administrateurs d'entreprises nationalisées) démontrent une redistribution des cartes syndicales sur l'échiquier. Les bastions syndicaux de l'ensemble des organisations se trouvent relativisés. Par ailleurs, elles s'implantent ou progressent dans des secteurs peu couverts jusqu'à présent. A cette importante modification des audiences respectives se superpose la désyndicalisation et même la déstabilisation de certaines organisations. Les rapports inter-organisations s'en trouvent nécessairement modifiés. L'unité d'action pratiquée dans la dernière période a largement confirmé la position émise à Metz sur ce sujet. C'est bien sans préalable idéologique et sur des objectifs précis que se sont élaborés des processus unitaires. L'application de ce que nous avions décidé à Metz n'a pas été facile. La tradition pousse certains militants à la sublimation de principes unitaires indépendants, a priori, de l'efficacité de l'action.

Dans les faits, les succès rencontrés ont été divers. Si pendant toute une période, les efforts des organisations de la CFDT se sont heurtés à des fins de non-recevoir, en particulier du fait des difficultés à dégager les objectifs prioritaires communs et une stratégie d'action positive, la situation tend à s'améliorer dans la dernière période. Certaines négociations nationales ont permis des rapprochements et des convergences dans la logique des orientations du congrès de Metz. Cette tendance, que l'on voit dans les conflits sur l'emploi, mais également plus largement au niveau des branches,

devrait de plus en plus porter ses fruits. Reste que dans la fonction publique, la CFDT est bien isolée en réclamant le maintien du pouvoir d'achat global des salaires et non le maintien du pouvoir d'achat pour tous, la vérité sur les primes, et la RTT, face à des organisations qui refusent de voir, envers et contre tout, autre chose que les seuls problèmes de pouvoir d'achat. La vraie conception de l'unité d'action est celle qui vise à rassembler le maximum de travailleurs dans le processus d'action. Les accords programmatiques qui ne se concrétisent pas en une mobilisation largement majoritaire n'excluant aucune composante de la classe ouvrière n'ont pas grand intérêt, surtout lorsque l'on n'arrive pas, par ailleurs, à se rencontrer pour se confronter sur un dossier précis. C'est la clarté des objectifs, leur crédibilité et les formes d'actions qui permettent la mobilisation des travailleurs et des organisations syndicales. Dès lors, aucune exclusive n'est admissible. C'est la raison pour laquelle la CFDT a accepté de rencontrer la CGC sur les problèmes d'emploi. C'est sur cette base que la CFDT a proposé et continuera de proposer à l'ensemble des organisations des thèmes et des modes d'action, à tous les niveaux, car si les travailleurs appellent de leurs vœux une action, la plus unitaire possible, ils ne tiennent pas à faire les frais des ambiguïtés d'attitude des uns et des autres et des unités de façade.

● LE RÔLE ESSENTIEL DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le Forum des CE organisé par le CELIC a permis d'évaluer l'importance des CE dans l'investissement des militants CFDT. A juste titre, en matière économique, les CE, dont les pouvoirs ont été renforcés par les lois Auroux, ont un rôle incontournable d'observatoire de l'évolution de l'entreprise ou du groupe. A cet égard, le recours aux experts-comptables et à des experts spécialisés lors de l'introduction de nouvelles technologies est essentiel. Sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, le CE, par sa commission spécialisée, impulse les actions à entreprendre au travers de l'étude d'un bilan annuel des conditions de travail. Il en va de même de la formation permanente, enjeu capital pour l'avenir de l'emploi des travailleurs par la maîtrise qu'il acquerra et les exigences qu'il aura sur le plan de formation de l'entreprise. Enfin, par la conception qu'il aura ou non de l'utilisation de son patrimoine et de son rôle en matière culturelle, sportive, de loisirs dans l'entreprise et dans la cité, il sera réducteur d'inégalités ou il les consolidera. On le voit, par la masse d'informations qui transitent par lui, mais également par ses rôles spécifiques dans un certain nombre de domaines, le comité d'entreprise est un outil essentiel de l'action syndicale. Encore faut-il qu'il ne soit pas marginalisé dans le cadre de l'action syndicale quotidienne et que les structures de la CFDT soutiennent concrètement les militants qui s'y investissent.

● TRAVAILLER AVEC D'AUTRES ET SE DOTER D'OUTILS POUR ACCROÎTRE NOTRE EFFICACITÉ

Aucune organisation n'est capable de répondre seule aux changements, voire aux bouleversements qui s'opèrent dans la société. Notre volonté de contribuer efficacement à l'émancipation des individus et des groupes doit nous conduire à travailler avec d'autres. Depuis plusieurs années déjà, nous travaillons, confédérations, fédérations, régions avec des organismes de recherche, de protection sociale ou des associations, sur des thèmes précis. Cela va des organismes spécialisés dans l'analyse des conditions de travail à des associations culturelles travaillant avec les CE et les organismes d'œuvres sociales, en passant par des organismes de recherche comme le CERC, le CEREQ ou le CREDOC. Plusieurs fédérations et régions ont déjà entamé des démarches similaires localement. Cette tendance devrait s'intensifier dans l'avenir. Nous devons développer nos rapports, nos confrontations et nos actions avec des organismes spécialisés de consommateurs, de parents d'élèves, d'immigrés, de loisirs... La CFDT doit aborder ces interlocuteurs comme elle le fait pour l'unité d'action, c'est-à-dire sans préalables idéologiques et sur des objectifs précis. Cette pratique devrait permettre d'améliorer notre action propre et notre efficacité revendicative. Elle est de nature à créer les conditions d'une action en profondeur dans la société; conditions essentielles pour développer une stratégie de transformation.

Les militants chargés de dossiers techniques pointus ont besoin et demandent des soutiens que l'organisation ne peut pas leur fournir. C'est pour cette raison que la CFDT s'est dotée d'outils autonomes sur des secteurs précis: le CELIC, l'IDEP, l'ASSECO, l'INPACT... sans compter leurs relais régionaux ou leurs équivalents, mis en place par les structures de la CFDT. L'extension de ces (bonnes) pratiques demande néanmoins un certain nombre de règles pour que les rôles respectifs soient bien clairs. La notion de contrat entre les organismes d'études et les structures de la CFDT doit être systématisée. Elle permet de fixer les limites d'intervention des uns et des autres et les modalités de réalisation des travaux.

● LA DIMENSION INTERNATIONALE DE NOTRE ACTION

Les trois années qui se sont déroulées depuis notre dernier congrès ont démontré, concrètement, que les solutions à nos problèmes ne pouvaient pas trouver de réponses satisfaisantes dans le cadre de notre pays. La dimension internationale de notre action n'est pas seulement liée à notre volonté de

solidarité avec les travailleurs des autres pays mais à la nécessité. Nécessité pour les populations du tiers monde, pour les travailleurs européens mais aussi pour nous. La CFDT a clairement pris ses responsabilités pour montrer, lorsque le gouvernement a vu, à un certain moment, se développer en son sein la tentation du protectionnisme, les dangers économiques, sociaux et politiques d'une telle logique. Pour nous, la solution aux problèmes du chômage, la maîtrise des mutations économiques et technologiques, la lutte contre le sous-développement, la faim et l'analphabétisation, la construction de la paix, passent par des relations négociées avec les pays industrialisés et des rapports de coopération avec les pays en voie de développement. Dans un monde marqué par l'affrontement économique et politique entre les super-puissances, l'Europe peut jouer un rôle important. Elle peut être un espace économique, social et culturel où se contruisent de nouveaux rapports entre les pays et où s'élaborent de nouvelles politiques de coopération et de développement avec les pays en voie de développement. C'est en ce sens que la CFDT agit dans le cadre de la CES, pour en faire un outil d'action des travailleurs européens. La manifestation organisée à Stuttgart, fin 1983, démontre que des possibilités existent. Les trois années que nous avons vécues ont également été caractérisées par une implication forte des organisations de la CFDT dans les différents comités syndicaux européens.

● EN CONCLUSION

Conscients des difficultés de la période, en particulier, mais pas seulement sur le plan économique, il nous faut rassembler les conditions de l'élaboration d'un rapport de force. Cette exigence n'est pas une fin en soi. Elle va dans le droit fil de notre volonté transformatrice de la société et de notre refus de voir s'éterniser la situation actuelle qui divise les travailleurs et les enferme dans des ghettos. Notre rôle est bien de réunir et de proposer aux travailleurs les conditions de leur émancipation individuelle et collective par de nouvelles formes de mobilisation.

Pour cela, quatre conditions restent indispensables:

- *Aborder de façon dynamique la voie de la négociation.* C'est en effet cette voie qui permet d'obtenir des résultats adaptés à la diversité des aspirations exprimées par les travailleurs et les travailleuses.
- *Considérer l'entreprise et l'établissement comme un lieu stratégique mais non exclusif de l'action syndicale.* C'est d'abord dans l'entreprise que les travailleurs peuvent être acteurs de la transformation de leurs conditions de travail et s'impliquer dans un processus d'action et de négociation.
- *Développer une stratégie de recherche d'unité d'action la plus large* sur la base d'objectifs et de méthodes d'action claire, avec la volonté d'obtenir des

résultats et de créer les conditions d'une implication des salariés.

- *Prendre en compte la dimension internationale de notre action.*

La solidarité est à la base de l'action de la CFDT pour réduire les inégalités. Cette action s'est concrétisée avec plus de facilité et d'efficacité sur 5 thèmes: l'emploi, le changement du travail, les salaires, la protection sociale et la vie en société. C'est le bilan de cette action et des pistes d'orientation qui vous sont proposées ci-après.

L'EMPLOI

L'emploi est, depuis plusieurs années, en bonne place dans les déclarations tant des pouvoirs publics que du patronat et des organisations syndicales. Annoncé comme la priorité des priorités en 1981 par la gauche politique et comme le premier objectif de la CFDT à Metz en 1982, il n'est pas encore véritablement porté comme tel et il n'est pas sûr que la volonté de relever le défi du chômage soit bien ancrée dans tous les esprits. Les blocages sont encore nombreux. La situation n'est pas brillante, et pourtant elle est banalisée. La prise en charge opiniâtre de ce «non événement» est pourtant essentielle pour l'avenir de la société et pour la stabilité de la démocratie.

● LA SITUATION DE L'EMPLOI

En 1982, le rythme d'augmentation du chômage n'a cessé de décroître. Sous l'effet de la politique de relance de la consommation des ménages pratiquée en 1981, de la réduction du temps de travail, des contrats de solidarité préretraite qui ont joué le plus grand rôle et des mesures prises en faveur des jeunes, il y a eu quasi stagnation du nombre des demandeurs d'emploi jusqu'au troisième trimestre 1983. En comparaison avec l'évolution du chômage dans les autres pays européens, la France est indiscutablement le pays qui, en 1982 et début 1983, a connu l'évolution du chômage la plus faible: 5,8% pour la France contre 16,8% dans l'ensemble de la Communauté. Cette politique allait cependant très vite atteindre ses limites. Le gouvernement, soucieux d'en revenir aux grands équilibres - lutte contre l'inflation et contre le déficit du commerce extérieur - procédait au blocage des prix et des salaires en juin 1982, puis à un deuxième plan de rigueur en mars 1983. En l'absence d'une stratégie industrielle clairement affirmée, d'un projet social comme le demandait la CFDT, de mesures spécifiques en faveur de l'emploi, cette nouvelle politique basée sur le ralentissement de l'activité économique devait,

comme on pouvait le craindre, déboucher sur une augmentation du chômage.

Malgré les orientations prises en juillet 1983 par le Conseil des ministres en vue de stabiliser le chômage, celui-ci reprenait une ascension, lente au début, puis très rapide au début 1984. La suppression des contrats de solidarité préretraite accentuait le phénomène. En février-mars et avril 84, il y avait 50 000 demandeurs d'emploi en plus chaque mois. Par ailleurs, l'année 1983 a vu la poursuite de la chute des effectifs industriels non contrebalancés par la croissance des effectifs du tertiaire. Au cours de cette année, l'économie française a perdu plus de 160 000 emplois salariés, malgré le maintien du niveau de la production industrielle. Si l'évolution de l'emploi tertiaire devait continuer à s'infléchir durablement, la diminution marquée de l'emploi global devrait se poursuivre et ce d'autant plus que les gains de productivité liés à la modernisation de l'appareil productif ont été et seront importants (+ 5,4% en 1983 pour un taux de croissance de 0,90%).

Une activité économique stagnante, une industrie française accélérant son processus de restructuration et de modernisation (sidérurgie, automobile, navale...), un essoufflement des mesures sociales déjà mises en œuvre: tous les ingrédients d'une montée rapide du chômage sont réunis. Dans les DOM, la situation est encore plus grave: le taux de chômage apparent (inscrits à l'ANPE) est de 17,5% contre 9,5% en métropole. Mais, en réalité, ce taux est beaucoup plus proche des 30% et de nombreux demandeurs d'emploi ne sont pas couverts par le système ASSEDIC. C'est dans ce climat que s'est déroulée la négociation avec le CNPF sur le système d'assurance chômage dont il est fait état dans le chapitre «Protection sociale».

LES CARACTÉRISTIQUES DU CHÔMAGE

La croissance du chômage s'accompagne d'une modification de sa structure liée à l'accélération du rythme des licenciements économiques qui touchent avant tout les hommes adultes. Le chômage: un phénomène sélectif, générateur de processus d'exclusion.

- *Sélectivité en fonction de l'âge:* après une légère baisse, le chômage des jeunes a repris son augmentation avec une durée moyenne d'inscription qui est, elle aussi, en progression. L'effort entrepris avec les programmes 16/18 et 18/21 ans et les contrats emploi-formation n'est plus suffisant; de nouvelles actions sont indispensables pour tenter de réduire les difficultés d'insertion des jeunes.

- *Sélectivité en fonction du sexe:* de 1962 à 1982, la part des femmes dans la population active totale est passée de 34,8 à 40,8%. A l'inégale répartition des femmes par rapport aux hommes selon les catégories professionnelles et à la difficulté à entrer dans certaines professions vient s'ajouter une inégalité dans le chômage: leur part dans le chômage total est

plus élevé (49%, soit plus que ce qu'elles représentent dans la population active) et les jeunes femmes représentent plus de 53% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

- *Sélectivité en fonction des régions:* le taux de chômage dans le Languedoc-Roussillon est près du double de celui de l'Ile-de-France.
- *Sélectivité en fonction des qualifications:* le taux de chômage des ouvriers est nettement plus élevé que celui des cadres supérieurs. Sous l'effet des restructurations, la part des demandeurs d'emploi des catégories qualifiées (employés, ouvriers, agents de maîtrise et techniciens) a tendance à se renforcer.
- *Sélectivité en fonction du pays d'origine:* les travailleurs étrangers - 6,5% de la population active - représentent 12,6% des demandeurs d'emploi.

D'autre part, le chômage de longue durée (plus d'un an) est en augmentation; il concerne près de 600 000 personnes touchant particulièrement les plus de 50 ans. Ce sont ces chômeurs qui ont le plus de mal à se reclasser.

L'IMPACT DES RESTRUCTURATIONS INDUSTRIELLES ET DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Outre les variations quantitatives analysées ci-dessus, l'emploi a connu, ces dernières années, le début d'une mutation qualitative profonde. Elle touche ou touchera tous les secteurs du travail, mais aussi la vie hors travail qui est plus longuement analysée dans le 4^e chapitre de ce rapport.

Tous les secteurs industriels sont obligés de s'adapter

La manière de produire est transformée. Des techniques nouvelles sont mises au point qui permettent de concevoir et de réaliser plus rapidement et plus économiquement les produits et les services les plus divers. Mais elles bouleversent souvent le volume de l'emploi, les qualifications, l'organisation du travail et les relations professionnelles. Ce processus s'est développé depuis plusieurs années aux Etats-Unis et au Japon et vient percuter d'autant plus durement la France, que le patronat et les gouvernements n'ont pas su ou voulu anticiper cette mutation. L'adaptation est d'autant plus rude que le secteur industriel a laissé s'accroître un fossé technologique plus grand avec ses concurrents mondiaux. En outre, même les industries françaises les mieux placées dans la concurrence mondiale - l'aéronautique, l'aérospatiale, l'armement... - sont contraintes de prendre en compte les nouvelles technologies qui bousculent et transforment les métiers.

Après 1981, la politique gouvernementale de réindustrialisation, de modernisation des technologies dépassées et les actions spécifiques à plusieurs filières ont tenté d'intégrer l'emploi présent et futur. Mais cette volonté d'assainissement, par ailleurs sans perspective globale, s'est heurtée à la situation de l'outil industriel, aux réticences

patronales, aux insuffisances des moyens financiers, et a été incapable d'endiguer l'aggravation du chômage. La politique industrielle gouvernementale a alors connu un infléchissement vers des mesures classiques d'accompagnement, d'incitations générales, voire aveugles, et vers une plus grande liberté aux entreprises pour organiser le développement industriel, afin d'obtenir une hypothétique participation patronale à la lutte pour l'emploi. On a ainsi assisté à un changement d'orientation par rapport à 1981.

La mutation du contenu du travail

Dans le contenu des emplois traditionnels comme dans celui des métiers dits de pointe, on constate l'accroissement de l'organisation, de l'abstraction, de l'automatisation et du contrôle. Certes, de nombreux actes répétitifs, pénibles, lassants et dangereux sont confiés à des machines ou des automatismes; mais on voit aussi apparaître de nouvelles tâches de surveillance, passives et lassantes ou épuisantes nerveusement. De plus, dans les nouvelles organisations du travail liées à ces nouvelles technologies, on voit souvent réapparaître la division entre tâches déqualifiées, souvent attribuées à des femmes et des hommes que l'on ne s'est pas donné la peine de former, et travaux «nobles», réservés, la plupart du temps, à un nombre restreint de jeunes, mieux formés à la maîtrise de ces technologies nouvelles.

L'action de la CFDT dans les trois dernières années

La CFDT, qui avait fait de l'emploi sa première priorité revendicative lors du congrès de Metz, n'est pas restée l'arme au pied face à cette situation. Mais force est de constater que la prise en charge des problèmes d'emploi n'est pas facile. Les organisations de la CFDT qui ont toutes, avec des niveaux différents, été affrontées à des problèmes précis d'emplois, savent la difficulté de mobiliser sur ce thème. Notre relatif isolement pour prioriser la réduction du temps de travail, comme pour concrétiser les fonds salariaux, ou faire vivre les comités locaux de l'emploi n'a pas aidé à une action aussi efficace qu'elle aurait dû l'être. Les nouvelles solidarités, dont nous avons affirmé la nécessité lors de notre dernier congrès, ne sont pas simples à faire accepter. Le 1% de solidarité pour les chômeurs payés par les fonctionnaires ou la non compensation intégrale d'une réduction de la durée du travail n'ont pas été acceptés par tout le monde... Mais des succès ont été obtenus. Lors de restructurations entraînant des licenciements, par des contre-propositions des équipes CFDT, une sensibilisation accrue des travailleurs a été possible grâce à de multiples initiatives des fédérations, structures interprofessionnelles et syndicats. La réduction de la durée du travail devient une nécessité reconnue par l'ensemble des organisations syndicales et surtout, il faut le répéter, si le chômage s'est stabilisé en France pendant plus de 18 mois, c'est aussi grâce au



processus de réduction de la durée du travail en 1982 (39 heures et 5^e semaine), dans lequel la CFDT a joué un rôle moteur et qui a créé ou maintenu plusieurs dizaines de milliers d'emplois: Cela dit, la tâche à accomplir est immense, et nous n'en sommes qu'au début.

● UN ENJEU IMPORTANT

Dans cette situation, l'ennemi principal demeure le fatalisme, la résignation, l'acceptation d'une société profondément divisée qui peut être porteuse de marginalisation et de violence. Donner un emploi à chacun et à chacune, tel est le défi à relever. Dans un pays comme la France, où les problèmes de relance par la demande butent très rapidement sur les contraintes extérieures, l'on ne peut mettre en avant de solution unique et générale aux problèmes économiques et de l'emploi, à moyen terme. Agir contre une inflation trop forte ainsi que contre le déficit du commerce extérieur est, certes, une nécessité, mais à condition que cette politique soit accompagnée de mesures spécifiques favorables à l'emploi. Il faut à la fois: assurer un minimum de croissance à court terme, afin de maîtriser les tensions immédiates sur le marché du travail et financer la protection sociale, tout en soutenant la modernisation de l'appareil productif et prendre des mesures spécifiques pour certaines catégories particulièrement touchées et vulnérables comme, par exemple, les jeunes sans formation ou les chômeurs de longue durée.

La politique à mettre en œuvre doit, par ailleurs, tenir compte des difficultés différentes auxquelles sont confrontées les branches:

- celles dont les problèmes d'emploi résultent avant tout d'une régression de la demande. Par exemple, le bâtiment pourrait perdre près de 80 000 emplois par an à l'horizon de 1988;

- celles qui sont à la fois confrontées à un certain tassement de la demande et à de fortes mutations technologiques: l'automobile en est un bon exemple, avec des diminutions d'effectifs qui pourraient, selon certaines études, atteindre plusieurs dizaines de milliers d'emplois en 5 ans;
- celles, enfin, qui se situent sur des marchés en expansion, mais dont les gains de productivité dépasseront la croissance de production; ainsi, le secteur des matériels électriques et électroniques, malgré une croissance supérieure à la moyenne, pourrait voir ses effectifs décroître de près de 30 000 sur la période.

Les fonctions publiques, elles-mêmes, ne sont pas absentes du débat sur l'emploi. Les orientations budgétaires prévues et prévisibles, mais également l'évolution de la demande des services aux usagers risquent d'entraîner des répercussions sur l'emploi en nombre et en localisation. Pour éviter une logique purement financière, il est indispensable pour la CFDT de ne pas subir cette situation, et donc d'être moteur de la définition de priorités pour d'éventuels redéploiements.

● LES ORIENTATIONS DE LA CFDT

Une politique active de l'emploi passe nécessairement par:

- *une participation des travailleurs à l'examen et au règlement des problèmes* dont la prise en charge doit se faire le plus en amont possible; dans ce but, la CFDT met l'accent sur les commissions paritaires de l'emploi, les comités locaux ou de bassin, l'utilisation des droits nouveaux dans l'entreprise;

- *la réduction du temps de travail* sous diverses formes (hebdomadaire, annuelle, temps partiel à la demande des salariés, renchérissement du coût des heures supplémentaires...);
- *des programmes de formation* adaptés aux problèmes posés et aux publics visés;
- *des mesures spécifiques* en faveur de certaines catégories: jeunes (en particulier ceux qui n'ont aucune formation) et chômeurs de longue durée;
- *une prise en charge décentralisée des problèmes.*

NÉGOCIER LES ÉVOLUTIONS

La CFDT ne nie pas l'intérêt des nouvelles technologies, surtout quand elles suppriment des tâches pénibles ou dangereuses. Elle entend aborder la modernisation industrielle de façon constructive. La CFDT juge essentiel, pour développer l'emploi et faire régresser le chômage, que s'engagent, à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, des débats et des négociations, à tous les niveaux, sur l'affectation des gains de productivité entre investissement, pouvoir d'achat, réduction du temps de travail, protection sociale. C'est dans cet esprit que la CFDT a proposé que puisse être négociée la mise en place d'un fonds de solidarité pour l'emploi.

Les fonds de solidarité pour l'emploi représentent une façon dynamique de prendre en charge les problèmes de l'emploi et les restructurations, en acceptant qu'une partie de la masse salariale soit orientée vers la création d'emplois par l'investissement industriel ou la réduction du temps de travail.

Les fonds ainsi prélevés ne sont pas une perte sèche du pouvoir d'achat, mais un transfert provisoire et négocié du salaire direct afin de le faire «travailler» pour la priorité d'aujourd'hui: l'emploi. L'affectation de ces sommes est décidée paritairement. Il en va de même du contrôle de leur utilisation. Ce transfert peut être négocié au niveau de l'entreprise ou de la branche et se combiner avec les fonds communs de placement interprofessionnels que la CFDT préconise également.

La modernisation industrielle en cours doit être également l'occasion d'aller vers une plus grande mixité des emplois.

Les mutations ne seront acceptées, donc réalisables, qu'à partir d'une large concertation, suivie d'une négociation entre les parties intéressées. Les problèmes doivent en plus être traités avec le maximum d'anticipation et les solutions être diversifiées et décentralisées. A cet égard, ce qui s'est passé dans la sidérurgie, chez Talbot, Citroën et bien d'autres branches ou entreprises est l'exemple type de ce qu'il ne faut pas faire. C'est pourquoi, la CFDT veut aborder ces concertations et négociations en visant, outre les aspects industriels ou économiques, la transformation des rapports sociaux, de l'organisation et des conditions de travail, car cette mutation industrielle nécessite une mutation sociale. Tout processus de modernisation doit être précédé d'une information claire et complète des travailleurs, sur les machines introduites, sur la répartition du travail, sur les formations nécessaires du collectif de travail. La CFDT veut promouvoir une action d'acquisition d'informations, de prévention, d'intervention et de proposition, en utilisant mieux et davantage l'outil qu'est le comité d'entreprise avec ses nouvelles prérogatives et ses moyens renforcés. Dans les branches et les bassins d'emploi, la CFDT met l'accent sur la revalorisation du rôle des commissions paritaires de l'emploi, en particulier pour une prise en charge préventive des mutations, reconversions et modernisation.

Agir à tous les niveaux

La CFDT veut pouvoir s'exprimer, peser et agir à tous les niveaux sur tout ce qui engage l'avenir des entreprises, des branches, des régions ainsi que sur la politique industrielle dans son ensemble. Elle estime que, simultanément, le degré d'appropriation individuelle et collective des transformations ainsi que l'évolution de la qualification professionnelle auront une incidence directe, déterminante sur la nature même de cette mutation. La CFDT agit et pèse de tout son poids pour que des emplois alternatifs soient dégagés simultanément à l'introduction des nouvelles technologies et aux suppressions d'emplois qu'elles causent. L'expérience montre que ces solutions ne

peuvent pas être uniquement recherchées dans l'entreprise concernée, mais dans tout le bassin d'emploi et par une coopération active de toutes les parties prenantes. L'intervention sur le site, dans le bassin d'emploi demande la connaissance préalable du tissu industriel territorial, ainsi qu'une participation aux différentes instances de concertation, de façon à pouvoir avancer des propositions adaptées en cas de besoin.

De même, la responsabilité de la CFDT s'exerce au niveau des branches industrielles, notamment pour anticiper les évolutions économiques et technologiques, mais aussi pour coordonner - spécialement en période de reconversion - des travaux communs fédérations-branches ou entre fédérations. C'est dans ce but que la confédération a organisé des confrontations régulières entre les représentants CFDT dans les groupes stratégies industrielles et dans les commissions du Plan durant l'élaboration du 9^e Plan. De même, des échanges ont été réalisés avec et entre les régions pour suivre et peser sur la mise en place de la régionalisation et de la décentralisation. L'action de la CFDT se poursuit à travers la commission nationale de l'industrie et les nouveaux groupes de stratégies industrielles, ainsi que dans les différents CESR. Parallèlement, la confédération a lancé un groupe de travail sur les orientations industrielles où représentants des régions et des fédérations se saisissent des aspects multiples de ces mutations: pôles de conversion, emplois d'intérêts locaux, filière électronique. Il s'agit de dégager une vue d'ensemble des transformations en cours, de leurs rythmes, de leurs conséquences, ainsi que des perspectives et des moyens à engager pour maîtriser le mieux possible et ne pas subir ces mutations.

Pour aider les organisations professionnelles et interprofessionnelles dans la prise en charge des mutations et restructurations, la confédération a également édité une brochure: *Emploi: mode d'emploi* ⁽¹⁾, en juin 1984, sur les enjeux des institutions traitant des problèmes d'emploi et des orientations de la CFDT. Enfin, la CFDT doit poursuivre en même temps ses investigations sur le type de développement qu'elle veut promouvoir, sur la nature, la qualité du ou des types de consommation et sur les rapports de ce ou ces types de consommation avec les nouvelles technologies, sur les échanges avec les autres pays industrialisés, mais aussi avec les pays en voie de développement.

Il est clair, en effet, que l'inadaptation des activités productives doit porter aussi sur la recherche de nouveaux produits et services, sur l'amélioration de leur qualité, sur les nouveaux marchés, internes comme externes, sur les nouveaux modes de gestion et de relations sociales, sur les rapports internationaux et sur les politiques commerciales en France et à l'exportation. Les petites entreprises ne doivent pas rester à l'écart de cette adaptation;

élément essentiel du tissu industriel français, elles doivent, dans tous les domaines, jouer un rôle important.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sans être la seule solution, la réduction du temps de travail est, pour la CFDT, le point de passage obligé de toute lutte contre le chômage, qui se veut efficace. Refuser d'engager le débat sur le volume et sur les conditions de cette réduction de la durée du travail, c'est accepter le chômage et son évolution comme une fatalité. Pour la CFDT, s'engager dans cette voie, c'est créer les conditions pour: créer des emplois, améliorer les conditions de travail et la qualité du travail et des services, favoriser un meilleur partage des tâches et des responsabilités familiales entre hommes et femmes, améliorer la compétitivité des entreprises. Cela n'a rien à voir avec la simple gestion sociale du chômage. Cette bataille que la CFDT a longtemps menée seule ou presque, en France et au plan européen, est aujourd'hui reprise par de nombreuses autres organisations. L'emploi et la réduction du temps de travail sont devenus les priorités revendicatives de la Confédération européenne des syndicats, comme de l'ensemble des confédérations étrangères avec lesquelles nous travaillons. Le rassemblement de Stuttgart du 4 juin 1983 sur la RTT a été un succès sans précédent: 80 000 travailleurs européens, dont 3 000 militants de la CFDT, ont clamé leur volonté de voir leur gouvernement respectif prendre des mesures efficaces contre le chômage pour la réduction du temps de travail. L'action menée en Allemagne par l'IG Metall et l'IG Farben pour obtenir les 35 heures, y compris si elle n'a pas atteint l'ensemble de ses objectifs, ne peut que nous conforter dans nos efforts. Le fait que cette revendication soit aujourd'hui reprise par d'autres organisations syndicales en France devrait faciliter l'action commune dans les branches et les entreprises.

La pratique syndicale des organisations de la CFDT

L'expérience de l'ordonnance de janvier 1982, ramenant la durée légale de 40 à 39 heures, a renforcé les affirmations de la CFDT sur les conditions à réunir pour réussir la réduction du temps de travail. Le slogan des 35 heures, de même que le thème des nouvelles solidarités n'est mobilisateur que s'il se concrétise en des propositions crédibles et perceptibles par le plus grand nombre au niveau de l'entreprise ou du bassin d'emploi. De même, il est erroné de dire que la compensation salariale de la RTT est la cause unique du blocage. L'orientation, fixée au congrès de Metz sur la compensation jusqu'à deux fois le SMIC a, dans les faits, rarement été abordée en des termes aussi précis. Les positions de départ sur les conséquences salariales de la RTT ont souvent été modulées en fonction de la situation de l'emploi dans l'entreprise et de la possibilité de

⁽¹⁾ Brochure en vente à Montholon-Services. Prix: 18 F (franco).



réduire ou d'éviter des licenciements. En effet, de nombreux accords signés dans les entreprises (SNECMA, ONERA, Europ-Assistance, Ducellier, Trefileries de Bourgogne...) ont montré que les travailleurs étaient prêts à s'engager dans la voie de la RTT et à accepter une non-compensation intégrale, dès lors qu'il s'agissait de préserver ou de créer des emplois. Une approche concrète, où les termes du débat sont clairement posés, a toujours plus de chance d'emporter l'adhésion des travailleurs qu'une approche générale aux slogans simplificateurs.

Les 35 h chez Bertrand-Faure

Une entreprise de 3 000 salariés où 200 emplois étaient menacés. Sur intervention de la CFDT, et malgré la campagne hostile de la CGT, l'employeur signe un contrat de solidarité permettant de passer de 38h30 à 38 h. La compensation de salaire donne lieu à un «complément à valoir» qui sera progressivement réduit en fonction des augmentations à venir. Les bas salaires reçoivent une prime exceptionnelle et la direction s'engage à ne procéder à aucun licenciement sur trois ans.

Les difficultés se situent ailleurs: blocage du CNPF (mais pas forcément de tous les employeurs), immobilisme de principe des autres organisations syndicales (mais sur le terrain, les attitudes sont plus diversifiées), réticence des travailleurs attachés à leur pouvoir d'achat et surtout réservés à l'égard de toute modification de l'organisation du travail. Ces

difficultés sont réelles, mais pas insurmontables. S'appuyant sur les avancées réalisées en France, sur l'action des centrales de divers pays européens et surtout sur la montée du chômage qu'il faut absolument briser, il est possible, notamment avec l'utilisation du nouveau contrat de solidarité RTT, de proposer des solutions adaptées aux diverses situations et de progresser vers les 35 heures. Pour avancer le plus rapidement possible et le plus efficacement possible, la CFDT n'exclut aucune forme de réduction de la durée du travail: réductions hebdomadaires, mais aussi mensuelles ou annuelles sous formes de congés supplémentaires ou, comme cela est déjà le cas à EDF, la possibilité de convertir le 13^e mois en congés supplémentaires. La diversité des propositions permet de mieux coller aux aspirations des travailleurs, et donc d'obtenir une meilleure mobilisation. La négociation d'entreprise liant tous les aspects de la question: RTT, emploi, organisation du travail, salaires, formation permet d'avancer dans les meilleures conditions.

Contrat de solidarité RTT chez Turboméca

Sur intervention de la CFDT, la direction signe un contrat de solidarité réduisant la durée du travail de 2 h. Cette réduction, accompagnée d'un plan de formation est compensée à 70%, les 30% restants servant à alimenter un fonds pour l'emploi. Grâce à cette mesure et à un certain nombre de départs en préretraite, Turboméca n'a procédé à aucun licenciement.

LA FORMATION

L'effort pour donner à tous les jeunes qui ont quitté l'école sans qualification l'occasion de reprendre un itinéraire conduisant à l'acquisition d'une formation professionnelle est à poursuivre. Il passe soit par l'entrée dans des stages avec séjours en entreprise, soit par l'accès à des contrats de travail avec période de formation. C'est pour développer cette deuxième formule, qui donne aux jeunes un statut social et financier plus favorable, que la CFDT a signé l'accord interprofessionnel d'octobre 1983. La mise en œuvre de cet accord passe par des négociations de branche sur la base d'objectifs de formation et d'emplois conformes aux réalités professionnelles et territoriales. En dehors des périodes de tension, les préoccupations de formation sont souvent absentes. Les politiques patronales se limitent à des actions de courte durée qui maintiennent en état de compétence le personnel déjà qualifié et permettent son adaptation aux évolutions des marchés et des techniques. Le souci de développer, d'utiliser et de valoriser les compétences de tous ceux qui travaillent est souvent négligé.

Les oubliés de la formation restent trop souvent, en effet, les catégories dont le rôle est limité à l'exécution, ceux qui en cas de modernisation sont souvent considérés comme inadaptés et licenciés.

C'est pourquoi une priorité doit être accordée dans la période à la mise en place, dans les entreprises, de plans de formation visant toutes les catégories de salariés. Tant par les contenus, que par la pédagogie mise en œuvre, ces plans doivent permettre un renforcement des acquisitions professionnelles et, éventuellement, prendre en compte la nécessité d'une reconversion. Ces plans doivent enfin prendre en compte l'importance du nombre des immigrés et des femmes dans ces catégories et s'inscrire dans une perspective d'égalité professionnelle et de société pluriculturelle.

Dans tous les cas, période de crise ou non, si l'action est menée suffisamment à l'avance pour obtenir des informations sur la situation économique de la branche ou de l'entreprise, peser sur les décisions d'investissement et l'introduction de nouvelles technologies... la formation viendra facilement comme un élément d'accompagnement néanmoins décisif de la maîtrise du changement. A défaut, son efficacité sera réduite. Dans cette perspective, les congés de conversion apparaissent comme insuffisants; de plus, ils ne concernent que deux branches: la sidérurgie et la navale. Le service public de l'emploi (ANPE - AFPA - DDTE) doit s'améliorer afin que la formation des chômeurs s'opère en lien avec des perspectives d'emploi. Il faut accroître l'efficacité du dispositif d'orientation et faire que tous les demandeurs d'emploi puissent bénéficier d'une aide leur permettant de formuler un projet de réinsertion professionnelle et de formation.

C'est un champ où les commissions paritaires de l'emploi doivent aussi intervenir.

LES JEUNES ET LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

Il s'agit de deux catégories particulièrement vulnérables: les jeunes de moins de 25 ans constituaient, fin 1983, 44,5% du total des demandeurs d'emploi et, à la même date, il y avait 572 000 personnes inscrites à l'ANPE depuis un an et plus. Pour les *jeunes*, et en particulier pour les non diplômés, outre le développement des formules emploi-formation, il est nécessaire de favoriser et d'aider toutes les expériences de réinsertion par le travail. C'est pourquoi, la CFDT soutient les initiatives du type entreprises intermédiaires ou associations de main-d'œuvre et de formation qui mettent les jeunes en situation réelle de travail et les aident à formuler eux-mêmes leur projet d'insertion sociale et professionnelle. C'est aussi dans cet esprit que la CFDT propose, depuis déjà bien longtemps, le développement des emplois d'utilité sociale. Tout en permettant de remédier en partie au chômage des jeunes, ces emplois doivent répondre à une demande sociale non satisfaite. Pour la CFDT, en effet, il ne s'agit pas par cette méthode de dégonfler les chiffres du chômage, mais de satisfaire des besoins réels, locaux, de détecter de nouvelles activités à créer et d'offrir aux jeunes des conditions sérieuses d'insertion sociale et de qualification professionnelle.

Les TUC (Travaux d'utilité collective) préconisés par le gouvernement vont dans ce sens. Ils présentent cependant des lacunes que les structures interprofessionnelles devraient s'employer à faire combler. Pour les *chômeurs de longue durée*, il est également nécessaire de mettre au point des formules nouvelles leur permettant de se réinsérer. Outre les dégâts psychologiques, il y a une véritable perte de qualification professionnelle et sociale dommageable pour l'intéressé et la société. La CFDT demande que des mesures spécifiques soient prises (du type allègement limité dans le temps des charges sociales) pour favoriser l'embauche des chômeurs. La dégradation de la situation de l'emploi appelle, en tout état de cause, une mobilisation et une solidarité accrues. La CFDT n'est pas attachée à une politique du tout ou rien en la matière. Mieux vaut un emploi temporaire, à temps partiel, que pas d'emploi du tout. La condition à cette affirmation étant la négociation d'un certain nombre de garanties individuelles et collectives pour les travailleurs concernés. C'est dans cet esprit que la CFDT était intervenue lors des ordonnances du début 82. C'est également ces principes qui ont guidé la fédération des services dans la négociation de cinq accords professionnels dans les entreprises de travail temporaire; c'est la même logique qui est à la base des propositions de la CFDT, lors des négociations sur l'emploi avec le CNPF, concernant les contrats à durée déterminée.

L'EMPLOI: UN ENJEU LOCAL

L'emploi résulte aussi de l'action menée par les acteurs locaux dans les entreprises, au niveau régional et dans les bassins d'emploi. C'est parce

qu'elle était consciente de cette nécessité que la CFDT a souhaité et soutenu la mise en place des comités locaux (ou de bassin) de l'emploi. L'expérience a d'ailleurs donné raison à tous ceux qui pensaient comme elle que la meilleure façon d'avancer est de se prendre par la main et de faire en sorte que chacun, là où il est, et à partir de ce qu'il est, prenne ses responsabilités. Là où organisations syndicales, employeurs, élus, responsables locaux jouent le jeu, les idées émergent et des emplois se créent. Malgré les efforts de la CFDT, il faut reconnaître que les comités locaux ne se sont pas développés autant que cela aurait dû se faire, compte tenu de l'ampleur du chômage. L'investissement des unions régionales de la CFDT dans les conseils économiques et sociaux régionaux, leurs multiples propositions lors de l'élaboration des plans régionaux et des contrats de plan procèdent du même but.

La demande de la CFDT en faveur de la relance des commissions paritaires de l'emploi tend aussi à faire que les employeurs et les organisations syndicales au plan professionnel et interprofessionnel puissent prendre en charge, dans les domaines de l'emploi et de la formation, les évolutions liées aux concentrations, restructurations, modernisations...

Seule cette démarche décentralisée - professionnelle et interprofessionnelle - permet de trouver des solutions adaptées aux diverses réalités. Examiner par exemple:

- les évolutions envisagées en fonction, notamment, de l'introduction de nouvelles technologies, en prenant en compte en particulier le problème lié à l'égalité professionnelle;
- les types de formation à développer en fonction des besoins locaux et des nouvelles activités à créer;
- les problèmes spécifiques posés aux jeunes - notamment les plus démunis à la sortie du système scolaire - pour favoriser leur insertion dans les entreprises ou dans le cadre d'entreprises intermédiaires;
- les possibilités de créer des emplois, de faire émerger les idées nouvelles et les nouveaux entrepreneurs, et l'utilisation de toutes les possibilités offertes par la loi sur le développement économique de juillet 1984, ainsi que celles qui sont offertes aux chômeurs créateurs d'entreprises;
- les moyens à mettre en œuvre, tels les maisons de l'emploi pour regrouper sous un même toit tous les services qui ont à voir avec le chômage et l'emploi: indemnisation, emploi, reclassement, etc., mais aussi conseils aux créateurs, aides à la création d'entreprises et d'emplois...

La bataille pour l'emploi n'en est qu'à ses débuts. Des premiers succès ont été obtenus. Ils sont encore trop limités et trop timides. Il faudra encore plus de solidarité entre les travailleurs ayant un travail et ceux qui sont privés d'emploi, et ceci tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de la communauté nationale. C'est cette approche qui est cohérente avec la société plus juste à laquelle nous aspirons. C'est ce qu'attendent les travailleuses et travailleurs des traditions de solidarité de la classe ouvrière.

CHANGER LE TRAVAIL

● UNE ORIENTATION ANCIENNE TOUJOURS PLUS ACTUELLE

Lors de son 39^e congrès, à Metz, la CFDT s'est engagée dans un traitement de longue durée sur toutes les questions de changement du travail par l'action syndicale. C'était le sens du document adopté sous le titre: «L'action syndicale, outil de changement du travail.» Depuis plus de quinze ans, la CFDT a enrichi son analyse des conditions et de l'organisation actuelles du travail qui agressent physiquement et moralement un grand nombre de travailleurs et ne leur offrent aucune perspective de développement de leurs capacités créatrices. Le syndicalisme doit accentuer son effort pour que les transformations en cours se traduisent par un progrès qualitatif du contenu des emplois, des qualifications et des conditions de travail.

Les effets négatifs de la crise ne suffisent pas à masquer une tendance à la recherche d'une amélioration qualitative de l'emploi, entre autre à travers l'amélioration du produit fabriqué ou du service rendu à l'utilisateur. Cette aspiration a émergé à propos du service public, de la rénovation de l'enseignement, à propos de questions écologiques; elle est maintenant perçue comme un élément de la qualité du travail, il reste à transformer l'essai. Il faut bien dire que si le pouvoir politique et une partie du patronat ont un projet de modernisation de l'appareil productif français, ce projet se résume le plus souvent à sa dimension économique ou technique. Il n'y a pas de projet cohérent et ambitieux de transformation du travail, modifiant le rôle et la place des travailleurs et travailleuses dans les entreprises et les services.

L'organisation du travail de demain n'est pas pensée dans des termes différents de celle d'hier. La gestion du «social» se réduit à l'amélioration des relations humaines au sein de rapports de travail inchangés. De même, quand elles ne s'aggravent pas parfois, les conditions matérielles de travail ne s'améliorent pas de façon marquante. La suppression des postes les plus pénibles (peinture, soudure, manutention), fortement mise en avant par les médias, ne concerne surtout que certains emplois de la grande industrie de série. Le «vedettariat» des robots ne doit pas faire oublier non plus d'autres nouvelles technologies qui créent des conditions de travail parfois peu enviables (stress, rythme et charges de travail, usure nerveuse dans les tâches de surveillance et de contrôle).

Nous devons donc compter sur nos propres forces et sur notre capacité à mobiliser les travailleurs, pour développer notre projet de transformation du travail au cœur même des mutations en cours:

- *Le travail change* dans les entreprises (contenu du travail, qualifications, charges et rythme de travail).

Notre action sur l'emploi passe obligatoirement par la prise en compte de cet aspect de la réalité.

- *De nouveaux secteurs de production porteurs d'avenir se développent*, mais les outils et processus nouveaux de production qu'ils génèrent bouleversent les systèmes techniques et organisationnels antérieurs, modifient les savoir-faire acquis, le contenu et l'organisation du travail, les qualifications et les métiers. Maîtrisons-nous ces évolutions dans les branches et les entreprises?

- *Reste aussi ce qui change peu* dans les conditions actuelles de travail: la permanence d'un taux inacceptable d'accidents et de maladies professionnelles, une division du travail qui induit une majorité d'emplois sans qualification, une inégalité fondamentale qui se traduit par une espérance de vie moindre pour les salariés du bas de l'échelle hiérarchique.

Il nous faut voir comment, en trois ans, nous avons avancé sur ces questions, sans perdre de vue que l'efficacité de notre action transformatrice du travail est une des clés de l'accès des travailleuses à tous les emplois, mais aussi une des conditions de l'insertion professionnelle des jeunes qui, comme handicap supplémentaire, ont souvent un rapport au travail qui cadre mal avec les conditions de travail qui leur sont proposées.

● LA CONQUÊTE DE NOUVEAUX MOYENS D'ACTION SUR LE TRAVAIL

Ces trois dernières années ont été marquées par d'importantes réformes créant des espaces nouveaux d'action sur le contenu et l'organisation du travail. Nous ne pouvons plus nous abriter derrière les insuffisances juridiques ou institutionnelles, d'autant que ces réformes portent la marque de la CFDT. L'action de la CFDT en ce domaine repose sur trois axes:

- 1) La volonté de faire des travailleuses et travailleurs des acteurs directs de l'évolution de leur situation en matière de conditions de travail, mais aussi de leur permettre d'intervenir et de faire face aux mutations technologiques qui façonnent le travail, transforment les métiers, changent les qualifications nécessaires.
- 2) La nécessité de systématiser et d'améliorer l'efficacité de l'action des représentants des travailleurs, par un pouvoir d'intervention accru, en particulier en cas d'accident, et la dotation des moyens d'investigation et d'information, en particulier par un recours à des experts.
- 3) L'exigence d'une négociation d'entreprise lors de l'introduction de nouvelles techniques, en particulier sur les nécessaires mesures d'accompagnement en matière de formation et d'emploi.

En un mot, favoriser une intervention anticipant les évolutions, plutôt que d'en corriger, a posteriori, les effets négatifs, intégrer ce faisant les conditions de travail à la conception des machines, processus et méthodes de production pour donner une portée

véritable à la notion d'adaptation du travail à l'homme. Même si elles apparaissent parfois comme des aménagements institutionnels, les réformes opérées depuis trois ans sont porteuses de ces objectifs transformateurs qui sont les nôtres.

- C'est le cas pour les deux premiers d'entre eux avec la création du droit d'expression et le droit de cesser le travail en cas de situation de danger grave et imminent. C'est aussi le cas avec l'instauration de conseils d'ateliers dans les entreprises du secteur public et nationalisé, comme avec le droit donné à chaque agent de la fonction publique de participer aux réunions d'information syndicale pendant le temps de travail. Les organisations CFDT se sont sérieusement engagées dans la mise en œuvre de ces droits. Le bilan tiré de la négociation sur le droit d'expression l'a particulièrement bien montré. Reste que pour ne pas dépérir, ces droits doivent conduire à obtenir des changements concrets du contenu et de l'organisation du travail et qu'il faut pour cela que les militants CFDT continuent de s'y impliquer, pour suivre et comprendre ce qui s'exprime et lever les entraves patronales.

- La généralisation du CHS à tous les secteurs publics ou privés, l'extension de ses missions et de ses pouvoirs avec le CHSCT, le renforcement des moyens du CE, notamment par le droit à l'expertise en matière de nouvelles technologies, doivent nous permettre de gagner en efficacité dans nos interventions, mais aussi en cohérence. Disposer partout d'une institution spécialisée dans la prise en charge des conditions de travail, c'est favoriser la transmission des acquis et les échanges d'expériences. C'est permettre de mieux centrer notre intervention sur le changement du travail. Celle-ci peut faire l'objet de moments ou de temps forts avec l'obligation annuelle de négocier les salaires effectifs et l'organisation du temps de travail (avec leurs implications sur les conditions de travail: rythmes, cadences, salaires au rendement, travail en équipes, de nuit... etc.) ou l'obligation d'établir et discuter un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. La comparaison, annuelle également, des qualifications et des situations professionnelles des hommes et des femmes, outre les conséquences à en tirer sur le plan de la formation, doit permettre l'évolution des conditions de travail, les femmes ne devant plus être exclues de certains postes et services pour cause de protection.

- En exigeant des employeurs qu'ils fournissent aux CE, CHSCT et délégués syndicaux des informations mixtes, sexuées, sur les réalités de travail, les droits nouveaux doivent aider les militants à ce que nos objectifs de changement du travail tiennent compte des situations différentes des hommes et des femmes du point de vue des conditions de travail et d'emploi, des qualifications, et qu'on s'attaque de façon précise à ce qui, dans ce cadre, constitue un obstacle à l'accès des travailleuses à tous les emplois. Mais encore faut-il qu'en matière de droit d'expression, de

négociation ou de formation, nous avons le souci de parvenir à l'égalité en traitant les différences, en élaborant des revendications adaptées aux conditions de travail concrètes des travailleuses.

■ En renégociant l'accord sur la formation professionnelle continue avec le CNPF, en négociant un accord spécifique pour favoriser l'insertion des jeunes dans la vie de travail, nous avons voulu mettre le patronat face à ses responsabilités dans les mutations actuelles du travail et chercher conventionnellement des voies de solution. La réforme du congé individuel de formation et sa gestion paritaire offrent mieux qu'avant aux travailleurs la possibilité, par la formation, de maîtriser leur avenir dans un environnement changeant. L'avenir dépend de notre capacité à bien prendre le relais de ces accords cadres en les adaptant aux branches et aux entreprises.

Ces trois ans ont donc vu progresser de façon importante les droits individuels et collectifs, permettant de donner plus de corps à notre volonté de changer le travail. La CFDT y est pour beaucoup. Mais cette volonté s'est aussi traduite par des progrès dans la capacité des organisations CFDT de changer concrètement les conditions de travail.

● LES AVANCÉES DANS LA PRISE EN CHARGE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une des premières tâches auxquelles ont été affrontées les organisations professionnelles et interprofessionnelles a été de traduire dans les faits les avancées des lois Auroux, et celles qui ont concerné la fonction publique. Dans la foulée de la publication par la confédération des dix plaquettes «*Droits nouveaux*» et de la session confédérale d'information et de formation qui s'est tenue à Chantilly fin 1982, un important travail a été réalisé en direction des militants CFDT. Travail d'information, de vulgarisation, d'orientation dans les bulletins syndicaux; organisation de sessions décentralisées, journées d'études etc. La CFDT a, par ailleurs, poursuivi son effort de structuration de l'organisation pour une meilleure prise en charge des conditions de travail. Au niveau confédéral, deux initiatives y ont contribué: la création de l'INPACT (Institut pour l'amélioration des conditions de travail) et le développement du cycle de formation de formateurs.

L'INPACT est à présent bien mis sur rails avec la confiance et l'engagement effectif des fédérations et unions régionales. Cet outil CFDT a déjà un acquis important: production de brochures et d'articles réguliers d'analyse des conditions de travail aidant les organisations dans leur approche syndicale des problèmes de travail; contribution à la réalisation d'activités de formation ou à la mise en place de politiques de formation (notamment sur les nouvelles technologies), banque de données documentaires sur

les conditions de travail, aide pour le recours à l'expertise dans les CE et CHSCT. Presque toutes les fédérations et près de la moitié des unions régionales se sont inscrites dans le cycle confédéral de formation des formateurs aux conditions de travail. C'est un investissement important (cinq semaines sur deux ans environ), mais qui s'est révélé payant pour aider à structurer les politiques de formation et d'action des organisations CFDT sur le terrain des conditions de travail. Ce cycle doit être poursuivi et élargi aux organisations qui ne s'y sont pas encore associées, car les nouveaux droits en matière de formation des délégués de CHSCT exigent de la CFDT la mise en place d'un réseau important de formateurs et d'animateurs sur ces problèmes. Nombreuses sont les structures qui ont, pour leur part, accentué leur effort de formation et qui se sont dotées de commissions ou de groupes de travail spécialisés.

Des manifestations particulières ont également été organisées qui ont permis tout à la fois d'affiner l'analyse de la CFDT sur les conditions de travail, d'échanger des expériences et de faire progresser nos idées et nos propositions à l'extérieur de l'organisation. Ce fut le cas pour les manifestations du 8 mars 1983 et 1984 qui ont permis, tant au plan national que régional, d'approfondir la place des travailleuses dans l'organisation actuelle du travail et qui ont montré la nécessité de proposer des solutions adaptées dans leur mixité, particulièrement par l'utilisation du droit d'expression. Deux autres initiatives ont eu un retentissement important et mériteraient de faire tache d'huile dans la CFDT. Le colloque «Santé et Conditions de travail en Lorraine» organisé par l'URI Lorraine, les 10 et 11 juin 1983, et la «Conférence régionale santé» de l'URI Bretagne qui s'est tenue le 13 septembre 1983. Elles ont permis de resserrer les liens entre l'organisation et ceux qui, dans les milieux médicaux et scientifiques, sont prêts à une collaboration plus étroite avec le syndicalisme pour changer le travail. Enfin, la CFDT a progressé sur des terrains concrets très divers, par exemple ceux liés à l'automatisation et à l'informatisation. La Fédération Banques a joué un rôle moteur dans la conclusion de la convention du 6 mai 1983 portant sur le travail sur écran de visualisation.

Bien d'autres avancées mériteraient d'être commentées: la FGE sur les nouvelles technologies, HACUITEX qui mène une étude avec l'INRS sur les effets de l'automation dans le textile, ou encore sur le contenu du travail et les qualifications dans l'habillement; l'URI Lorraine qui a engagé une importante enquête sur deux pathologies liées aux conditions de travail: l'abestose et le cancer des cokiers; les mineurs, sur le terrain des maladies respiratoires dues aux poussières; la Santé, sur les rayonnements ionisants, les produits toxiques, le travail de nuit et les lombalgies en milieu hospitalier; les Servicés, sur l'ergonomie des postes de travail des caissières de grands magasins et les conditions de travail dans le nettoyage industriel, etc. Au plan international aussi, en particulier avec la CES, des

avancées ont été opérées. La mise en œuvre du programme d'action décidé au congrès de Munich a progressé. De nouvelles directives européennes ont été publiées (plomb, amiante...) et d'autres sont en préparation. Des campagnes d'action ont été organisées (sur la prévention des cancers professionnels par exemple), ainsi que des colloques («Santé et sécurité sur les lieux de travail»), qui ont favorisé les échanges d'expériences entre organisations syndicales affiliées et permis de progresser d'un même mouvement.

● GAGNER EN EFFICACITÉ POUR MIEUX MAÎTRISER L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL

Comme on vient de le voir, la CFDT est bien présente sur le terrain des conditions et de l'organisation du travail. Toutefois, la multiplicité des problèmes liés aux conditions de travail et l'accélération des mutations économiques et techniques qui changent le paysage du travail nous prennent de court. Trois directions principales s'offrent à nous pour continuer à avancer:

- parvenir à faire du changement qualitatif du travail un réel objet de négociation, une contrepartie des mutations technologiques et industrielles;
- pour cela, donner toute leur mesure aux droits nouveaux;
- poursuivre l'effort d'adaptation interne de notre syndicalisme pour étendre notre efficacité pratique.

Les conditions matérielles de travail sont couvertes en France par une abondante réglementation. Celle-ci est bonne et utile; mais, par contre-coup, la pratique de négociation est très faible en cette matière. Cela nuit à une approche véritablement concrète des conditions d'exercice des métiers et professions. D'autre part, bien des petites et moyennes entreprises sont dépassées par la complexité des normes techniques qui s'imposent à elles. Impliquer le patronat par des négociations à un niveau suffisamment décentralisé devrait permettre une meilleure appropriation collective des exigences de sécurité et de santé au travail. Il y a là place pour développer une pratique contractuelle dans les conventions collectives de branches et les accords d'entreprises, voire dans les institutions paritaires spécialisés comme les comités techniques régionaux ou nationaux de la Sécurité sociale (CTR et CTN). S'agissant des changements technologiques et de leurs incidences sur les conditions d'emploi et de travail, une «dynamique» contractuelle s'amorce qu'il faut poursuivre et renforcer. La négociation interprofessionnelle avec le CNPF doit se poursuivre dans les branches, les groupes ou les entreprises. Anticiper les changements, mesurer par avance leurs incidences sur l'organisation et le contenu du travail, sur les qualifications, orienter les choix d'investissements et d'organisation en fonction de leurs conséquences humaines et sociales et y préparer les hommes et les femmes, notamment par une formation qualifiante, est pour les mois et les années à venir un objectif CFDT prioritaire. Les mutations technologiques en cours doivent déboucher, par une action syndicale efficace, sur une amélioration qualitative du contenu et de l'organisation du travail.



Nous ne pouvons nous contenter de dire que l'intervention directe des travailleurs conditionne toute action efficace sur les conditions de travail. Nous devons en faire la démonstration au quotidien, en impliquant toute l'organisation dans la gestion du droit d'expression et de l'heure mensuelle d'information syndicale. Les comptes rendus des groupes et réunions doivent être collectés et analysés. Le suivi des réponses ou non réponses apportées par les directions doit faire la base de la pratique d'action des institutions représentatives (CHS - CTP - CHSCT - CE...), dans un rapport renouvelé avec les travailleurs. Il faut même aller plus loin, en particulier dans le secteur public et nationalisé :

- négocier des moyens en temps, en formation, en information pour que, dans les conseils d'ateliers, les travailleurs ne soient pas seulement des pourvoyeurs d'avis, mais qu'ils disposent d'un pouvoir de décision collectif sur les problèmes de condition et d'organisation du travail;
- avancer plus loin sur les nouveaux droits donnés aux institutions représentatives.

La volonté d'agir en amont des changements technologiques touchant à l'organisation du travail et aux conditions de travail suppose que la pratique de contrôle des CTP ou des CE s'ordonne autour de revendications précises touchant aux projets des directions en termes d'informations, d'études d'impact sur les conditions d'emploi et de travail, de moyens financiers et en temps.

La possibilité de recourir à l'expertise suppose que la CFDT se dote d'un savoir-faire et d'un réseau de travail avec des spécialistes, qu'elle clarifie les objectifs qu'elle poursuit en faisant appel à des concours externes, pour que cela renforce sa propre maîtrise des problèmes et sa capacité de réponse autonome. L'INPACT peut y contribuer, de même qu'une pratique d'échange d'expériences à l'intérieur de chaque structure et entre structures. De même, l'utilisation des moyens financiers nouveaux dont disposent les CE doit être pensée en dehors du cadre étroit de chaque entreprise, au profit d'objectifs de groupes, de secteurs, voire de bassins d'emplois. La mise en place d'associations de CE pour coordonner leurs interventions économiques et sociales est un des moyens pour y parvenir, en développant la solidarité. S'agissant des CHS dans la fonction publique et des CHSCT dans le secteur privé, l'accent doit être mis sur leur décentralisation pour impulser une prise en charge au plus près des travailleurs, et aussi sur leur extension aux entreprises petites et moyennes où ces institutions font encore défaut.

Il nous faut aussi apprendre à y travailler différemment, moins au coup par coup, avec des objectifs, des méthodes, une continuité dans le temps, des résultats. De ce point de vue, l'obligation faite aux entreprises d'élaborer et de soumettre au CHSCT un programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail est à saisir comme une opportunité. Ces orientations renvoient à l'effort d'adaptation interne de notre syndicalisme sur lequel ce rapport revient plus loin. Mais en

matière d'action syndicale pour «changer le travail», quatre choses sont plus particulièrement nécessaires si nous voulons gagner en efficacité:

LA FORMATION SPÉCIALISÉE

C'est 20 à 30 000 nouveaux militants de CHSCT et de CHS que nous devons former dans les mois et années à venir. Des droits spécifiques ont été conquis, mais leur maîtrise par l'organisation suppose que soient mis en place des moyens exceptionnels: toutes les structures doivent y prendre leur part, car pour «faire le plein», il faut décupler nos activités de formation actuelles. Discuter les projets patronaux, en matière de nouvelles technologies, dialoguer avec des «experts» supposent l'acquisition de compétences. La formation des responsables syndicaux aux nouvelles technologies, inscrite dans les programmes prioritaires du IX^e Plan et financée à ce titre est, pour la CFDT, mise en œuvre par l'INPACT. Ceci étant complémentaire des actions, dossiers, questionnaires pédagogiques (cf. UCC) qui sont autant d'outils pour l'action syndicale.

LA FORMATION CONTINUE

La maîtrise de la formation continue constitue une pièce essentielle dans l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail. Le contrôle et les propositions faites dans le cadre des CE sur les plans de formation, mais également dans le cadre des négociations annuelles de branche instituées par la loi Rigout, sont des éléments déterminants pour envisager une réelle maîtrise des nouvelles technologies. Il faut y insister: la qualité de la formation initiale et la maîtrise collective et négociée de la formation continue constituent la clef de voûte du dispositif syndical en matière de modification des conditions de travail. Cela passe par des propositions précises, adaptées aux travailleurs concernés sur le plan pédagogique et prenant en compte les savoir-faire.

LE DÉPLOIEMENT DES OUTILS CFDT

L'INPACT et le CELIC ne sont pas encore suffisamment connus de l'organisation. De nombreux syndicats et SSE font appel à des intervenants extérieurs, ignorant les ressources internes à la CFDT. Ils sont pourtant susceptibles d'aider les militants à mieux maîtriser la recherche de compétences externes en matière d'études, d'expertises ou de recherches.

LA COORDINATION ET LE SOUTIEN DES MILITANTS IMPLIQUÉS DANS LES INSTITUTIONS CHARGÉES DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il est urgent de rompre l'isolement dans lequel sont laissés encore trop souvent les nombreux militants spécialisés: membres de CHS, de CHSCT, de CE, représentants CFDT dans les comités techniques de prévention de la CNAM ou des CRAM ou dans les

commissions de contrôle de la médecine du travail. Les analyses de ces militants, leurs préoccupations, leurs besoins doivent faire partie intégrante des activités des structures dirigeantes à tous les niveaux. Il faut suivre l'évolution de leurs mandats, les réunir, coordonner leurs interventions, développer les services dont ils ont besoin. C'est par eux en effet que le syndicalisme vit et se développe au quotidien et qu'il trouve sa justification première pour les travailleurs.



SALAIRES ET FISCALITÉ

Les inégalités salariales ou de revenus ont rarement une raison unique. Elles sont le résultat du fonctionnement de l'entreprise ou de la société. Les salaires sont un indicateur du système social et du mode d'organisation du travail en vigueur. La hiérarchie salariale reflète la façon dont est conçue actuellement la place de chacun dans le milieu du travail. Pour une grande part, la façon la plus efficace de résorber les inégalités salariales, c'est de lutter pour une évolution de carrière aussi équitable que possible, c'est faire reconnaître le savoir-faire autant que les diplômes, c'est permettre aux femmes

d'accéder aux mêmes postes que les hommes, c'est concevoir un autre type de rapports sociaux, seul garant d'une société plus juste, mais aussi plus efficace économiquement. Pourtant, la réduction des inégalités salariales, en elles-mêmes, reste un thème essentiel de l'action syndicale de la CFDT.

Plus de la moitié des conflits, la grande majorité des accords conclus tant dans les branches professionnelles que dans les entreprises concernent les salaires. Les négociations salariales se sont passées dans un environnement économique difficile qui a créé des tensions dans et hors des organisations syndicales: non respect des accords signés début 82, du fait du blocage des salaires de juin à octobre 84, négociations fin 82 - début 83, débats sur les clauses de sauvegarde, suppression des indexations officielles ou officielles, débat sur le maintien du pouvoir d'achat en niveau ou en masse, effet report. Tous ces éléments ont fait des trois dernières années, la période la plus tumultueuse en matière salariale depuis longtemps, avec toutefois des mobilisations relativement modestes (19 février, 8 mars et 25 octobre 84 dans la fonction publique) et des conflits significatifs (FNAC par exemple). La CFDT s'est souvent trouvée seule à ne pas vouloir les mêmes mesures salariales pour tous, et à vouloir lier les négociations salariales à la durée du travail, contrairement aux autres organisations.

● LA SITUATION ACTUELLE

La connaissance des salaires et rémunérations réels est un préalable essentiel pour lutter efficacement contre les inégalités. De ce point de vue, la situation a évolué favorablement dans les deux dernières années:

- Par l'action de la CFDT tant au niveau du Conseil national de la statistique, devenu le CNIS en juillet 84, qu'au niveau de l'administration, l'amélioration du système statistique a été indéniable. Les salaires de l'artisanat et du petit commerce commencent à être connus, plusieurs travaux spécifiques ont été entrepris sur les bas salaires (ministère du Travail, CERC, INSEE). Les salaires pratiqués dans les DOM, jusqu'ici ignorés, vont enfin être publiés, etc... Il reste cependant beaucoup à faire.
- Dans les branches (conventions collectives), la première vague de négociations 83-84 s'inscrivant dans le cadre de la loi de novembre 82 sur la négociation collective, a été l'occasion d'obtenir des informations plus précises sur les salaires pratiqués. Le premier essai a permis une avancée intéressante dans 25% des branches. Mais souvent, les employeurs n'ont pas voulu ou pas pu récupérer et fournir les informations salariales nécessaires.
- Dans les entreprises du secteur privé, le volet informations salariales spécifiques à l'obligation de négocier n'a pas pu être encore analysé, ce type d'information n'étant ni transmis à l'administration, ni aux structures syndicales.

• La connaissance des salaires de la fonction publique d'Etat repose sur des actualisations d'enquêtes de 1978 ou de 1980. Toutefois, des progrès ont été obtenus par la parution, à partir de 1982, d'un rapport annuel sur la fonction publique, par la publication, tous les deux ans, d'une enquête sur le respect du principe «à travail égal, salaire égal», et d'une annexe à la loi de Finances, où seront précisées les rémunérations des fonctionnaires au cours des deux années antérieures. Enfin, grâce à la détermination de la CFDT, le rapport Blanchard a étudié les éléments annexes des rémunérations des fonctionnaires. La popularisation de ce document reste pour la CFDT une exigence. Deux points noirs subsistent: il n'y a toujours pas d'informations fiables sur les salaires réels des agents des collectivités territoriales; exception faite des PTT qui publient tous les ans un bilan social, aucune autre administration ne donne d'informations salariales régulières.

● LES PRINCIPALES INÉGALITÉS

UNE HIÉRARCHIE TROP IMPORTANTE

Dans le secteur privé, bien qu'évoluant favorablement, les hiérarchies salariales d'entreprises de 1 à 15 sont encore monnaie courante en 1984. Les bas salaires (salaires inférieurs aux 4 600 F bruts d'avril 84 pour 169 h, revendiqués pour le SMIC par la CFDT) sont encore nombreux (voir tableau 1). Si l'on regarde l'évolution du nombre des bas salaires sur plusieurs années, il baisse légèrement et constamment. Mais, à l'intérieur de ce bloc de quelque 2 800 000 personnes, le nombre de travailleurs payés au SMIC augmente. L'action des organisations de la CFDT a toutefois permis des progrès dont les plus significatifs se trouvent dans les branches de l'habillement, de l'industrie textile, de la métallurgie et de l'agro-alimentaire. Les situations sont très contrastées selon la branche d'activité, la taille de l'entreprise, mais aussi son degré d'indépendance économique ou financière.

Tableau 1

Pourcentages de bas salaires et de smicards			
	H	F	Total
<i>Bas salaires:</i>			
Selon enquête CFDT (83)	15%	29%	20,6%
Selon enquête CERC (82)			19,3%
Selon enquête INSEE (82)			21,7%
<i>SMIC:</i>			
Selon enquête CFDT (83)	6,2%	12,2%	8,4%
Selon enquête ministère du Travail (83)			9,2%

Dans les fonctions publiques, la hiérarchie officielle est de 1 à 7 hors primes, mais de 1 à 14

primes comprises. D'un niveau donc comparable à celles rencontrées dans le secteur privé. Le nombre de salaires inférieurs à 4 600 F brut à avril 84 est faible, puisqu'il est d'environ 60 000 (2,1% des effectifs). La suppression des bas salaires est l'un des axes essentiels de la politique salariale de l'UFGA CFDT. Des avancées ont été obtenues:

- Reclassement indiciaire pour les catégories C et D et intégration de l'indemnité mensuelle spéciale sous forme de points en 1982.

- Opération spécifique «sortie du blocage» (+ 2% dès décembre 82) et amélioration de la carrière de la catégorie D (200 millions) en 1983; renouvellement amplifié de cette mesure en 84.

En matière de réduction des inégalités salariales, les organisations de la CFDT, sans chercher l'uniformisation, avancent dans la même direction. Dans ce domaine, les techniques préconisées sont variées: sommes fixes, points uniformes, pourcentages dégressifs, salaire en deux éléments... La mise en œuvre de ce dernier a avancé. Rappelons que son intérêt est de maîtriser et de corriger la hiérarchie salariale par le découpage de chaque coefficient en deux parties dont l'une (les 100 premiers points par exemple) est identique pour l'ensemble des salariés et l'autre représente la hiérarchie. Les valeurs de points de chaque partie pouvant évoluer de façon différente. Près de 10% des salariés du secteur privé ont un salaire conventionnel ou réel en deux éléments (au total, une cinquantaine de conventions collectives l'ont adopté).

LES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES

Indépendamment des aspects de moindre qualification, de moindre promotion et de pénalisations diverses liées essentiellement à l'éducation des enfants, le principe à travail égal salaire égal n'est pas respecté. L'écart salarial, à travail égal ou équivalent, va de 10% à 20% selon les branches et les catégories professionnelles. Les formes de discrimination vont d'un mode de calcul de rémunération différent (poids plus important du rendement dans le salaire mensuel des femmes dans l'industrie) à une pénalisation sur l'évolution de carrière et les primes du fait des maternités. La loi sur l'égalité professionnelle du 13.7.83 vise à modifier ces différentes discriminations dont l'inégalité salariale n'est que l'indicateur, par l'établissement de plans négociés, établissant l'égalité des chances et remédiant aux inégalités actuelles au niveau des branches et au niveau des entreprises. A la mi-84, cette loi n'est pas encore entrée dans les faits. Les rares avancées obtenues, l'ont été au niveau des entreprises: conclusion des premiers plans d'égalité professionnelle (Scalbert-Dupont, Moulinex) et conflits victorieux (Ciseaux d'Argent, Bata). La prise en charge a été plus faible encore au niveau des branches, la clause obligatoire sur la notion de travail égal-salaire égal dans les conventions collectives étendues ne faisant qu'exceptionnellement l'objet de développements concrets récents.

LES INÉGALITÉS LIÉES À LA NATURE DES RÉMUNÉRATIONS

Les avantages non financiers (voitures, logements de fonction, assurance vie) sont une pratique à laquelle les directions ont de plus en plus fréquemment recours pour contourner les effets de la rigueur salariale surtout pour les cadres. Les primes jouent également un rôle de plus en plus important dans les rémunérations. Si, globalement, elles représentent, depuis plusieurs années, un peu plus de 10% de la masse salariale distribuée dans le secteur privé, on a constaté lors de la première vague de négociations d'entreprise qu'elles constituaient également un palliatif à la rigueur salariale. Près de 40% des primes versées sont aléatoires: primes de bilan, de résultats, de rendement, de productivité, sans parler de celles (13^e mois par exemple) qui sont souvent liées à l'assiduité. Ce sont des facteurs d'individualisation croissante des salaires dont la maîtrise échappe aux organisations syndicales. La CFDT fait de la suppression du travail au rendement, l'une des constantes de sa politique salariale.

Concrètement, le pourcentage d'ouvriers payés au rendement a baissé de 5 à 10% dans les dernières années, essentiellement sous la pression syndicale. Il n'en demeure pas moins que 15% des salariés de production sont encore liés à un rendement (8,5% des ouvriers, 30% des ouvrières), avec des variations importantes selon les branches, mais également en type de qualifications concernées. Dans la fonction publique d'Etat, ce sont près de 18% de la masse salariale qui sont distribués sous forme de primes de façon officielle ou occulte. L'UFFA-CFDT a été la seule organisation syndicale à essayer de bloquer une tendance au renforcement des primes, en demandant notamment la transparence sur ce sujet tabou (rapport Blanchard) et en revendiquant, dans un premier temps, le gel du pouvoir d'achat de la masse des primes attribuées, permettant ainsi avec les fonds récupérés de revaloriser la carrière des basses catégories. Pour le moment, seul l'aspect connaissance des primes a été pris en compte par le gouvernement. Malgré des résultats obtenus localement, en particulier sur la suppression du travail au rendement, force est de constater que nous n'avons pas beaucoup avancé sur ce sujet, pourtant source majeure d'inégalités et d'arbitraire de la part des directions.

● LE POUVOIR D'ACHAT

La période 82-85 a été difficile pour le pouvoir d'achat. La politique de rigueur mise en œuvre par le gouvernement à partir de la mi-82, qui vise à rétablir les grands équilibres économiques (limitation de l'inflation, diminution du commerce extérieur), mais également à restaurer la capacité d'investissement des entreprises, a pesé lourdement sur les négociations salariales.

- D'abord par un blocage de 4 mois des salaires et des prix entre juin et octobre 82, avec une interdiction de rattrapage (indexation) du manque à gagner.
- Ensuite, par des directives strictes, directes ou indirectes, d'augmentation de salaires, sur la base d'inflations prévisionnelles (10% en 82, 8% en 83, 5% en 84), ainsi que l'incitation à la mise en place du système de négociation en masse.
- Enfin, par un très net ralentissement de l'augmentation de pouvoir d'achat du SMIC: + 4% en 82, dont 0,8% en mars 83, + 0,4% en 83, + 1% en 84.

LES RÉSULTATS

Les bas salaires voient leur pouvoir d'achat au moins maintenu dans le secteur privé. Le SMIC voit sa valeur augmenter en francs constants, trop lentement il est vrai. 13,20% séparent encore le SMIC actuel (au 1/4/84) de ce que nous revendiquons comme salaire minimum. Les bas salaires ont également vu leur pouvoir d'achat légèrement progresser: de 0,5% à 2,8% pour les ouvriers selon la qualification, pour la période 82-83, selon le CERC et l'INSEE, mais il risque de baisser en 84. Le maintien du pouvoir d'achat est plus aléatoire pour les techniciens, cadres et agents de maîtrise. Malgré des situations très diverses entre branches et entre entreprises, la grande majorité de ces catégories a eu son pouvoir d'achat brut maintenu en 82-83, puis a connu une baisse en 84, ceci n'intégrant pas l'effet de carrière. Les résultats sont à peu près analogues dans la fonction publique. Sur les deux années pleines 82 et 83, le pouvoir d'achat brut en masse de la catégorie D a progressé de 0,6%, ceux des catégories C et d'une partie de la B ont été maintenus. Au total, ce sont les 2/3 des fonctionnaires qui, pour la période, ont sauvé leur pouvoir d'achat.

Pour 1984, au contraire, par effet du 2% «baladeur» obtenu fin 82-début 83, ce sont les catégories les plus défavorisées qui ont le plus perdu de pouvoir d'achat et ceci toujours en masse. Cette situation a d'ailleurs entraîné, sur des objectifs divers, la riposte de l'ensemble des organisations syndicales le 25 octobre 84. Au-delà même du bilan quantitatif, les trente derniers mois ont été l'occasion de débats passionnés sur la politique salariale. Tous les concepts (pouvoir d'achat brut ou net, en niveau ou en masse) ont été utilisés à tort et à travers, tous les chiffres ont été publiés, y compris falsifiés, certains évaluant les pertes du pouvoir d'achat en masse et revendiquant des négociations en niveau, d'autres protestant contre l'attribution d'une prime, tout en revendiquant l'augmentation d'autres primes par ailleurs... Après un maintien du pouvoir d'achat pour plus de la moitié des travailleurs et travailleuses en 82-83, 84 s'annonce comme la première année de perte pour la plupart des salariés, exceptés les travailleurs et travailleuses payés au SMIC.

Deux faits restent: les organisations de la CFDT qui ont signé en 82-83 les avenants salariaux des conventions collectives dans des proportions



identiques à celles des années antérieures ont tenu le cap autant que faire se peut sur une politique novatrice et réductrice des inégalités. Pour la première fois depuis onze ans, la CFDT a signé en 83, un accord salarial dans la fonction publique, après vote majoritaire de ses organisations, aux motifs qu'il maintenait le pouvoir d'achat de la masse salariale, qu'il prévoyait une mesure bas salaires, une négociation sur la durée du travail et la clarté sur les primes. Le débat qui a suivi cette signature, tout comme celui qui a entouré la non participation de l'UFFA à la journée d'action du 8 mars 84, a montré les difficultés du fédéralisme dans l'organisation et le caractère souvent passionnel du débat sur le pouvoir d'achat. Mais par contre, le refus gouvernemental de négocier les augmentations 84, l'attribution unilatérale de 2% au 1^{er} novembre, le refus de privilégier les bas salaires, et d'envisager une négociation liée 84 et 85, comme le proposait la CFDT, a entraîné la riposte du 25 octobre.

DES PISTES POUR LES ANNÉES A VENIR

Des négociations salariales seront à l'évidence, et pour quelques années, encore difficiles, faute d'une croissance suffisante. Dans ce contexte, un mot d'ordre s'impose pour la CFDT:

Maintenir, dans tous les cas, le pouvoir d'achat global des salaires

Seule revendication sans effet pervers pour l'emploi, par baisse du pouvoir global de consommation. Les négociations en masse se sont généralisées en 1982, lors des négociations sur la sortie du blocage des salaires. Ce système vise à faire négocier à la fois sur, au minimum, le maintien du pouvoir d'achat global des salaires, de la fonction

publique, de l'administration ou de l'entreprise, et à la fois, sur la répartition de cette masse entre hauts, moyens et bas salaires, entre pouvoir de consommation immédiat et fonds de solidarité pour l'emploi, entre maintien du pouvoir d'achat intégral pour tous et création d'emplois dans le cadre d'une réduction de la durée du travail. Il s'agit donc d'un système complexe techniquement (cf. brochure *Négocier les salaires* ⁽¹⁾), mais qui offre plus de latitude de négociation aux organisations syndicales que la simple indexation sur les prix.

C'est un système qui, pour être réellement maîtrisé, doit être négocié au plus près des travailleurs, dans l'administration et dans l'entreprise.

Réduire les inégalités

Les inégalités salariales sont le reflet des comportements et des usages hiérarchiques rencontrés dans les entreprises. Il faut donc lutter à la fois sur les effets de cette organisation du travail et à la fois sur ses constituants.

- L'évolution de carrière, l'accès à la formation, l'intégration des nouvelles technologies dans les classifications sont des moyens à mettre en avant pour permettre à tous et à toutes de ne pas rester dans des «poches de bas salaires».
- Le droit d'expression, comme l'heure mensuelle d'information obtenue dans les fonctions publiques et l'obligation de négocier sont essentiels pour mobiliser et remettre en cause une certaine conception des pouvoirs dans l'entreprise, générateurs d'une hiérarchie trop importante.

⁽¹⁾ Cette brochure est en vente à Montholon-Services. Prix: 24 F (franco).

- La bataille sur les inégalités salariales, c'est celle de la maîtrise de la hiérarchie salariale réelle de l'entreprise, tous éléments de rémunération étant inclus, c'est également revaloriser les bas salaires en installant des grilles de salaires en deux éléments qui permettent de ne pas tasser la hiérarchie ouvrière, tout en cherchant à inclure progressivement dans un rapport de 1 à 6 l'ensemble des salaires. C'est obtenir la compensation des inégalités hommes/femmes à travail équivalent par des mesures de rattrapage spécifiques. C'est, sans cesse, rechercher à supprimer le salaire au rendement et à se réapproprié collectivement la maîtrise des primes qui individualisent les salaires à outrance.

Une méthode d'avancée: la négociation décentralisée

Le processus d'action qu'entraîne la négociation annuelle d'entreprise sur les salaires est l'un des atouts des organisations CFDT pour mobiliser les salariés. Elle doit permettre de planifier et d'améliorer la mobilisation des travailleurs et des adhérents sur les salaires, une fois dans l'année. C'est l'occasion de faire le point sur la réalité des rémunérations dans l'entreprise, sur l'évolution du pouvoir d'achat, sur les écarts à corriger entre travailleurs et travailleuses. En un mot, il s'agit là d'un outil adapté pour une action syndicale efficace. Il en va de même des effets de la décentralisation. Une partie des politiques salariales de la fonction publique est le fait des administrations. La CFDT souhaite que cette partie soit négociée à ce niveau. L'articulation du contenu des négociations entre le niveau des conventions ou centralisé et le niveau local ou d'entreprise est à clarifier dans le cadre des politiques fédérales. De même, la systématisation des extensions des accords conclus dans le cadre des conventions collectives est seule susceptible d'établir un minimum d'égalité entre les situations salariales des entreprises d'une même branche.

Des revendications communes

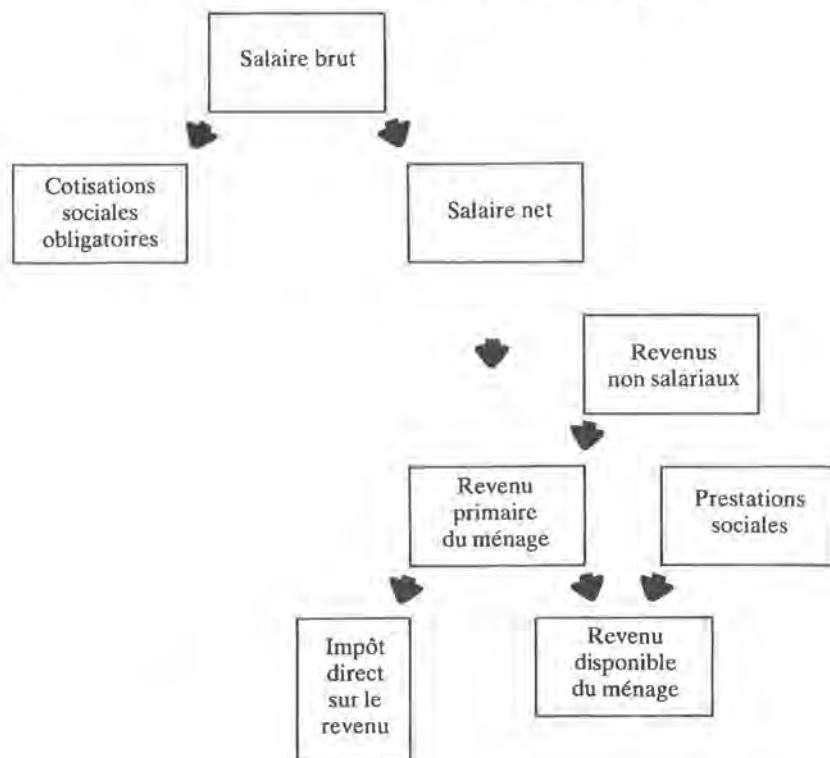
La connaissance des salaires réels, différenciant les salaires masculins et féminins, est une exigence pour l'ensemble des organisations de la CFDT, et ce, quel que soit le niveau de négociation. Outre les demandes précises à formuler auprès des patrons de branches, d'administrations ou d'entreprises, la pratique des enquêtes salariales syndicales devrait être étendue et systématisée pour susciter le débat avec les travailleurs, mais également pour confronter ses résultats avec ceux fournis par les directions. Les enquêtes par sondages du type OSCAR... mis en place par l'UCC, de même que les enquêtes fédérales sont de bons moyens pour la connaissance de la réalité des salaires et la détection des causes précises d'inégalités. Le SMIC doit progressivement atteindre 4 600 F valeur avril 84 et être mensualisé. Les SMIC des DOM devront voir leur mode d'indexation négocié localement pour adapter leur évolution aux situations locales. La hiérarchie d'entreprise de 1 à 6 reste un objectif majeur de la CFDT.

● DES SALAIRES AUX REVENUS DES MÉNAGES

Les salaires ne représentent qu'une partie du revenu disponible des ménages, c'est-à-dire de leur pouvoir de consommation et d'épargne. Le passage du salaire brut au revenu disponible se fait par le biais de prestations diverses et de prélèvements obligatoires (voir tableau 2). Les salaires négociés sont soumis à des cotisations finançant pour une part la protection sociale. Celles-ci sont passées de 12,9% du salaire brut en 1982 à 15,5% en avril 84, soit une augmentation de 20% en trente mois. Ajoutons que la prévoyance complémentaire fait l'objet, depuis quelques années, de plus en plus d'accords d'entreprises. L'amélioration de la protection sociale, la priorité à accorder au salaire indirect par rapport au pouvoir de consommation direct est une position constante de l'organisation, car contributive à la réduction des inégalités. Les salaires nets, obtenus après déduction des cotisations, ne sont eux-mêmes qu'une partie des revenus primaires des ménages (salaires plus revenus autres que salariaux) entre 80 et 90% selon les catégories professionnelles des salariés. Les salaires nets ne représentent qu'une part des revenus disponibles des ménages: entre les 2/3 pour les ménages ouvriers et les 8/10 pour les ménages de cadres supérieurs. C'est dire l'importance de l'effet conjugué de la fiscalité et de la protection sociale. L'aspect redistributif de la protection sociale est abordé dans un chapitre particulier.

Tableau 2

Du salaire brut au revenu disponible du ménage



● LA FISCALITÉ

Les inégalités en matière de revenus peuvent être plus ou moins corrigées par le biais de la fiscalité. Bien plus, pour la CFDT, les mesures fiscales peuvent non seulement établir une plus grande justice sociale, mais encore conduire à une plus grande efficacité économique. Sur ces deux plans, beaucoup de chemin reste encore à parcourir.

LA SITUATION ACTUELLE ET LES AVANCÉES OBTENUES

Aujourd'hui encore, le système fiscal français reste profondément injuste: prépondérance des impôts indirects, notamment la TVA; impôt sur le revenu intégrant les systèmes de quotient familial et conjugal qui favorisent les couples à revenus élevés, et pénalisent l'emploi des femmes mariées; sous-imposition des revenus du capital par rapport aux revenus du travail; distorsions accentuées par certains impôts locaux (telle la taxe d'habitation qui ne tient pas compte des revenus des contribuables). En son état actuel, le système fiscal a aussi un impact négatif au plan économique: ainsi, certains comportements patrimoniaux spéculatifs se trouvent-ils encouragés au détriment de comportements d'investisseurs. De plus, la mauvaise connaissance des revenus (non salariaux surtout) et des patrimoines, la non-publicité de l'impôt sont des facteurs d'inflation et d'incitation à la fraude fiscale. Les comparaisons internationales montrent la particularité du système français (part des impôts indirects plus élevée en France, rôle mineur de l'impôt sur le revenu notamment). Enfin, les mesures prises depuis le 10 mai: création d'un impôt sur les grandes fortunes (IGF), aménagement de l'impôt sur le revenu (plafonnement du quotient familial, majoration sur les hauts revenus, création d'une tranche à 65%), relèvement des droits de succession, etc., sont appréciables, mais elles sont encore insuffisantes pour la CFDT. De plus, les avancées obtenues lors de l'élaboration du budget 1984 ont été mises à mal dès l'année suivante, en particulier par la substitution de taxes diverses (essence, téléphone) à la suppression du 1% exceptionnel. Tout progrès en la matière est donc fragile et susceptible d'être remis en cause.

LES PROPOSITIONS PRIORITAIRES DE LA CFDT

Il n'y a pas de solution miracle en matière de fiscalité. Les problèmes sont trop complexes, les enjeux trop importants pour qu'un ensemble de mesures résolve tout d'un seul coup. Reste qu'il faut avoir une vue d'ensemble pour assurer la cohérence d'une réalisation progressive: une série de pas programmés, mais résolus! Les mesures fiscales que propose la CFDT reposent sur cinq idées clés:

- *assurer la transparence des revenus et des fortunes*: c'est indispensable pour lutter sereinement et efficacement contre les inégalités;

- *réhabiliter la fonction de l'impôt et des prélèvements en général*;
- *personnaliser l'impôt* en adaptant le prélèvement à la situation de chaque contribuable et en renforçant l'impôt direct au détriment de l'impôt indirect;
- *assurer une plus forte progressivité de l'imposition* en fonction de l'importance du revenu et de la fortune;
- *taxer les revenus du capital comme les revenus du travail*.

Certes, tout ne peut être fait en même temps. Il est nécessaire de définir des choix en mesurant bien leurs conséquences sur les couches sociales concernées. Aussi, la CFDT retient-elle comme axes de transformation prioritaires:

- 1) Améliorer le fonctionnement du système fiscal en assurant une bonne connaissance des revenus et une publicité de l'impôt, en simplifiant le Code des impôts, en améliorant le service public et en renforçant la lutte contre la fraude.
- 2) Aller progressivement vers la suppression du quotient familial, d'abord par une non-actualisation du plafond, puis par le passage à un abattement uniforme.
- 3) Instaurer une option en faveur de l'imposition séparée pour les ménages dont les deux conjoints travaillent.
- 4) Régulariser la situation des non salariés, en supprimant progressivement le régime du forfait, et en accroissant la responsabilité des centres de gestion agréés, chargés de tenir leur comptabilité.
- 5) Poursuivre la réforme des droits de succession en relevant les taux des gros héritages.
- 6) Enfin, instaurer une véritable réforme de la fiscalité locale.

LA PROTECTION SOCIALE

Les différents systèmes de protection sociale subissent les effets des difficultés économiques; ils doivent compter avec les changements de comportement et de mode de vie et avec l'évolution démographique. En un mot, ils doivent s'adapter. La CFDT agit pour que cette adaptation améliore les systèmes dans le sens de la réduction des inégalités existantes et pour un développement des solidarités nouvelles. Les représentants de la CFDT dans les institutions interviennent constamment pour qu'il en soit ainsi, mais face à des mesures ou à des projets particulièrement néfastes, une action plus large est nécessaire. C'est pourquoi le conseil national a lancé, en octobre 1982, une campagne pour obtenir le retrait du forfait hospitalier. La confédération a pris des initiatives pour élargir ce mouvement à d'autres organisations. La FNMF, particulièrement, a pris des initiatives convergentes avec celles de la CFDT. Il reste que la prise en charge par les URI et fédérations CFDT est restée assez inégale.

D'autres mesures prises par le gouvernement ont été sévèrement critiquées par la CFDT, comme l'abrogation des dispositions relatives à la vignette tabac alors que la réglementation européenne ne l'imposait pas formellement. Quant à la suppression de la contribution de 1% sur les revenus pour le financement de la Sécurité sociale, la CFDT considère qu'il s'agit d'une mesure régressive. Le 1% avait l'avantage d'assurer un financement par l'ensemble des revenus, et non par les seuls revenus professionnels. Si vraiment il était possible de diminuer les recettes - ce qui reste à démontrer - autant le faire par la diminution d'un point de la cotisation des salariés qui, ces dernières années, ont supporté l'augmentation de la charge de financement, notamment avec le rétablissement d'un point de cotisation en novembre 1981. Enfin, la CFDT n'a cessé de rappeler, à chaque occasion, la nécessaire amélioration des remboursements des frais dentaires et de lunetterie, d'autant que ce sont généralement les plus défavorisés - ceux qui n'ont pas de mutuelle - qui sont le plus pénalisés.

● RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Il a fallu toute la ténacité de la CFDT pour aboutir aux accords de février et mars 1983 entre organisations syndicales et CNPF. Ceux-ci donnent aux salariés la possibilité réelle de partir en retraite à l'âge de 60 ans, par la suppression des abattements existants dans les régimes de retraite complémentaire et l'instauration d'un minimum de retraite. Aujourd'hui, les négociations reprennent, à la demande de la CFDT, sur l'harmonisation des régimes de retraite regroupés dans l'ARRCO.

● INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Le système unique mis en place en 1979 avait conduit à une amélioration très importante de l'indemnisation du chômage, tant sur le taux d'indemnisation de la grande majorité que sur la proportion de chômeurs indemnisés. En 1982, sur 100 chômeurs, 70 étaient indemnisés contre 55 à 60 dans les systèmes séparés, assurance chômage et aide publique d'avant 1979. Le système d'indemnisation du chômage a eu, en outre, à financer un développement considérable des préretraites, à tel point qu'en 1983 les dépenses de préretraites étaient aussi importantes que les allocations chômage. Pour faire face à la montée du chômage et à l'explosion des préretraites, il aurait fallu dégager les ressources nécessaires; or, en 1982, la cotisation UNEDIC était restée au niveau de 1979 (3,60%), le patronat refusant toute augmentation de la cotisation. Le paiement des allocataires, qu'il fallait continuer d'assurer, se traduisait par un déficit croissant financé par l'emprunt et les découverts bancaires. Dans la négociation ouverte à l'été 1982, le

CNPF voulait réaliser 20 milliards d'économies par une réduction inacceptable des allocations. Les organisations syndicales ont alors proposé des mesures conduisant à près de 10 milliards d'économies. Le CNPF refusait de les prendre en compte et dénonçait la convention UNEDIC.

Le gouvernement est intervenu pour prendre des mesures conservatoires d'une durée d'un an se traduisant par une augmentation de la cotisation portée à 4,8% en novembre 1982 puis à 5,8% en juillet 1983. Le décret du 24 novembre 1982 aboutissait à 13,5 milliards d'économies; il a eu pour résultat la suppression de l'indemnisation pour 230 000 chômeurs, en particulier les jeunes et les femmes. Pour les préretraités, les économies se montaient à 2,9 milliards. Ceux-ci apparaissaient donc moins touchés, mais la montée de la cotisation assurance maladie de 2 à 5,5% a réduit d'autant leurs allocations «nettes». Dans ce contexte difficile, la CFDT avait pu malgré tout obtenir des améliorations importantes sur l'un de ses principaux objectifs: la situation des chômeurs de longue durée de plus de 55 ans était assez bien préservée. La seconde négociation ouverte à l'automne 1983 pour rebâtir un nouveau système d'indemnisation a été encore plus difficile, le CNPF voulant mettre fin au système unique et réduire très fortement à la fois le taux d'indemnisation et le nombre d'allocataires. La CFDT a fait des propositions précises d'un nouveau système unique avec clés de financement par allocations, mais à partir du moment où le gouvernement acceptait le principe de la séparation, en suggérant même les modalités et que la majorité des organisations syndicales l'acceptait, elle était inévitable. La CFDT, dans la négociation, a fait le maximum pour tenter de sauvegarder le niveau d'indemnisation et le nombre d'allocataires indemnisés proposant également des améliorations pour les plus touchés par le décret de 1982. Or, c'est justement pour ces catégories et les bas salaires que le protocole du 10 janvier 1984 apporte la réduction d'indemnisation la plus sensible. De plus, on aboutit à une augmentation des inégalités puisque l'indemnisation des hauts salaires, sur une demande de la CGC acceptée par le CNPF, est améliorée.

Pour toutes ces raisons, la CFDT n'a pas signé le protocole du 10 janvier 84. Elle a alors fait des propositions précises au gouvernement pour que, dans la discussion sur les allocations à la charge de l'Etat, des mesures de rattrapage soient prises pour corriger de façon importante le protocole. La nouvelle allocation d'insertion qui remplace l'allocation forfaitaire concerne un nombre beaucoup plus grand d'allocataires, en particulier les femmes seules, les jeunes non diplômés et les moins de 25 ans. L'allocation de solidarité qui remplace l'allocation de secours exceptionnel des taux majorés pour les plus de 50 ans, et le nombre de bénéficiaires est beaucoup plus important. Au total, assurance chômage plus allocation d'Etat, la nouvelle indemnisation se traduit par un taux d'indemnisation plus faible mais par un nombre plus grand

d'allocataires dans les allocations à la charge de l'Etat. Ces résultats représentent le maximum de ce qui pouvait alors être obtenu de l'Etat, résultats pour lesquels la CFDT a joué un rôle essentiel. C'est donc à partir de cela, et compte tenu qu'il était indispensable de pouvoir continuer d'être dans les ASSEDIC pour y défendre quotidiennement les chômeurs que la confédération, après consultation des organisations et décision de ses instances nationales, a signé la convention UNEDIC. Par contre, elle n'a pas signé le protocole du 10 janvier.

Il y a eu très peu d'actions autour de cette négociation. La confédération a pourtant fourni aux organisations plusieurs projets de tracts et une information rapide et régulière. Nous n'avons pas réussi à mobiliser les chômeurs et les travailleurs à cette occasion et il est évident que les résultats auraient pu être différents si nous y étions parvenus. Le nouveau système d'indemnisation a été conclu pour deux ans, mais il n'est pas sûr qu'il reste équilibré financièrement pour cette durée avec la montée actuelle du chômage. En tout état de cause, il y aura une nouvelle négociation avant l'échéance. Il sera indispensable d'améliorer le nouveau système. En effet, de plus en plus de travailleurs privés d'emploi auront de petites allocations de l'ordre de 40 à 80 F par jour et un nombre important de chômeurs de longue durée resteront sans ressources. C'est là une cause majeure de la progression importante de la pauvreté en France. Se posera alors à nouveau la question de la mobilisation des allocataires intéressés et de l'ensemble des travailleurs.

● LIGNES DE FORCE DES POSITIONS CFDT

Le dossier protection sociale a été plusieurs fois discuté dans les instances, bureau national et conseil national. Les élections Sécurité sociale n'y sont pas pour rien. Le résultat obtenu par la CFDT a fait l'objet d'analyses, de débats; nous ne les reprenons pas dans cette partie du rapport. Il reste que, comme le souhaitait la CFDT, les représentants des salariés, majoritaires dans les conseils d'administration des caisses, sont élus par l'ensemble des assurés sociaux. Les administrateurs élus sur une liste CFDT prennent et prendront leurs responsabilités en défendant les propositions de la CFDT qui, pour l'essentiel, ont été rappelées lors de l'installation des conseils d'administration des caisses nationales. La confédération a mis en place un service aux administrateurs; pour les aider dans leur tâche, ce service édite un bulletin régulier: *Social actualité*. Sans entrer dans le détail des propositions (sous plusieurs aspects, elles devront être précisées), rappelons les lignes de force des positions CFDT pour la protection sociale.

- *Il faut garder une protection sociale de haut niveau, donc l'adapter pour répondre aux besoins réels et*

évolutifs des usagers et assurer une plus grande solidarité

Ainsi, il y a lieu de développer la prévention et l'éducation sanitaires. A cet égard, la CFDT attache une grande importance à l'activité des commissions de prévention, des CTR et CTN, au développement de l'INRS, tous organismes qui, s'appuyant sur l'activité des CHSCT dans les entreprises, peuvent obtenir des résultats sensibles dans l'amélioration des conditions de travail, donc faire baisser les facteurs de maladie, d'accidents ou d'usure physique prématurée. Le système de distribution des soins doit évoluer; les caisses maladie doivent soutenir le développement des formules alternatives à l'hospitalisation et favoriser le pluralisme des formes d'exercice de la médecine. Actuellement, ce sont les couches de la population les plus aisées qui se soignent le mieux et utilisent le plus les équipements collectifs. Une plus grande égalité dans l'accès aux soins passe par un élargissement des possibilités du tiers payant. Dans le même esprit, la politique d'aide aux familles doit progressivement être réformée par une reconnaissance du droit à l'enfant et une modification des règles fiscales (voir «Salaires et fiscalité» p. 27) et des critères d'attribution des prestations familiales; soit un système plus équitable qui permette aux femmes exerçant une activité professionnelle de ne plus être discriminées. Les inégalités sont encore criantes entre les différents régimes de retraite. Une harmonisation est indispensable afin qu'à cotisation égale, les prestations soient équivalentes. Il faut, par ailleurs, que les salariés qui ont cotisé 40 années aient la possibilité de prendre leur retraite avant 60 ans; c'est rétablir l'équité pour ceux qui ont commencé à travailler très jeunes.

- *Une protection sociale proche des usagers et plus autonome vis-à-vis de la tutelle gouvernementale*

Les conseils d'administration des caisses ne sont pas élus au suffrage universel pour devenir les chambres d'enregistrement des décisions gouvernementales. Ils doivent avoir la possibilité d'intervenir dans l'élaboration des solutions et dans les choix. Cela ira d'autant mieux dans ce sens que les lieux de décision seront décentralisés. C'est au niveau des caisses régionales et primaires qu'il est possible d'être attentif à l'émergence des besoins et d'y apporter des solutions adaptées. Ces besoins sont variables selon les groupes, les catégories d'âge et les régions. Ainsi les personnes âgées sont relativement plus nombreuses dans le Midi que dans le Nord, d'où des besoins sans doute différents. Or notre système actuel ignore ces spécificités. Il y a beaucoup d'initiatives à prendre pour améliorer la qualité du service rendu par la protection sociale à l'utilisateur. C'est à ce prix qu'il sera possible d'en rendre l'accès plus égalitaire et d'apporter des solutions aux problèmes de ceux qui passent au travers des règlements. Les administrateurs ont ici un rôle déterminant. Ce qui suppose une connaissance des réalités locales, donc un travail avec ceux qui agissent sur le terrain, la permanence de l'information



particulièrement en direction des exclus ou en voie d'exclusion et le développement de l'action sociale. D'une manière générale, il s'agit d'améliorer la fonction «accueil», la coordination entre les institutions, l'adaptation des lieux d'ouverture.

- *Le financement de la protection sociale*

Qu'il s'agisse de l'indemnisation du chômage, de la Sécurité sociale ou des régimes de retraite complémentaire, tous les dispositifs de protection sociale connaissent ou connaîtront des problèmes d'équilibre financier. En préalable, il faut dire que toute avancée dans la lutte contre le chômage a des retombées positives pour les finances de la protection sociale et il faut rappeler qu'au congrès de Brest, la CFDT s'est prononcée pour la priorité au développement de la consommation collective sur la progression généralisée du pouvoir d'achat du salaire direct. Pour autant, la CFDT se prononce pour une maîtrise des dépenses de la protection sociale mais cela implique une action pour développer des politiques d'emploi, de prévention, de santé, d'éducation sanitaire au total moins coûteuses et plus efficaces. Par ailleurs, le financement de la Sécurité sociale doit devenir plus égalitaire. Il apparaît de plus en plus clairement qu'il doit être assuré pour partie par la solidarité nationale et pour partie par des cotisations ouvrant droit à prestations. D'où la proposition précise élaborée par le bureau national:

- Le financement des *droits ouverts à tous*, sans référence d'activité professionnelle et de cotisations, doit progressivement être assuré par une *contribution sociale sur tous les revenus réels*, soit les revenus du

travail des salariés et non salariés, les revenus de remplacement, les revenus du patrimoine et du capital.

- Le financement des *droits ouverts en fonction d'une activité professionnelle et de cotisations payées* doit être assuré par des *cotisations sur les revenus professionnels*, soit les revenus du travail des salariés et des non salariés.

La formule du financement des droits ouverts à tous augmente le nombre de ceux qui contribuent, élargit l'assiette des revenus pris en compte pour le financement des budgets de Sécurité sociale, permet, à rendement égal, de diminuer les taux et répartit plus équitablement l'effort contributif. Contribuer au financement de la protection sociale selon ses moyens et sur l'ensemble de ses revenus est une idée généralement acceptée. Mais de l'idée à sa réalisation, les difficultés apparaissent et font parfois obstacle. Le dé plafonnement des cotisations s'est heurté et se heurte encore à l'opposition de catégories salariales concernées: l'alignement des taux de cotisation entre différents régimes rencontre bien des résistances; la contribution sur l'ensemble des revenus est difficile vu la méconnaissance d'une bonne partie d'entre eux, surtout pour les non salariés; cotiser sur les revenus de remplacement (prestations de chômage, d'invalidité, de retraite) n'est pas toujours admis. Cette réforme du financement ne pourra se réaliser que progressivement et, dans un premier temps, c'est le financement des prestations familiales qui est à mettre en œuvre selon le dispositif que nous proposons.

VIE EN SOCIÉTÉ

L'action de la CFDT ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. La vie en société est source d'inégalités sociales sur lesquelles il faut agir pour avancer vers notre objectif d'émancipation de tous et toutes. Les conditions de vie et d'habitat, d'accès à l'éducation, la qualité de l'environnement socioculturel, les possibilités concrètes d'insertion sociale et professionnelle fournissent à l'action de la CFDT des terrains d'intervention. Le nombre de militants ou d'adhérents CFDT qui les ont investis est considérable et va en augmentant. Ils disent souvent leurs besoins de confrontation, de réflexion que leur fonction et les problèmes qu'ils rencontrent suscitent. Par ailleurs, leur expérience intéresse l'organisation, lui fournit des moyens irremplaçables de progresser vers une approche concrète et efficace en faveur du mieux-vivre individuel et collectif. L'action de la CFDT sur ces différents terrains de la vie sociale est déterminante pour l'adaptation de notre syndicalisme. Elle permet de connaître, de prendre en charge, dans leur diversité, les aspirations individuelles et collectives des salariés, quant à leur manière de vivre hors de l'entreprise. Elle offre des occasions de travailler avec d'autres, en faisant admettre la légitimité de notre intervention, mais en reconnaissant aussi la légitimité des points de vue des autres acteurs. Le présent chapitre traite successivement des différents terrains dont l'importance est majeure pour l'avenir de notre société: la place des populations immigrées, l'école, l'information et la communication, le logement et le cadre de vie, la culture. Après une analyse rapide des principaux enjeux, de la portée et des limites de l'action gouvernementale menée depuis quatre ans, il présente l'action que la CFDT a conduite pour être acteur d'un changement qui ne peut pas résulter d'un simple volontarisme politique, et il s'attache à définir les différents lieux dans lesquels notre action doit s'exercer.

● L'ÉCOLE

Les inégalités restent largement présentes à l'école; elles se manifestent de façon criante dans les résultats: 25% d'une classe d'âge sortent sans qualification professionnelle, dont une moitié sans même la maîtrise des apprentissages de base. Les filles sont massivement orientées vers des filières générales ou des sections professionnelles trop restreintes. De nombreuses qualifications ne sont plus adaptées aux besoins actuels. Trop de jeunes ne trouvent pas dans l'école le moyen d'être reconnus dans une culture, de se confronter positivement à celles des autres, d'accéder à la compréhension de leur environnement

social et économique. La politique suivie depuis 1981 ne s'est pas orientée vers une grande réforme qui aurait cherché à transformer l'Éducation nationale à partir de constructions théoriques. Dans une démarche moins spectaculaire, conforme au souci de la CFDT de permettre le changement par la mobilisation sociale, le gouvernement a ouvert des débats et des confrontations se terminant par l'adoption d'orientations, elles-mêmes mises en œuvre en faisant appel au volontariat et aux initiatives. Une telle méthode ne porte tous ses fruits qu'à long terme. Les résultats ont cependant été limités par la faiblesse du soutien institutionnel apporté à ceux qui se sont engagés concrètement dans des actions de rénovation. Il est trop tôt pour savoir si le nouveau ministre, au-delà d'un discours visant à rassurer l'opinion publique et le milieu enseignant, poursuivra dans les voies engagées.

La CFDT a joué un rôle moteur dans cette dynamique même hésitante de rénovation. Le SGEN ne s'est pas contenté d'annoncer des idées et de formuler des propositions qui ont souvent été retenues. Il a soutenu les initiatives locales, en les faisant connaître et en capitalisant les acquis, en particulier par divers forums de l'innovation. Des équipes animées par les unions interprofessionnelles ont participé aux actions mises en œuvre dans les zones d'éducation prioritaires (ZEP), à l'élaboration de projets éducatifs d'établissement. Plusieurs unions régionales ont organisé des assises sur l'école. Au niveau national et dans plusieurs branches, le travail de redéfinition des qualifications a été engagé. Pour la CFDT, la volonté de rapprocher l'enseignement public et l'enseignement privé aurait dû s'inscrire dans la perspective de rénovation de l'ensemble du système éducatif. En fait, ce débat a conduit au contraire à faire passer à l'arrière-plan le problème fondamental. De ce fait, le gouvernement n'a pas su faire comprendre un projet pourtant novateur qui définissait à quelles obligations devait souscrire une institution privée pour concourir au service public. Le retour au statu quo finalement opéré risque de conduire à l'abandon de toute perspective positive, en particulier l'accès des personnels au statut de la fonction publique. La clé de la transformation du système éducatif réside dans sa capacité à se resituer dans son environnement; nous proposons à cet effet trois grandes directions:

INSTAURER DE NOUVELLES RELATIONS AVEC LES MILIEUX PROFESSIONNELS

L'entreprise, qu'elle soit industrielle, agricole ou de service, ne constitue pas seulement le principal débouché du système éducatif, elle joue aussi un rôle de formation par les apprentissages qu'elle permet et les cultures qu'elle développe. A ce double titre, elle est un partenaire de l'école. La définition des qualifications auxquelles la formation initiale doit conduire, le développement de l'alternance, l'importance de la formation dans les mutations

industrielles et technologiques nécessitent l'intervention de l'entreprise. Aussi, le développement de relations contractuelles - fixant les engagements des parties - entre les milieux professionnels représentés par les employeurs et les organisations syndicales et l'institution scolaire est à susciter. L'action de la CFDT dans les CE, dans les FAF, mais aussi dans les bassins d'emploi, fournit des points d'appui à la concrétisation de cette démarche.

PERMETTRE L'EXPRESSION ET L'INTERVENTION DES PARENTS D'ÉLÈVES

Les parents expriment avec de plus en plus de vigueur leur demande d'être des partenaires sociaux reconnus de l'école au nom de leur responsabilité éducative qu'ils ne veulent pas déléguer. C'est cette revendication qui a donné sa force au mouvement en faveur de l'école privée, alors qu'elle le dépassait largement. La voie qui permettra à la fois aux enseignants d'exercer avec indépendance leur profession et aux parents d'être partie prenante des choix éducatifs reste à trouver. C'est certainement une des premières missions du service public que de permettre ce dialogue et cette collaboration et donc de les organiser.

ALLER AU BOUT DE LA LOGIQUE DE DÉCENTRALISATION

La décentralisation de l'Education nationale est en marche. Elle va faire des collectivités locales - communes, conseils généraux, conseils régionaux - de nouveaux décideurs dans le domaine de l'éducation. Cette réalité est à intégrer par les organisations CFDT qui trouveront là de nouvelles possibilités d'intervention. Mais la décentralisation risquerait d'être formelle, si elle n'était pas l'occasion de donner aux écoles et établissements plus de responsabilité et d'autonomie dans l'exercice de leurs missions. Cela est essentiel pour une réelle ouverture de l'école sur la vie et ses caractéristiques socioculturelles. C'est à cette condition qu'une véritable égalité des chances pourra être mise en œuvre au bénéfice des plus démunis face à la culture scolaire. Les zones d'éducation prioritaires constituent un cadre privilégié d'expérimentation et d'action dans cette voie. Sur l'ensemble de ces problèmes, le conseil national d'avril 84 aura à affirmer notre analyse, préciser nos propositions et revendications.

● L'IMMIGRATION

L'action de la CFDT concernant la situation des travailleurs immigrés s'est déroulée dans un contexte mettant en évidence plusieurs éléments à prendre en compte dans la définition d'une politique nouvelle d'action.

LES ÉVOLUTIONS EN COURS AU SEIN DES COMMUNAUTÉS IMMIGRÉES EN FRANCE

L'immigration est une composante permanente de la société française. Les immigrés ne sont plus de passage. Le poids de l'immigration familiale est devenu plus grand. Avec l'allongement des séjours, les besoins des familles augmentent (logement, école). Avec les restructurations industrielles et la crise du BTP, l'inadaptation des formations a rendu plus précaire la garantie d'emploi des travailleurs immigrés. Une grande dynamique associative s'est développée chez les jeunes, mais aussi chez les adultes. La réussite à l'automne 83 de la «marche pour l'égalité» a illustré la volonté de la deuxième génération d'être partie prenante de la société française.

LA MODIFICATION DE LA POLITIQUE DES POUVOIRS PUBLICS DEPUIS MAI 81

Après l'importante régularisation de travailleurs sans papiers (130 000 salariés ont été concernés), le gouvernement a choisi de favoriser l'insertion dans la société de ceux qui ont contribué à son développement et, pour que cette insertion réussisse, de maîtriser les flux migratoires. Dans ce sens, le gouvernement a annoncé deux trains de mesures en 83 et 84. Pour la CFDT, cet équilibre n'est pas encore réalisé. La CFDT s'est prononcée pour la maîtrise des flux migratoires. Seule une politique bilatérale définie et mise en œuvre par les pays de départ et les pays d'emploi peut assurer une maîtrise des flux tant soit peu efficace sans tomber dans l'arbitraire. Dans le cadre d'une éventuelle réinsertion, la CFDT a toujours jugé inacceptable la proposition d'une simple prime incitant les travailleurs au retour dans leur pays d'origine. Elle a soutenu, au contraire, que l'aide financière à un projet individuel devait être la règle, qu'il s'agisse d'une formation-reconversion en France, ou d'une aide à la réinsertion professionnelle pour les candidats volontaires.

Au-delà du contrôle aux frontières, il faut s'attaquer en profondeur à ce qui nourrit l'immigration irrégulière. Il s'agit du marché du travail clandestin où l'embauche se fait au noir, la main-d'œuvre est sous-payée, la protection sociale inexistante, les droits syndicaux ignorés. Les pouvoirs publics déclarent être partisans d'une politique qui permette l'existence d'une alternative acceptable entre l'insertion en France et le retour dans leur pays d'origine. Cela les a conduits à la redéfinition d'une stratégie de réelle insertion des travailleurs étrangers dans la société française. L'adoption de la loi instituant une carte de résident, valant à la fois autorisation de séjour et de travail, est une avancée fort importante pour la CFDT puisque c'est une revendication vieille de plus de dix ans qui voit son aboutissement.

Les mesures concrètes annoncées en 83, favorisant l'insertion, sont pour la plupart à mettre en œuvre.



Par rapport aux mesures de 84, en particulier celles concernant le regroupement familial, un certain nombre de principes doivent être réaffirmés - en particulier celui du rôle des familles comme élément fondamental de l'insertion des populations immigrées.

DES DROITS MEILLEURS, MAIS UNE COHABITATION PLUS DIFFICILE

L'amélioration des droits des travailleurs immigrés dans et hors de l'entreprise est une donnée objective. Cependant l'environnement s'est dégradé. Les effets de la crise ont plus touché les travailleurs étrangers que les autres catégories. Dans un climat de crise on ne parle des immigrés qu'à l'occasion de difficultés: ils causent des troubles (grèves dans l'automobile ou délinquance) ou ils affectent le vote des Français. Les arguments xénophobes touchent même de larges fractions de l'électorat populaire. La place des immigrés en France est devenue un enjeu de société. Le racisme latent, larvé, trouve dans une société en crise, un ferment actif dans la concurrence invoquée des immigrés en matière de logement et d'emploi notamment. Cela rend plus que nécessaire la poursuite du débat sur la place et l'avenir de l'immigration au sein de la société française, sachant que l'installation en France de la grande majorité des immigrés est définitive, mais que le maintien de leur identité culturelle reste un souci largement affirmé par les différentes communautés immigrées.

DEFINIR UNE DÉMARCHE SYNDICALE PLUS ADAPTÉE ET PLUS DIVERSIFIÉE

La lutte contre les inégalités sociales hors de l'entreprise est aussi importante que l'amélioration des conditions de travail et d'emploi. Pour faire progresser l'indispensable débat d'idées, il faut dépasser le cadre de la simple dénonciation qui ne convainc pas ceux qui sont influencés par les arguments xénophobes et racistes. Sur les problèmes du logement familial et de la cohabitation, de l'échec scolaire et d'une formation professionnelle plus adaptée, la CFDT a une responsabilité particulière. En faisant des propositions, en travaillant avec d'autres partenaires, dont les associations d'immigrés, nous contribuerons à modifier les mentalités, à avancer vers une société pluriculturelle, à faire reculer le racisme (les commissions régionales du FAS sont un lieu important de confrontations décentralisées).

LE LOGEMENT DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Le logement des travailleurs immigrés isolés (foyers) a jusqu'à présent bénéficié de plus d'attention que celui des familles. Désormais, le poids relatif des jeunes ainsi que celui des femmes augmente: la population immigrée est jeune, et issue

de familles plus nombreuses que la moyenne nationale. Il y a un manque évident de logements et surtout de logements adaptés. Les pouvoirs publics ont récemment réorienté le 0,1% (réservé au logement des immigrés) en direction de la création de capacités de logements nouvelles pour les familles et d'acquisitions foncières et immobilières. Cette réorientation ne suffira pas, à elle seule, à faire disparaître la pénurie de logements et les obstacles à l'attribution de ces logements, même si les commissaires de la République ont désormais les consignes précises pour vaincre les résistances des groupes immobiliers et des collectivités locales.

La CFDT doit sur ces problèmes prendre toutes ses responsabilités dans et hors l'entreprise: développement des commissions logements dans les CE, par exemple, et confrontations dans les localités sur les besoins et les priorités à faire aboutir. Déjà, un certain nombre d'organisations s'y attellent: enquêtes, réunions des militants, mais aussi actions syndicales réussies contre les refus d'attribution. Dans le contexte actuel, s'attaquer au problème du logement est un moyen de lutter contre le racisme et pour une meilleure cohabitation. Des organisations CFDT ont pris des initiatives multiples: activités culturelles dans les CE, réflexion sur l'école, sensibilisation dans les entreprises, mise en place de commissions logement-habitat, comme l'ont montré plusieurs expériences du Forum des CE. La CFDT ne fera pas le bonheur des immigrés sans eux. Au-delà des efforts de syndicalisation, la formation de responsables syndicaux immigrés est à poursuivre. L'insertion des immigrés dans la société suppose que la CFDT soit capable aussi de la même adaptation à l'intérieur de ses propres structures.

● LA CULTURE

Les interventions de la CFDT dans le domaine de la culture sont multiples et diverses. Elles répondent à une triple préoccupation: diffuser la culture auprès des travailleurs, promouvoir les cultures du travail, permettre aux salariés de maîtriser les mutations du travail. En effet, si le patrimoine culturel n'est la propriété d'aucun groupe social, bien des travailleurs, du fait de leurs conditions de vie et de travail, n'y ont pas accès. Le fossé est encore plus large lorsqu'il s'agit de la création contemporaine, et cela pour bien des raisons: l'hétérogénéité des mondes du travail et de la création, les traditions des écoles artistiques françaises, le manque de formation... Quant aux cultures nées du travail, des coutumes ethniques ou locales, elles ont bien du mal à pouvoir s'exprimer et à se faire reconnaître. En tous ces points, la CFDT exerce ses responsabilités en premier lieu par l'action de ses militants dans les comités d'entreprise, s'efforçant par des formes adaptées d'opérer la diffusion et la promotion des différentes cultures. La mise en œuvre d'une politique de regroupement de CE aux niveaux local et

régional, de coopération avec des institutions et des associations culturelles, permet d'ouvrir les activités culturelles des CE à un plus grand nombre de travailleurs. On pourrait citer de nombreuses actions, on se contentera de quelques exemples: montage d'une bibliothèque éclatée dans la région Centre, organisation de fêtes de Noël au niveau d'une ville, collection d'instruments de travail et de cultures de métiers comme à Angers, achat et circulation d'un spectacle par une association régionale de CE, constitution d'un fonds de vidéocassettes par une autre, activités culturelles en direction des immigrés comme chez Peugeot-Sochaux, diffusion culturelle permanente dans un centre culturel de CE... Afin de décupler leurs moyens, certains CE ont passé des conventions avec le ministère de la Culture.

Pour augmenter les moyens d'intervention des CE et des organisations syndicales, la confédération met sur pied un service chargé de faire le lien entre, d'une part, les producteurs d'œuvres culturelles et, d'autre part, ceux qui font de la diffusion afin d'organiser la diffusion des productions culturelles. La confédération, elle-même, pratique une politique de rapprochement entre les mondes du travail et de la création en organisant des expositions d'œuvres contemporaines dans ses locaux ou lors de congrès (Annecy, Brest) ou encore en montant une création musicale lors du congrès de Metz. La culture ne se limite pas aux activités artistiques. Elle recouvre également tout ce qui permet aux individus et aux groupes sociaux de comprendre et de maîtriser leurs conditions de vie et de travail, de s'exprimer sur leurs expériences, de communiquer avec d'autres. De plus, depuis quelques années, le déploiement des nouvelles technologies fait émerger la culture technique comme nouvelle forme de culture du travail. La transformation du travail et les mutations que connaissent les emplois touchent profondément les habitudes et les comportements, bouleversent les acquis et les traditions du mouvement ouvrier. La formation ne peut plus être seulement l'affaire des premières années de la vie, la mobilité devient une réalité de plus en plus évidente, les qualifications subissent d'importantes évolutions. La culture d'un groupe social constitué autour d'un métier ou d'une profession s'en trouve profondément altérée, et les phénomènes de mutations l'emportent actuellement sur les points d'équilibre. Les nouveaux droits des travailleurs, en particulier le droit d'expression, doit permettre à l'ensemble des salariés d'intervenir sur ces mutations. Il est important que le syndicalisme puisse accompagner et impulser ce mouvement jusque dans ces implications culturelles. L'essentiel de cette action se passe au niveau des entreprises. Mais pour faire reconnaître la place des travailleurs dans la constitution des savoir-faire et des technologies, la confédération a accepté d'être présente dans l'instance d'orientation du musée des sciences, des techniques et de l'industrie de La Villette. Un groupe de travail confédéral a été mis en place qui permettra de mieux se saisir de tous ces aspects de la vie culturelle.

● LE CADRE DE VIE

Les mutations dans la société, les effets de la crise économique font naître de nouveaux besoins, de nouveaux problèmes chez les travailleurs et les travailleuses, des aspirations et des comportements nouveaux que le cadre de vie en général doit satisfaire. C'est ainsi que l'augmentation des familles séparées, l'autonomie croissante des jeunes, créent des besoins nouveaux exigeant des réponses appropriées telles que la production de petits logements, un accompagnement social, des équipements de proximité pour la petite enfance. Par ailleurs, l'allongement de la durée de la vie, le vieillissement de la population, la réduction du temps de travail donneront de plus en plus d'importance aux « temps libres » et exigeront des réponses dans le domaine des loisirs, de la culture et de la vie sociale. L'organisation et l'aménagement des quartiers et de la vie urbaine devra en tenir compte.

De plus, se mêlent les aspirations individuelles telles que choisir son logement, son lieu d'habitat, sa vie sociale, l'organisation de son temps. La crise économique, quant à elle, se répercute sur la qualité de l'habitat, particulièrement dans les grands ensembles, les vieux quartiers des centres ville, où habitent les catégories les plus fragiles: salariés au statut précaire, familles nombreuses, femmes seules, chômeurs, immigrés. A ces handicaps s'ajoutent celui d'un cadre de vie inadapté aux manières de vivre des différentes catégories de population, dans les quartiers peu équipés à l'écart des centres ville. Les conséquences de telles situations sont connues: échec scolaire, petite délinquance, endettement, désœuvrement des jeunes. Pour y faire face, le gouvernement a entrepris d'aider les collectivités locales à intervenir en profondeur dans les quartiers les plus sensibles. Agir à la fois sur la structure bâtie et en même temps, répondre aux différents problèmes des habitants; loisirs des jeunes, insertion et formation professionnelle, scolarité, emploi: tels sont les objectifs affichés par les pouvoirs publics. La décentralisation, les contrats de plan Etat-région devraient permettre de réhabiliter 70 quartiers et 70 000 logements. La réussite de ces opérations se heurte parfois à la lourdeur des institutions, aux divers corporatismes, aux arrière-pensées électorales. Ceci souligne la nécessité de développer une dynamique sociale, une mobilisation des habitants, des associations, des syndicats pour lever les blocages... L'application de la décentralisation rend encore plus pressante cette mobilisation et la CFDT doit y prendre sa part. L'interprofessionnel, à différents niveaux, compte beaucoup de militants qui, à des titres divers, sont impliqués dans l'enseignement, dans l'animation culturelle, de loisir, dans l'action sociale, dans le logement... Nous devons faire l'inventaire de nos ressources militantes et favoriser des initiatives innovatrices et multiples. Les CE dans une localité peuvent être partie prenante, en tant que partenaire avec les collectivités

locales, pour apporter une contribution à l'installation de lieux de loisirs dans un quartier, d'équipements pour la petite enfance. Cette ouverture des CE sur l'extérieur participe ainsi de la lutte contre les inégalités, du développement de la vie contractuelle à partir d'un projet commun. Par ailleurs, l'interprofessionnel est directement impliqué par la représentation dans les organismes collecteurs du 1% logement (CIL) et dans les comités départementaux de l'habitat. Par notre participation à ces instances, nous pouvons peser pour la réhabilitation des logements et, avec leurs habitants, pour le réaménagement des quartiers, la construction de logements diversifiés et adaptés.

● L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

Informer, communiquer: ces deux fonctions clés rebondissent aujourd'hui sous l'effet des nouveaux médias qui entrent en scène. Nous sommes engagés désormais dans une ère nouvelle de la communication où il est beaucoup question de câbles, de satellites et d'ordinateurs. Une chose est certaine: le paysage des médias ne sera plus tout à fait, dans un avenir proche, celui que nous connaissons actuellement. Certes, l'écrit gardera toute sa place, mais l'image et la communication audiovisuelle ont toutes les chances d'occuper un espace à la mesure des progrès technologiques en cours. On estime que l'ensemble de la filière communication représentera demain 50% du produit national brut. L'enjeu est donc de taille et présente plusieurs dimensions. Culturelle, bien sûr, mais aussi et peut-être surtout économique. Les nouvelles machines à communiquer recèlent, en effet, un gisement à bien des égards considérable.

DIVERSITÉ OU BANALISATION?

Dans le domaine de l'audiovisuel, la loi de juillet 1982 a fixé de nouvelles règles. Le monopole n'existe plus. Les radios locales privées se sont multipliées. Quant au câble, son développement est prévu en relation avec les satellites, offrant ainsi une palette nouvelle de programmes et permettant une décentralisation de l'audiovisuel. La quatrième chaîne est lancée. Cette évolution, en faisant éclater des cadres trop rigides, peut être source d'un renouvellement culturel. Mais elle peut tout aussi bien conduire à une banalisation et à une standardisation de l'information et de la communication. Il convient donc d'en maîtriser les effets pour ne pas aboutir à une situation de dérégulation totale qui serait en tous points néfaste. L'ouverture nécessaire doit s'accompagner d'une évolution du service public, pour qu'il soit réellement un outil dynamique et concurrentiel. S'il ne doit plus être exclusif comme dans le passé, il a à faire la preuve de son aptitude à répondre aux défis de l'éclatement des médias. Ceux qui prônent la

privatisation complète et à marche forcée sont curieusement les mêmes qui, hier encore, tenaient la communication dans les mailles serrées du monopole. La priorité reste, en tout état de cause, la production de programmes de qualité pour alimenter les futurs réseaux d'images. L'exigence des usagers sera dans ce domaine un bon moyen pour repousser l'importation de «modèles» audiovisuels médiocres.

PROGRAMMES, PLURALISME ET NOUVEAUX MÉDIAS

La CFDT, souvent en liaison avec les fédérations concernées, est intervenue à plusieurs reprises tant auprès de la Haute Autorité qu'auprès des différents ministères concernés par la culture, la communication, l'industrie des télécoms et des programmes, les technologies nouvelles. De plus, nous avons pu, en participant activement au CNCA (Conseil national de la communication audiovisuelle), confronter nos positions à celles d'autres partenaires du mouvement associatif, culturel, consommation, éducation populaire, etc. Auprès de ces divers ministères et partenaires, nous avons agi pour :

- développer, dynamiser la production de programmes audiovisuels, avoir une industrie de programme performante;
- maintenir et développer un service public de l'audiovisuel de qualité en l'ouvrant et l'adaptant aux réalités d'aujourd'hui;
- favoriser la complémentarité des nouveaux médias (câble, satellite, télématique, réseaux hertziens

locaux), afin de permettre les équipements et infrastructures nécessaires et impulser une création de programmes originaux et adaptés;

- exiger le pluralisme de l'information écrite et audiovisuelle, son indépendance tant à l'égard des pouvoirs politiques que des monopoles privés;
- donner les moyens à la filière des industries de la communication d'être créatrice d'emplois et garante d'une indépendance culturelle.

ÉQUILIBRE ET COMMUNICATION SOCIALE

L'équilibre nécessaire entre les différents médias (écrit, audiovisuel...) doit être préservé, car l'avenir de la communication ne peut se concevoir en dehors d'une complémentarité de supports. C'est la garantie de la diversité, du pluralisme et, en fin de compte, de la liberté. Nous allons de plus en plus vers la constitution de sociétés «multimédias», intégrant différentes formes de communication. Cette mutation peut être positive, à condition toutefois que ces sociétés ne constituent pas de nouveaux monopoles. La communication sociale a une place à prendre dans cette nouvelle configuration des médias. Tous ceux qui composent le mouvement social et, en premier lieu, les organisations syndicales, doivent pouvoir s'ouvrir aux nouvelles formes de la communication. Elles ont tout à y gagner, tant il est vrai que l'avenir dans ce domaine appartient à ceux qui feront preuve d'initiative et d'ouverture.



ADAPTER NOTRE FONCTIONNEMENT

Toute l'histoire de la CFTC, puis de la CFDT est marquée par la double volonté d'affirmer la permanence et l'unicité de son projet, de son identité, et d'ajuster continuellement son action, son organisation à l'évolution de la société et à la réalité des travailleurs. En 1961, dans les cahiers de Reconstruction ⁽¹⁾, on envisageait deux dangers à éviter par le mouvement syndical:

«- Ignorer les aspects modernes des relations industrielles et politiques et rester vingt ans en arrière des faits.

«- Se laisser intégrer par souci d'efficacité au néo-capitalisme (...) aux méthodes de technocratie envahissante et se dévitaliser en quelques années.»

Au congrès de Brest, nous nous interrogeons «sur l'image que nous donnions du syndicalisme et de la CFDT aux travailleurs et travailleuses, français ou étrangers, jeunes ou retraités». Un autre acquis de notre histoire syndicale est que, s'il est nécessaire de vouloir le changement pour l'entreprendre, il est indispensable de l'organiser pour le réussir. Pour ce faire, un certain nombre de contradictions sont à prendre en compte.

● S'ADAPTER POUR RESTER NOUS-MÊMES

Avant d'envisager dans le détail les différents aspects de l'adaptation de notre syndicalisme, il est nécessaire d'en rappeler le sens, l'objectif. Il ne s'agit pas de faire moderne à tout prix pour donner aux travailleurs et à nous-mêmes l'illusion d'être branchés. Il s'agit, dans un monde en crise, de nous donner les moyens d'être ce que nous voulons être, un syndicalisme de défense et de transformation: la société française a besoin de la CFDT, il n'y a de la place ni pour une seconde CGT, ni pour une seconde FO. Si nous ne tenons pas ces deux dimensions, nous disparaîtrons. Là est l'enjeu de l'adaptation permanente de notre syndicalisme.

(1) Reconstruction: nom des groupes d'études auxquels participait la minorité de la CFTC qui devait aboutir à l'évolution en CFDT au congrès de 1964.

● S'ADAPTER SANS INQUIÉTER

Nous devons continuer à adapter notre syndicalisme, et en même temps ne pas dérouter nos militants. Sachons repérer aussi bien nos atouts que nos points faibles. C'est sur nos atouts - nos forces, nos militants - que s'appuiera le changement à effectuer. Ce sont eux qui conduiront le changement, ils doivent se reconnaître, ils doivent participer à la réflexion actuelle. Entreprendre une adaptation du syndicalisme en dehors d'eux aurait pour résultat d'en faire des facteurs de résistance. Pour cela, nous devons prendre en compte leur expérience, leur réalisation, leur envie de faire. Evitons la querelle des anciens et des modernes. Chacun d'entre nous est à la fois ancien et moderne, nous devons sans relâche trouver notre synthèse. Travaillons au moins autant les adaptations qui nous concernent que celles qui concernent le militant ou la structure d'à côté. Nous nous changerons nous-mêmes; personne ne peut le faire pour nous.

Nous devons adapter notre syndicalisme et ne pas dérouter les travailleurs. La désyndicalisation est une des manifestations de la crise actuelle. Nous ne l'enrayerons pas en donnant l'impression d'avoir des positions flottantes ou de relayer l'inquiétude ambiante. Soyons positifs dans nos façons de faire. Passer d'une pratique de dénonciation à une pratique de proposition concerne aussi notre vie interne. L'adaptation réussie passe par là: être plus centrés sur les propositions d'amélioration en prenant en compte nos points forts que sur la dénonciation de nos propres carences. Une importante partie du rapport du congrès de Metz était traduite dans la résolution générale sous le titre «le monde change, changeons notre syndicalisme». Depuis ce congrès, un immense effort d'adaptation a été entrepris, des syndicats à la confédération. Un processus de débat a été mis en place. Le conseil national et le bureau national ont précisé les axes de cet effort. Afin de ne pas plaquer une réflexion théorique à côté de la pratique réelle, les fédérations et les régions ont précisé par quel chemin elles comptaient mener avec leurs syndicats ce travail d'adaptation en respectant leur spécificité et leur plan de travail. Le bureau national et le conseil national coordonnent ces efforts faits par tous. La réflexion que nous devons avoir entre dans cette dynamique de réflexion et d'expérimentation: comment chaque organisation, là où elle est, en fonction de sa réalité peut-elle éclairer

la réflexion de tous? Pour atteindre notre objectif, nous devons nous mettre d'accord sur l'état actuel de notre syndicalisme, ses forces et ses faiblesses et ensuite, nous donner des axes stratégiques d'adaptation.

MILITANTS ET TRAVAILLEURS

● AVOIR DES SYNDIQUÉS

Si au congrès de Metz nous pensions que la chute des effectifs cotisants était stoppée, aujourd'hui force est de reconnaître que la désyndicalisation nous atteint comme les autres organisations en France et en Europe. Depuis notre dernier congrès, nos effectifs ont évolué de la façon suivante:

Années	Nombre de cotisants réguliers	% 1981	Evolution par rapport à l'année précédente
1981	730 270	100	
1982	737 700	101,01	+ 1,01 %
1983 (prévision)	680 159	93,14	- 7,8 %

Ces évolutions globales se sont accompagnées d'une modification de la répartition des adhérents à l'intérieur de la CFDT selon leur secteur d'activité. Sur 100 adhérents CFDT:

En 1981	En 1982	En 1983	Proviennent des secteurs:
45,44	41,38	35,82	- Industriel et agricole
11,11	12,07	12,69	- Services
8,53	7,63	9,03	- Nationalisé ⁽¹⁾
23,78	27,28	30,23	- Fonction publique
11,14	11,64	12,23	- Divers

Ces chiffres globaux indiquent une baisse du nombre total de cotisants réguliers et une augmentation du pourcentage d'adhérents des secteurs public et nationalisé. Ils ne rendent pas compte des situations assez contrastées des fédérations et des régions, encore moins de celles des syndicats dont certains, dans la même période, ont une nette progression alors que d'autres constatent une forte chute de leurs effectifs.

Si la désyndicalisation réelle que nous constatons globalement nous oblige à analyser le phénomène pour le combattre, la diversité des réalités nous interdit d'y trouver une explication simple et unique. Le travail d'analyse réalisé depuis trois ans par un grand nombre de structures nous apprend que la désyndicalisation qui nous frappe est la résultante de causes externes et de causes internes à l'organisation. La crise de l'engagement dans l'action collective

⁽¹⁾ Le secteur nationalisé comprend: SNCF, Mines, EDF-GDF. Les secteurs sont à effectifs constants, on ne tient pas compte de la mutation des entreprises industrielles et bancaires vers le secteur nationalisé.

touche tous les pays développés et toutes les formes de militantisme, syndical ou non. Les pertes d'emplois massives frappent surtout les grosses entreprises et les secteurs industriels traditionnels dans lesquels nous étions bien implantés. Dans les petites entreprises et les secteurs à emplois précaires, la menace latente du chômage fait apparaître l'adhésion syndicale comme un facteur supplémentaire de risque. Notre organisation est peu ou prou associée au gouvernement de gauche donc à sa perte de crédibilité. Du fait de l'institutionnalisation (dans et hors l'entreprise) de son action, le syndicalisme s'éloigne des travailleurs qui voient mal en quoi ils peuvent y exister. Nous ne pouvons cependant nous contenter de ces explications externes. La désyndicalisation n'est pas homogène: certains secteurs se développent. Sans tomber dans la culpabilisation systématique, nous devons faire l'analyse de nos propres carences, tout simplement parce que c'est sur elles que nous pouvons le plus aisément intervenir.

Pour ce qui concerne le collectage: des progrès sont constatés quand notre organisation permet à tous les travailleurs qui le souhaitent d'avoir une carte ou des timbres dans des délais supportables pour un nouvel adhérent qui, par définition, ne connaît pas les rouages de l'organisation. Il en va de même quand on réinsiste sur l'importance du collectage comme il était de mise pendant la période de fort développement de la CFDT. Ces modifications du comportement militant se heurtent à des pesanteurs réelles: dans certains secteurs et dans certaines entreprises, l'augmentation des ressources financières non liées à l'adhésion et le droit syndical en augmentation rendent moins visible la perte d'adhérents. Dans la charge de travail des militants, les problèmes de l'emploi et les nouvelles responsabilités du syndicalisme sont en concurrence avec un travail de syndicalisation difficile à mener. Concernant le rôle attribué et le service rendu aux adhérents, il existe aussi un certain nombre de difficultés. L'information reçue par les salariés à travers les médias ou en provenance de l'entreprise est en augmentation. Parallèlement, beaucoup de nos adhérents ne reçoivent pas ou trop tard l'information de l'organisation; l'adhésion ne leur permet pas d'être plus ou mieux informés que les autres salariés. La complexité et l'urgence des questions qu'ont à affronter nos militants? Leur permettent-elles toujours de traiter les dossiers, de négocier et d'associer suffisamment les adhérents? Si face à la crise actuelle qui se traduit par une montée des corporatismes sectoriels et catégoriels, le projet de solidarité de la CFDT est reconnu comme le seul possible, nos positions concrètes heurtent parfois les intérêts immédiats de nos adhérents. Notre volonté, face aux problèmes complexes de notre société, de ne pas avoir de réponses simplistes rend parfois nos prises de position difficiles à expliquer, difficiles à comprendre. Notre souci de chercher collectivement des réponses nouvelles face à des problèmes nouveaux donne l'impression que nous hésitons.

Face aux causes multiples de la désyndicalisation, les organisations ont répondu et doivent continuer à répondre de manière très diversifiée.

MIEUX COMPRENDRE LES DIFFICULTÉS À SE SYNDIQUER

Les études qu'ont entreprises les fédérations, les régions et la confédération sont indispensables pour donner des outils d'analyse aux militants. Elles ne remplaceront pas pour autant la connaissance que les militants doivent avoir de leur terrain. De nombreux syndicats et SSE ont entrepris ce travail fin d'analyse de leur réalité (carte ouvrière, évolution des effectifs cotisants, enquête auprès des travailleurs).

VALORISER LE RÔLE DE L'ADHÉRENT

La vie syndicale a de multiples aspects, le travail syndical à faire est suffisamment important pour être réparti sur un plus grand nombre. Chez nous aussi, réduisons le temps de travail pour créer des emplois. Certaines organisations se sont attachées à être plus précises, plus claires avec leurs adhérents: leur confier une tâche ne signifie pas qu'on les prenne dans l'engrenage de l'augmentation infinie des responsabilités. Les droits nouveaux, à travers le droit d'expression et l'obligation de négocier, constituent une opportunité inespérée pour revaloriser le rôle de nos adhérents.

RENDRE DES SERVICES AUX ADHÉRENTS

Tous nos adhérents ne souhaitent pas «en faire plus». Ils ont pourtant tous des droits, et leur permettre de les exercer ne peut que les rendre exigeants par rapport à nous, donc plus proches de l'organisation.

- *Droit à l'information*: l'étude menée sous l'impulsion du secteur information confédéral conclut qu'un adhérent sur six ne reçoit rien de l'organisation. Un effort sur la qualité de l'information de masse (brochures, affiches, magazine) a été entrepris par la confédération. Un certain nombre de fédérations et de régions redéfinissent leur politique de communication avec leurs adhérents (enquête auprès des lecteurs, constitution de fichiers d'adhérents...). Les structures sont plus soucieuses de la qualité des supports écrits. La vidéo fait son apparition dans certaines organisations. Nous devons à la fois moderniser nos supports et réfléchir à ce que veulent savoir nos adhérents.

- *Droit à la défense*: l'expérience qu'ont les fonctionnaires CFDT dans les CAP démontre qu'on ne peut opposer défense individuelle et progression des garanties collectives. Le développement de l'action prud'homale et des permanences juridiques est un levier pour la syndicalisation.

- *Droit à la formation*: si nous voulons que nos adhérents aient un rôle plus actif dans la vie syndicale, nous devons les y préparer, les armer pour

y faire face. De nombreux adhérents hésitent à s'engager par peur de ne «pas savoir faire». La première formation organisée au plus près des adhérents et de leur réalité les y aide.

Face à ces services classiques à l'adhérent que nous devons développer, certaines expériences apparaissent que nous devons suivre et échanger: association jeunes pour les loisirs-vacances, accords passés avec des banques, des agences de voyage pour réduction aux adhérents. Les expériences en sont à leur tout début. Cependant, elles permettent à certains adhérents de s'investir dans l'action syndicale à leur manière et créent un sentiment d'appartenance sans sentiment d'embrigadement; de plus, ces nouvelles formes de services aux adhérents obligent nos structures à repenser leur relation aux travailleurs. Aucune de ces solutions ne permettra à elle seule d'enrayer la tendance à la désyndicalisation, aucune n'est transposable telle quelle d'une situation à l'autre. La conscience du problème, la volonté de l'affronter a énormément gagné dans l'organisation depuis trois ans. De nombreuses fédérations et régions ont, dans la période récente, créé une fonction organisation; à l'expérience, cela leur permet d'enrayer un certain fatalisme des militants devant le problème en faisant connaître les pratiques, en proposant des expérimentations, des contrats de développement et une aide adaptée pour les réussir. Il est nécessaire de généraliser et d'échanger confédéralement.

● AVOIR DES SYMPATHISANTS

Nous n'organisons que quatre salariés sur cent, les 96 autres nous côtoient, nous jugent, nous approuvent, nous réprouvent, voire nous ignorent. Notre volonté de pratiquer un syndicalisme d'adhérents nous impose d'en organiser plus. Pouvons-nous pour autant ne rien dire, ne rien faire en direction de ceux que nous savons ne pas pouvoir organiser à court terme? L'importance des enjeux des élections professionnelles, la multiplication des consultations nationales nous l'interdisent.

CONNAÎTRE LE NOMBRE DE NOS SYMPATHISANTS

Si depuis longtemps les syndicats et les organisations suivent les résultats des élections qui les concernent, l'augmentation récente du nombre de scrutins nationaux nous permet de mieux mesurer l'audience de la CFDT. Il importe que nous apprenions à manipuler les chiffres avec précaution; ne parlons plus du «choc de la Sécu» ou de la «chute aux CE». Qu'en est-il? Pour les CE, les résultats montrent qu'après une progression régulière mais lente on constate un léger tassement (81: 22,3%; 83: 21,9%). Pour la Sécurité sociale, c'est-à-dire sur un corps électoral beaucoup plus vaste que nos implantations en entreprises, le score (18,4%) n'est pas à la hauteur... de ce que nous espérions. Si l'on

ajoute les résultats des prud'hommes (82: 23,5%) et des conseils d'administration des entreprises nationalisées (84: 22,8%), on peut dire que, bon an mal an, un peu plus d'un salarié sur cinq a de la sympathie pour la CFDT. Les chiffres nationaux sont à croiser avec les résultats par entreprise, par profession et par région. De ce point de vue, un progrès considérable a été fait par les organisations pour analyser et utiliser les résultats des scrutins.

AUGMENTER LE NOMBRE DE SYMPATHISANTS

La succession récente de scrutins nationaux a suffisamment sensibilisé l'ensemble des militants pour qu'il ne soit pas nécessaire de revenir sur l'importance, dans ce genre de consultation, de l'expression publique confédérale et des divers moyens de propagande dont l'objectif est de rendre claire et accessible l'image de la CFDT auprès des électeurs. Il est cependant nécessaire de rappeler, et notre surprise sur le vote des retraités à la Sécu doit nous servir, que nos résultats sont aussi liés à nos implantations, à notre action. Il est évident que pour tous les électeurs salariés, l'image de l'organisation est portée à la fois par les médias et par le travail militant quotidien sur les lieux de travail. Les sympathisants sont des adhérents potentiels. De nombreuses organisations ont élaboré leur campagne de syndicalisation en rapprochant leurs implantations de leurs résultats électoraux, pensant à juste titre que c'est là où il y avait le plus de sympathisants qu'elles pouvaient trouver de nouveaux adhérents. Mais nous savons aussi que tous nos sympathisants ne sont pas de futurs adhérents. Pour autant, faut-il les cantonner dans un rôle de simples électeurs? Savons-nous utiliser nos sympathisants? Les tâches de l'organisation syndicale sont suffisamment nombreuses et complexes pour qu'on puisse faire appel au travail bénévole pour l'organisation sans faire de l'adhésion un préalable. Utilisons-nous, par exemple, assez l'expertise de certains cadres pour nos études, nos sessions de formation, la mise en forme de nos propositions? De nombreux salariés sont prêts à une collaboration ponctuelle avec l'organisation, s'ils en voient l'objectif et qu'ils s'y sentent utiles. C'est sans doute un bon moyen d'avoir sur notre action des opinions, des avis plus divers, et une démarche qui conduira peut-être ces sympathisants à mieux connaître l'organisation et à y adhérer.

● AVEC LES TRAVAILLEURS TELS QU'ILS SONT

La classe ouvrière a toujours été diverse. Mais cette diversité nous place actuellement devant un véritable défi, puisque ce sont les secteurs où le syndicalisme est le mieux implanté qui connaissent les mutations les plus rapides avec les restructurations en cours. Ces transformations sont moins perceptibles

dans la fonction publique, où la stabilité des missions et des corps empêchent des évolutions rapides; elles y sont pourtant en cours, avec des changements de métier et des redéploiements en perspective.

Durant les années écoulées, un travail continu a été réalisé pour faire aux *travailleuses* toute leur place dans l'organisation syndicale. Prise en compte de leurs aspirations dans nos objectifs revendicatifs et mesures organisationnelles pour faciliter leur militantisme et leur accès aux responsabilités: ces deux pistes ont été explorées simultanément. La modification des statuts proposée à ce congrès marque une étape dans une évolution à poursuivre. En effet, les acquis actuels ne peuvent être considérés comme définitifs: les rôles sociaux des hommes et des femmes et les discriminations au travail continuent de peser pour les remettre en cause.

Nous savons que si le syndicalisme ne se développe pas chez les *jeunes*, nous sommes condamnés à terme à disparaître. L'année du congrès est l'année internationale de la jeunesse. Les initiatives de la confédération et des organisations ont été ou seront l'occasion de faire tomber un certain nombre d'idées reçues sur la jeunesse (pseudo-individualisme, soi-disant refus du travail, refus de l'engagement, etc.). De fait, des jeunes adhèrent et militent à la CFDT et cela doit se voir plus. Les jeunes doivent laisser leur marque dans la vie syndicale; leurs apports sur notre langage, notre pratique, nous enrichissent.

L'organisation des *retraités et préretraités* dans la CFDT a nettement progressé, même si - et les résultats de la Sécurité sociale l'ont rappelé brutalement - notre influence dans ces catégories est encore insuffisante. Le suivi des adhérents qui partent en retraite ou préretraite est d'abord un simple geste d'amitié; c'est aussi une nécessité vitale pour la CFDT. Là encore, une recherche pragmatique et un débat approfondi doivent permettre d'aboutir à des propositions, de formes diverses et adaptées, d'organisation.

Le poids croissant des *ingénieurs et cadres* oblige la CFDT à poursuivre son effort pour s'adresser au plus grand nombre d'entre eux, et pas seulement accueillir ceux qui la rejoignent dans une démarche idéologique. Il est possible de proposer aux cadres des formes de travail avec la CFDT assez souples pour qu'ils découvrent le syndicalisme comme respectueux de leurs particularismes, efficace pour une meilleure intervention dans l'entreprise, la branche, la vie économique du pays, offrant une ouverture aux problèmes des autres groupes de travailleurs dans l'entreprise par la vie interne de la section syndicale. Se syndiquer deviendrait alors pour un cadre une démarche ordinaire, indispensable pour comprendre l'entreprise et agir sur elle. La mise en place de groupements fédéraux de cadres et la création de commissions régionales cadres est à poursuivre, car ces lieux permettent les échanges d'expériences et l'élaboration de «politiques cadres» au sein des organisations.



Vouloir des adhérents aussi divers que les salariés, c'est aussi prendre en compte les *immigrés*. Cela suppose d'abord que nous tenions compte de l'évolution de l'immigration en France: évolution des pays d'origine (développement des Africains et des Asiatiques, diminution des Européens), diversité des âges (apparition des jeunes), évolution des secteurs d'implantation (les services seront bientôt le premier secteur employeur). De fait, actuellement la présence des militants immigrés ne dépasse guère le niveau de l'entreprise. Les structures de la CFDT ne peuvent pas prétendre parler à la place des immigrés. Au-delà de la volonté politique indispensable, les résistances de diverses natures à la présence effective de militants immigrés à égalité de responsabilité, au sein des équipes syndicales, ne seront vaincues que si nous nous en donnons les moyens: formation de responsables immigrés, meilleure connaissance de la réalité complexe de l'immigration.

La prise de conscience de la nécessité de syndiquer les *travailleurs des très petites entreprises et petites entreprises* a incontestablement progressé dans la CFDT. L'inadaptation du droit syndical et de nos formes d'organisation nous a obligés à bouger et à repenser nos pratiques pour les conditions très particulières de ce type d'entreprise. Certains syndicats et unions interprofessionnelles ont entrepris une recherche systématique de formes

adaptées: permanences très décentralisées, information et conseil juridiques, parrainage de nouvelles SSE par des militants plus anciens, groupes de travail, commissions TPE et PME, prise en charge des salariés d'entreprises sous-traitantes et de sociétés de service par la section de l'entreprise utilisatrice. Ces moyens nouveaux d'action syndicale supposent des militants disposant des informations nécessaires et formés pour analyser la situation d'une multitude de petites entreprises et défendre le point de vue des travailleurs. Leurs besoins en information et en formation ne sont pas identiques à ceux des militants des gros établissements. Et il est clair qu'au démarrage, le syndicat et l'union locale ont une responsabilité décisive pour mettre en commun les moyens financiers et militants et rompre l'isolement de ces sections.

Prendre en compte la diversité des travailleurs, ce n'est pas uniquement s'intéresser aux catégories de travailleurs où nous sommes le moins représentés, c'est aussi accepter d'entendre les nouvelles aspirations des travailleurs des secteurs où nous sommes implantés. Ce ne sont pas seulement les travailleuses qui sont attirées par le temps partiel, ce ne sont pas les seuls cadres qui sont concernés par la qualité et l'intérêt de leur travail, la réussite de leur entreprise. Prendre en compte la diversité des travailleurs c'est accepter de s'interroger sur le fait que notre audience baisse auprès des travailleurs votant à droite. Est-ce la marque d'une cohérence des choix d'une certaine catégorie de travailleurs, ou, de fait, avons-nous des pratiques qui excluent ces derniers? L'autonomie du syndicalisme que nous revendiquons, le rôle émancipateur de l'action syndicale sur lequel nous fondons notre stratégie doivent nous empêcher d'être un syndicalisme qui impose à ses adhérents de partager, a priori, la totalité des solutions qu'il propose. C'est l'action collective qui permet une prise de conscience progressive et non toujours un choix idéologique a priori. N'oublions pas que, chez les jeunes notamment, les idéologies ont fait long feu. Soyons efficaces dans nos réalisations, les explications théoriques viendront peut-être ensuite.

Prendre en compte la diversité des travailleurs, c'est accepter d'être interrogés par ceux qui nous rejoignent et ne nous ressemblent pas totalement, c'est prendre en compte des démarches différentes auxquelles nous ne sommes pas habitués. Cette attitude n'est pas naturelle, avoir un tel comportement n'est pas simple, nos réticences à avoir des formes d'organisation mieux adaptées à toutes les couches de travailleurs existent. Pour de nombreuses sections d'entreprise, une perte de contact avec les travailleurs, un certain repli sur nos certitudes expliquent en partie le départ des adhérents. Cette perte d'adhérents risque alors de renforcer le repli sur soi. Sortir de ce genre de mécanique une fois de plus nécessite que nous prenions du recul par rapport à notre action quotidienne, que nous échangions entre nous sur nos difficultés. Pour les sections, c'est là une fonction essentielle du syndicat.

UN PROJET, DES STRUCTURES

Nos structures sont à la fois le garant de notre fonctionnement démocratique et des outils de travail au service de nos militants. Ce double aspect de la fonction des structures nous oblige en permanence à rapprocher le théorique défini en congrès du réel vécu sur le terrain.

● DES SYNDICATS, LIEUX PRIVILÉGIÉS DE L'ADAPTATION DE NOTRE SYNDICALISME

Le syndicat est le premier lieu de confrontation entre deux logiques parfois antagonistes: la logique interne à l'entreprise et la logique externe. C'est pour cela qu'il est la structure de base de l'organisation, c'est pour cela qu'il est difficile à faire vivre. L'adaptation de notre syndicalisme, la remise en cause de certaines pratiques, la relance de la syndicalisation ne peuvent se faire sans prise de recul par rapport à leur terrain, sans confrontation avec l'extérieur. L'acquisition d'outils nouveaux, l'apprentissage de nouveaux savoir-faire ne peuvent se faire que par un échange entre sections. Les droits nouveaux centrés sur l'entreprise nous contraignent à cet effort, si nous ne voulons pas voir se creuser le fossé entre les travailleurs des entreprises les plus favorisées et ceux des entreprises les plus démunies.

IL N'EXISTE PAS UN MODÈLE UNIQUE DE SYNDICAT

La CFDT compte environ 2 300 syndicats allant de moins de 50 adhérents à plus de 3 000. S'il est indispensable d'affirmer que tous ont le même rôle politique, il est évident que pour tenir ce rôle chacun d'entre eux doit adapter son organisation (champs professionnel et géographique réellement couverts) et son mode de fonctionnement à sa réalité. Seule cette approche pragmatique permettra à la structure de base de l'organisation de tenir tout son rôle.

LES SYNDICATS EXISTENT

Les difficultés des syndicats sont connues, la liste en est classique: bousculés par les tâches multiples, remis en cause par les droits nouveaux, ayant parfois des moyens insuffisants pour exister, dominés par les grosses sections, submergés par 5 congrès tous les 3 ans... Il n'empêche que des syndicats existent. Ils assurent une réelle solidarité entre sections, aident les sections dans la prise en charge des droits nouveaux, prennent en charge les dossiers sur l'emploi, sont des lieux d'élaboration, de confrontation. Nous avons connu une longue phase de mise en place de nos syndicats faite de

regroupement de petits syndicats et de transformation des syndicats nationaux. Se met en place, peu à peu, une phase d'aide au fonctionnement, à la structuration. Avec l'appui de la confédération, les fédérations et régions augmentent leur aide à leurs syndicats; formation des responsables, sessions homogènes, rencontres de responsables. La modification de la charte financière proposée à ce congrès doit permettre par ailleurs de garantir un minimum de ressources à tous les syndicats. Cet effort est à poursuivre. Notre volonté de faire exister les syndicats doit s'accompagner de mesures concrètes.

● DES STRUCTURES EFFICACES POUR NOS MILITANTS

Nous avons un potentiel de militants extraordinaire, nos structures doivent être pour eux des outils de travail efficaces.

- Etre efficace, pour une structure, c'est être accueillante. La rotation rapide des militants est connue: à côté d'un noyau de militants qui dure, beaucoup de nos structures voient défiler de nombreux militants qui ne font que passer ou presque. Une des raisons à ce phénomène est sans doute que ces jeunes militants ne retrouvent pas toujours dans notre fonctionnement la réponse à leur attente. Nous connaissons les critiques: débats codés et interminables, ordres du jour peu précis et pas toujours respectés, manque de préparation, animation plus politique qu'opérationnelle. Nous y sommes habitués, pas eux, heureusement. Les réflexions sur la mixité des instances, sur la place des jeunes dans les structures ont déjà attiré notre attention sur ces points. Reste à passer à l'acte. Ces transformations ne se feront que peu à peu, elles seront conflictuelles. Après une longue phase de rejet, les préoccupations sur la conduite de réunion, l'organisation du travail renaissent. L'intérêt porté à la manière dont les individus vivent leur responsabilité renaît. La pratique des bilans annuels de fonctionnement se développe.

- Etre efficace, pour une structure, c'est fixer aux militants des tâches précises avec des objectifs précis. Les organigrammes des organisations évoluent, de nouvelles responsabilités voient le jour. A côté d'une répartition des tâches par fonction: information, formation, finances, etc., on voit apparaître des responsabilités transversales par problème à résoudre: syndicalisation, développement... Ce découpage de tâches associé à un problème réel à résoudre doit nous permettre d'être plus précis sur ce que nous attendons de nos militants en termes de résultat et, partant de là, de leur permettre de vérifier leur efficacité donc le sens de leur engagement. Ces pratiques doivent nous permettre d'avancer vers une politique des responsables plus prévisionnelle.

- Etre efficace, pour une structure, c'est permettre l'expression des différences en son sein. Nos débats sont enrichis si nous entendons et prenons en compte les expressions de ceux qui ne sont pas encore moulés dans nos habitudes de pensée et de faire. Les confrontations, le débat sont les moyens de surmonter les désaccords et d'éviter les manipulations extérieures à l'organisation.

● UN FÉDÉRALISME VIVANT ET PRODUCTIF

Les tâches du syndicalisme augmentent, nos moyens ne sont pas en augmentation, au contraire, nos militants ont envie d'efficacité, et la réduction du temps de travail est une réalité. Si l'amélioration du fonctionnement de notre organisation repose sur un effort de syndicalisation et l'amélioration du lien entre le syndicat et les militants d'entreprise, elle passe aussi par une meilleure efficacité de notre fédéralisme. Une répartition des tâches optimale, des rapports fédéralistes réels entre structures sont nécessaires. La liste des tâches faites par plusieurs structures à la fois ou refaites plusieurs fois par la même structure est simple à faire: étude faite par telle organisation et refaite par une autre, sessions de formation élaborées en parallèle dans plusieurs endroits... On pourrait de même faire la liste des tâches non prises en compte, des suivis d'actions peu ou mal réalisés par manque de coordination ou de collaboration, d'absence de réelle élaboration des structures. Les explications à ces difficultés peuvent parfois être politiques; elles sont souvent tout simplement organisationnelles. N'appelons pas trop souvent divergence politique ce qui n'est qu'absence de confrontation, ignorance, ou non-prise en compte des objectifs des autres. Ces pratiques induisent l'exclusion et non la complémentarité. Il semble que la difficulté de la période nous fasse progresser. Parallèlement aux réunions d'instances, les trois années écoulées ont vu se développer de nombreuses réunions de militants ayant pour simple objectif la confrontation des expériences, des difficultés, soit centrées sur un thème (durée du travail le 10 juin 83, journées des 8 mars 83 et 84), soit avec un objectif de formation (lancement des droits nouveaux, session d'été de Mur-de-Bretagne, Forum des CE). Les militants y trouvent à la fois de l'efficacité et une source de plaisir; n'ayant pas à décider ou à trancher, les échanges y sont plus nombreux, plus détendus, plus riches. Le succès incontestable de ces nouveaux lieux ne conduit pas à les opposer à nos structures, à les poser en solutions alternatives. Pour nos structures, ces lieux sont à la fois des compléments nécessaires et des analyseurs de nos carences. Par quoi passent ces réussites: par des objectifs précis, on sait ce qu'on va y faire; par un respect des motivations et des envies de faire des individus; par une reconnaissance de la compétence et une acceptation de la délégation; par une valorisation des



résultats... Nos structures politiques pour tenir leur rôle doivent sans doute tenir compte de ces enseignements. Des lieux complémentaires à nos structures, qui ne peuvent être dans le même temps lieux d'élaboration, de décision et de mise en œuvre. Cette complémentarité est positive quand nous savons clarifier les rôles, la répartition des tâches et des moyens, les contrats et les procédures de contrôle.

Les journées de travail entre fédérations et régions à l'initiative de l'une comme de l'autre se développent (structuration des syndicats, plan de syndicalisation, politique de formation). Cet effort est à continuer. Nous devons donner de la souplesse, détendre nos rapports. Les clarifier aussi. L'idée de contrat entre organisations confédérées, entre la confédération et les organisations fait son chemin. Cette pratique se développe aussi entre les organisations et leurs syndicats à l'occasion de la mise en place des plans de syndicalisation et de développement. Si nous avons su trouver les modes d'organisation pour décider, nous devons améliorer nos modes d'organisation pour produire. Produire, c'est élaborer. Produire, c'est aussi réaliser et mettre en œuvre. C'est à ce prix que nous sommes crédibles. Si la période se caractérise par des problèmes qui évoluent, nous n'y répondrons qu'en ayant introduit entre nous de la souplesse; n'inventons pas de nouvelles structures. Rentrer dans cette logique passe par la clarification des contrats que nous passons entre nous, contrats d'objectifs et contrats de moyens. Produire, c'est aussi élaborer. Le congrès de Metz avait souligné le risque de confédéralisation excessive de notre élaboration et de notre action. La centralisation administrative et patronale nous pousse dans ce sens. Les syndicats doivent élaborer ou traduire leur propre politique d'action si l'on veut

que les fédérations et régions aient, elles-mêmes, une réflexion autonome qui nourrisse le fonctionnement confédéral. Des dispositions ont été prises qui vont dans ce sens: groupes de travail, délégations de négociation nationale associant les organisations, réorientation du travail confédéral en direction des organisations.

Cet effort est à poursuivre si l'on veut revitaliser le débat interne, ce qui suppose de reconnaître les apports spécifiques de chaque structure. De même que la confédération ne doit ni ne peut parler sur tout, toute section ou syndicat ne peut parler comme la confédération. Avoir un apport spécifique, faire accepter sa différence par les autres, c'est exprimer ce que l'on est: tout ce que l'on est, mais rien que ce que l'on est. Ce que l'on disait sur les tâches faites en double peut se dire aussi pour le débat fait en double, en triple voire plus! Elaborer nos thèmes, notre réflexion à partir de notre environnement réel, c'est efficace pour la section comme pour la confédération.

● MODERNISER NOS MÉTHODES ET NOS OUTILS

LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE

Les avantages du prélèvement automatique sont connus. Les syndicats qui y ont recours le confirment: meilleure gestion de la trésorerie pour les structures, simplification des procédures administratives, relation collecteur-adhérent positivée, fidélisation des adhérents, paiement de 12 timbres. Cependant,

une minorité de syndicats y ont recours. Les raisons sont sans doute diverses: crainte de perdre le contact avec les adhérents, réticence devant les méthodes employées par d'autres, désintérêt voire refus des tâches de gestion. Toutes ces raisons sont mêlées. En tout état de cause, la décision d'aller dans ce sens doit être mise en œuvre en cette période de baisse d'adhésions. Aucun moyen ne peut être négligé et celui-là est efficace.

MIEUX COMMUNIQUER

Les remontées sur l'image de la CFDT auprès des travailleurs, recueillies à l'occasion des élections sociales nationales, ont permis une prise de conscience et des améliorations de la forme de nos expressions. Le risque de personnalisation et de confédéralisation excessives de l'expression publique de la CFDT existe. Des moyens ont été recherchés et mis en œuvre pour lutter contre ces tendances: diversification des intervenants (membres de la CE et responsables d'organisations), délégation officielle ne comprenant pas toujours le secrétaire général. Améliorer l'idée que se font les travailleurs de la CFDT, c'est aussi augmenter nos moyens d'information de masse (affiches, brochures, films, TV). On a beaucoup parlé de concurrence entre les effets des médias et l'information syndicale. De ce point de vue, une expression à la TV ne remplacera jamais le travail d'explication des militants d'entreprise. Encore faut-il que ceux-ci puissent le faire. Un effort a été fait pour mieux coordonner expression publique et information interne. Afin d'accélérer l'accès à l'information, une étude sur l'utilisation que nous pouvons faire confédéralement de la télématique a été lancée. Les mensuels et les hebdomadaires de la confédération et des organisations se sont sensiblement améliorés dans la période écoulée. Les améliorations portent sur différents aspects: maquette et présentation attrayantes, lisibilité (*Magazine*). Mieux repérer les attentes des lecteurs: c'est pour eux que nous écrivons. Valoriser plus et mieux nos résultats, nos avancées (*Syndicalisme*). Tous ces efforts en direction des lecteurs, donc des militants, nous obligent une fois de plus, et c'est leur vertu, à être à l'écoute de leurs attentes, de leurs préoccupations.

UNE POLITIQUE IMMOBILIÈRE

Les difficultés liées à la désyndicalisation ne doivent pas nous empêcher de nous doter de l'équipement immobilier dont nous avons besoin. Les locaux syndicaux sont aussi la vitrine de notre organisation. Dans la période écoulée, de nombreux sièges d'UR et d'UD ont été rénovés et améliorés. La politique immobilière confédérale a permis l'installation de notre nouveau siège à Belleville; le projet de relogement des fédérations se poursuit.

LA COMPÉTENCE DES MILITANTS

La complexité de la crise, la volonté de mettre en œuvre un syndicalisme de propositions et de

résultats, l'obligation de gagner une crédibilité nouvelle auprès des travailleurs nous contraignent à une plus grande efficacité collective, donc individuelle. Si l'efficacité de nos structures passe par l'amélioration de leur fonctionnement, elle passe tout autant par l'augmentation des compétences individuelles de nos militants. Être compétent pour un militant, c'est tout à la fois connaître le projet de notre organisation, maîtriser des savoir-faire en matière d'organisation du travail et d'expression et avoir des attitudes personnelles qui lui permettent de réellement communiquer avec son entourage de militants ou de travailleurs. La période écoulée se manifeste par une nette revalorisation du rôle de la formation à de très nombreux niveaux de l'organisation. Revaloriser le rôle de la formation cela signifie à la fois en reconnaître les limites, ne pas vouloir lui faire résoudre des problèmes qu'elle ne peut résoudre, et faire en sorte que les sessionnaires atteignent réellement les objectifs qui leur sont fixés en y adaptant méthodes et contenus. De ce point de vue, nos efforts ont porté dans deux directions: formation de responsables et formation de formateurs. La tâche reste prioritaire pour les années à venir. Nous devons renforcer notamment la formation de nos responsables de syndicats. Concernant nos formateurs, nous devons trouver les complémentarités entre les aspirations à des formations spécialisées (économique, juridique, conditions de travail) et une nécessaire formation syndicale générale. Nous devons enfin fournir à nos formateurs des aides adaptées à leurs besoins (schémas de stages, aides audiovisuelles, fiches de contenu). Concernant nos adhérents, la première formation a encore beaucoup de mal à se mettre en place. Ceci ne pourra jamais se faire d'un niveau central, mais passe obligatoirement par le niveau des syndicats. N'oublions pas que la formation peut être un des tous premiers services à l'adhérent.

NOS MÉTHODES DE TRAVAIL

Les difficultés de la période écoulée nous ont amenés tout naturellement à nous interroger sur nos méthodes de travail. Deux raisons à cela: prendre en charge des tâches nouvelles avec un potentiel de militants qui n'augmente pas, ne pas décevoir par des méthodes désuètes de nouveaux militants de plus en plus soucieux d'efficacité. Les nouvelles technologies font peu à peu leur entrée dans le syndicalisme. Diverses structures, certains syndicats, quelques CE s'équipent en matériel (télématique et informatique). La vidéo se répand. Nous avons à réfléchir à l'optimisation et à la compatibilité de ces matériels. Une étude confédérale est en cours. Pour autant, améliorer notre fonctionnement, ce n'est pas qu'acheter de nouvelles machines. Un certain nombre de pratiques syndicales «classiques» se redéveloppent: suivi des adhérents (fichier, carte ouvrière), suivi des décisions des collectifs, élaboration de plans de travail et répartition des tâches réaliste, animation réelle de nos réunions... La période actuelle se caractérise par une revalorisation

des tâches d'organisation interne en réponse à nos difficultés. Nous avons à consolider ces pratiques en formant nos militants sur ces aspects et en leur fournissant des outils simples pour travailler.

● NOUS ORGANISER POUR RÉUSSIR

Si, pour des raisons de facilité d'exposition, l'adaptation de notre fonctionnement et l'adaptation de nos pratiques d'action sont traitées séparément dans ce rapport, dans la pratique il en va tout autrement. Adapter notre fonctionnement interne ne se justifie que par l'adaptation de nos pratiques, de notre action. C'est notre ambition d'être une organisation de masse qui nous oblige à tout faire pour être au cœur des réalités vécues par les travailleurs dans leur diversité. C'est notre volonté d'être un syndicalisme de transformation qui nous impose de tout faire pour avoir des structures qui réellement élaborent. L'immensité et la diversité des tâches qui sont les nôtres nous contraignent, si nous voulons réussir, à accepter que chaque militant, chaque structure prenne le problème à sa manière, avec son identité propre. Une approche aussi décentralisée ne peut par ailleurs réussir que si nous nous mettons d'accord sur une priorité d'objectifs, des moyens à privilégier, des stratégies cohérentes.

UNE PRIORITÉ: LA SYNDICALISATION

Améliorer notre relation aux travailleurs, porter leurs revendications réelles, adapter notre fonctionnement aux nouvelles manières de vivre, assurer une réelle autonomie syndicale; tout cela légitime notre affirmation d'un syndicalisme d'adhérents. Nous ne modifierons nos pratiques que par un apport de nouveaux adhérents: plus divers, plus nombreux. La tâche est difficile. L'enjeu est cependant essentiel si nous ne voulons pas nous cantonner peu à peu à une pratique institutionnelle et si nous voulons continuer à peser sur les pratiques sociales réelles pour transformer la société.

DEUX PASSAGES OBLIGÉS

● *Faire de nos structures des lieux d'élaboration autonomes pour nos militants:* un des bienfaits de la crise que nous traversons est qu'elle nous a convaincus que chacun d'entre nous ne peut trouver seul la solution. La crise a de multiples origines, de multiples manifestations, donc de multiples solutions. Vivre cette complexité positivement, c'est passer entre nous d'une pratique d'information à une pratique de communication. Communication entre militants d'abord. Nous voulons que les structures élaborent. Nos structures doivent être nos lieux de communication. Pour être créatives, inventives, nos structures doivent trouver non pas la solution pour toute la CFDT mais la solution pour leur réalité.

Communication entre structures: trouver ensemble des solutions passe par une modification de nos rapports. Passer de rapports qui se neutralisent à des rapports qui s'enrichissent. Passer de rapports qui gommement les difficultés à des rapports qui les prennent en compte. Passer enfin de rapports qui soulignent les échecs à des rapports qui valorisent les succès.

● *Former nos militants:* développer de nouvelles attitudes, apprendre de nouveaux savoirs, acquérir de nouveaux outils sont des attentes très fortes de nos militants et de nos adhérents, c'est une obligation pour l'organisation. Obligation de rentabilité, obligation de service. Se former, ce n'est pas uniquement participer à ces stages, se former c'est aussi vivre dans des structures qui vous apportent. Se former ne doit pas être une obligation de plus pour nos militants, mais doit être une occasion de résoudre ses problèmes réels et non supposés par l'organisation. L'organisation a besoin de retrouver des dynamiques internes. Se former doit permettre aux individus de rentrer dans une dynamique de progression personnelle au service d'une dynamique collective.

LES DROITS NOUVEAUX

Nous avons voulu les droits nouveaux; le pouvoir politique les a accordés. Pour beaucoup d'entre nous, la période écoulée a été l'occasion de constater que ce que nous avions voulu nous perturbait. Cette perturbation est notre chance. Nous savons que nous ne pouvons revenir en arrière, nous savons que nous devons changer. Les droits nouveaux sont aussi l'occasion idéale pour changer, du fait des nouveaux terrains qu'ils ouvrent à l'action syndicale. Changer les rapports avec les adhérents: le droit d'expression, l'obligation de négocier, l'égalité professionnelle sont les terrains de ce changement de rapports. Faire de nos adhérents des acteurs réels de l'action syndicale et non des exécutants de moins en moins dociles. Avoir des adhérents capables de penser et d'agir, cela passe d'abord par leur reconnaître ces droits. C'est accepter la pluralité des revendications, c'est permettre son expression avant d'en faire la synthèse. C'est accepter de déléguer des responsabilités et non distribuer des tâches. C'est accepter que des non adhérents fassent aussi sans nous: à nous de leur montrer ensuite que l'action dans l'organisation syndicale leur donnera plus d'efficacité. Changer les rapports entre SSE et institutions représentatives: la multiplicité des lieux de confrontation rend la coordination plus difficile, elle rend aussi l'absence de coordination plus dangereuse. Le rôle de la SSE apparaît à l'évidence comme le seul lieu possible d'orientation politique de l'action syndicale dans l'entreprise. Changer les rapports entre SSE et syndicats: les syndicats peuvent devenir le lieu de confrontation des difficultés nouvelles, le lieu d'échange des solutions nouvelles. Ils ont un rôle essentiel à jouer dans ces transformations de pratiques.

FUTUR TECHNOLOGIQUE: LES ESPACES D'ACTION

● REGARDER L'AVENIR EN FACE

Ce chapitre a un caractère prospectif. Il essaie de dégager des problèmes qui se posent déjà aux organisations syndicales mais qui sont davantage encore ceux des dix ou quinze ans qui viennent. C'est un choix raisonné: la phase de mutation que nous traversons actuellement fait émerger des pans entiers de notre futur. Agir au jour le jour, sans essayer de se faire une certaine idée de l'avenir en préparation, risque de nous mener à des impasses, de nous faire négliger des terrains importants encore aujourd'hui, essentiels demain. Mais c'est un choix risqué: rien n'est plus difficile que l'exercice prospectif. Des éléments qui joueront un rôle essentiel peuvent ne pas avoir été vus, des facteurs nouveaux surgiront sûrement au cours des prochaines années. Surtout, l'avenir n'est jamais donné par avance: il se construit à chaque instant sous l'action des individus et des groupes et cela, nous ne pouvons pas le prévoir.

Pour ces raisons, ce chapitre a un statut particulier dans ce rapport. Il vise seulement à alimenter une réflexion collective de la CFDT qu'il nous faut en tout état de cause développer. Il propose seulement des pistes de travail, pas des prises de position. Texte ouvert donc, mais pas pour autant sans importance, ni enjeu pour notre syndicalisme. De notre volonté de prendre à bras-le-corps cette réflexion collective sur l'avenir, à partir notamment des mutations technologiques et de leurs effets sur le travail, dépend en partie l'efficacité de nos actions. De l'intervention syndicale sur ces mutations dépend aussi le type de société que nous connaissons demain: types de besoins qui seront satisfaits, libertés des travailleurs dans le travail et des citoyens dans la société, organisation du temps et de l'espace social. Si ce texte n'arrête pas des positions, il doit au moins déboucher sur une conclusion: l'affirmation par les organisations CFDT d'une volonté de prendre en charge une réflexion de ce type.

Le passé récent est souvent découpé en deux périodes: 1944-1974, trente années de croissance continue, 1974-1984, dix années de crise. Depuis 1974 toutefois, la compréhension de ce qui est en cours a changé. Après une première période, assez longue, où la crise a été comprise comme une phase de déséquilibre dont on sortirait pour retrouver l'état économique passé, il devient de plus en plus clair que nous traversons en fait une phase de mutation. L'avenir ne ressemble pas au passé. Le système économique, le travail, les produits et services ne

seront pas demain ce qu'ils étaient dans les années soixante et soixante-dix. Cette modification de l'analyse a notamment été accélérée par la prise de conscience des changements technologiques qui, depuis dix ans, transforment de plus en plus les systèmes de production et les emplois, les outils de travail et les matériaux, les objets produits et l'organisation du travail. L'explosion de l'informatique, la multiplication des matériaux composites, l'accélération de la conquête de l'espace ou de l'exploitation des ressources de l'océan construisent déjà une part de notre futur et pèsent de plus en plus sur tous les aspects économiques et sociaux des pays développés.

Cette mutation rapide et durable pose au syndicalisme des questions redoutables. Il doit agir face aux restructurations des systèmes de production traditionnels, aux problèmes d'emploi et de reconversion que ces restructurations posent. Dans le même temps, il doit commencer à peser sur les nouveaux domaines d'activité pour que les emplois qui s'y créent, les choix de production et les conditions de travail ne génèrent pas des situations trop connues: division tayloriste du travail, absence de prise en compte des nuisances et des risques dus aux productions, choix de consommation, donc de mode de vie, imposés à la société par quelques décideurs.

Vouloir intervenir sur ces mutations n'est pas simple, tant certaines données lourdes paraissent échapper à l'intervention syndicale. C'est le cas, par exemple, des mutations technologiques, largement déterminées au niveau international et que le syndicalisme découvre souvent en bout de course, au moment de leur implantation et du changement brutal de toute l'organisation du travail. Vouloir intervenir n'est donc pas facile, mais certainement pas impossible. En effet, ce qu'économistes ou organisateurs du travail appellent «le facteur humain» apparaît de plus en plus comme un élément décisif de réussite ou d'échec dans la transformation des systèmes de production et l'introduction des nouvelles technologies. A technologie équivalente, la compétitivité d'une entreprise par rapport aux autres va être déterminée par l'attitude et l'action du personnel. L'organisation du travail, l'autonomie et la responsabilité des salariés dans le travail, leur qualification sont des atouts décisifs. C'est là aujourd'hui que resurgissent la question du «salariat» et celle du syndicalisme. Au niveau de chaque entreprise bien sûr, mais plus globalement au niveau du pays. De plus en plus de responsables divers

répètent que la principale ressource dont dispose la France pour l'avenir est sa population. Définir une stratégie sur la base de cette idée, c'est réussir à articuler progrès social et progrès économique dans la mutation générale du travail qui est en cours. Cela suppose d'accorder autant d'importance à la connaissance de la population active et aux mesures pour lui permettre de développer ses capacités qu'aux investissements permettant de maîtriser ou de produire les nouvelles techniques.

L'acte de décès du syndicalisme, que certains croient avoir déjà lu, n'est pas encore dressé. Dès lors que les individus sont essentiels dans la production, le besoin d'échange, de confrontation, l'affirmation de perspectives antagonistes sont inéluctables et des regroupements en «communautés collectives d'action» surgissent. Mais les organisations syndicales actuelles vont certainement souffrir, si elles ne saisissent pas les nouveaux enjeux, les nouvelles contraintes et les nouveaux comportements que la situation appelle.

RESSOURCES HUMAINES

Aussi amples et profondes que soient les mutations en cours et à venir, elles ne vont pas d'un seul coup changer toute la société. Les secteurs économiques comme les groupes sociaux bougeront plus ou moins vite, certains n'évoluant presque pas. De même, les atouts et les faiblesses dont disposent les secteurs et les groupes ne sont pas identiques: frappés par les mutations, certains peuvent s'en sortir au mieux quand d'autres risquent de voir leur situation se dégrader. Enfin, les couches de la population résistent plus ou moins aux mouvements qui leur sont imposés, comportements qu'il faut se garder d'appeler «rigidités» parce qu'ils sont aussi parfois porteurs de valeurs positives.

Il faut essayer de repérer, dans la situation actuelle de la France, ce qui jouera sans doute un rôle important dans cette mutation de la société, donc des places qu'occupent secteurs, groupes et individus.

● LA POPULATION

• *Au recensement de 1982, la population française se répartissait ainsi:*

- 30% avait moins de vingt ans;
- 30% avait entre vingt et trente-neuf ans;
- 22% avait entre quarante et cinquante-neuf ans;
- 18% avait au moins soixante ans.

Ces chiffres indiquent une chose essentielle: la population active de l'an 2000 est déjà soit «active» aujourd'hui, soit en cours de scolarité. Ce sont donc les compétences générales et professionnelles, les attentes et objectifs de la population actuelle qui vont être au cœur de la mutation.

• *Quelle formation a eu cette population?*

Le tableau 1 appelle trois commentaires principaux:

• Il montre une évolution importante du niveau de formation initiale des Françaises et des Français au cours des quarante dernières années. La comparaison des deux groupes d'âge est nette: diminution de plus d'un tiers des sans-diplômes ou ayant seulement le CEP; augmentation de plus de la moitié de la proportion des personnes ayant au moins le baccalauréat.

• Pour autant, la proportion des personnes déjà en âge de travailler ayant un faible niveau de formation initiale reste importante et le restera tout au long des vingt prochaines années. C'est le cas de près de 40% de celles et ceux qui ont entre 15 et 39 ans en 1982, et qui travailleront donc encore dans vingt ans. Comparée à d'autres pays développés, la France a là un handicap certain.

• Enfin, les différences entre les femmes et les hommes sont fortes mais complexes. A une sous-formation très marquée des femmes que révèlent les chiffres des 40-59 ans se substitue, progressivement, une situation à trois caractéristiques: sous-formation encore nette des jeunes filles par rapport aux garçons dans les formations courtes; légère sur formation dans les

Tableau 1:

Population de 15 ans ou plus, non scolarisée, suivant le dernier niveau scolaire suivi (en %).

Source: enquête emploi en 1982.

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	15 - 39 ans	40 - 59 ans	15 - 39 ans	40 - 59 ans	15 - 39 ans	40 - 59 ans
Non connu	1 %	0,9%	1,1%	0,9%	1,1%	0,9%
Aucun diplôme, ou CEP seul	36,3%	59,9%	41 %	67,3%	38,7%	63,6%
BEPC seul	7 %	4,3%	9,5%	7,1%	8,3%	5,7%
CAP, BEP ou équivalent	34,2%	18,2%	23,9%	11,7%	29 %	15 %
Bac, brevet professionnel ou équivalent	9,8%	7,9%	11,3%	6,3%	10,5%	7,1%
Premier cycle universitaire ou équivalent	5,3%	2,7%	8,5%	4,3%	6,9%	3,5%
2 ^e , 3 ^e cycles universitaires, grandes écoles	6,4%	6,1%	4,7%	2,4%	5,5%	4,2%
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

filères d'enseignement classique; sous-formation aux niveaux très élevés. A l'heure où l'augmentation de l'activité féminine se poursuit où l'égalité professionnelle est une revendication de plus en plus partagée, ces inégalités de formation vont supposer des actions particulières pour arriver à la mixité réelle des emplois.

L'analyse des formations initiales n'est bien évidemment pas suffisante pour prévoir les effets des mutations sur le devenir professionnel des gens. La formation permanente, l'existence de formations voire de filières formation-promotion dans les entreprises ou les branches viennent les situations de départ. Selon qu'une femme travaille dans l'habillement ou le secteur bancaire, ses possibilités de formation et de promotion ne vont pas être les mêmes. Mais face aux mutations en cours, le niveau de formation risque fort d'être un critère très important de dissociation des trajets professionnels.

● LA POPULATION ACTIVE

Les mutations, et principalement les mutations technologiques vont frapper les individus de manière différente suivant leur statut, la branche d'activité économique et le type d'emploi qui sont les leurs. Il faut donc avoir présent à l'esprit comment se répartit la population active suivant ces différents critères.

LES STATUTS

Les quarante dernières années ont vu le salariat s'imposer comme statut dominant pour les actifs. En conquérant des droits et garanties, la classe ouvrière a créé une «situation juridique» attractive à laquelle d'autres catégories d'actifs se sont progressivement assimilés. Mais le statut de salarié est aujourd'hui divers.

Tableau 2: Population active par statut en 1982.
Source: recensement.

	Hommes		Femmes	
	nb	%	nb	%
Indépendants sans salariés	1 580 000	11,3	470 000	4,9
Employeurs	670 000	4,8	140 000	1,5
Aides familiaux	110 000	0,8	660 000	6,9
Apprentis	150 000	1,1	60 000	0,6
Salariés d'établissements privés	7 580 000	54,5	4 320 000	45,1
Salariés des services publics	850 000	6,1	400 000	4,1
Salariés de l'Etat et des collectivités locales	2 050 000	14,7	2 410 000	25,1
Chômeurs	930 000	6,7	1 130 000	11,8
TOTAL	13 920 000	100	9 590 000	100

La proportion des femmes chômeuses est nettement supérieure à celle des hommes. Mais la part plus grande des emplois publics dans l'emploi féminin le stabilise mieux que l'emploi masculin, plus concentré sur le privé, donc sur le risque de licenciement. Il ne s'agit là que d'un aspect relatif. D'ailleurs, il peut produire deux effets opposés: soit ancrer durablement le travail féminin malgré les remous et remises en cause dus aux mutations, grâce à la garantie statutaire de l'emploi, soit mener à une politique d'exclusion des femmes, parce que le chômage masculin sera considéré comme plus intolérable pour des raisons culturelles.

LES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

Le passé récent a déjà transformé en profondeur la répartition entre secteurs. Depuis près de vingt ans, la croissance des emplois a surtout été assurée par le tertiaire: il représente maintenant près de 60% des emplois, contre un peu moins de 35% au secondaire. Pour l'avenir, mutations technologiques et modifications des échanges internationaux vont bouleverser plus durement les secteurs industriels que ceux du tertiaire, même si dans ce dernier des évolutions très contrastées sont à prévoir.



LES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (tableau 3)

Là encore, on constate des différences hommes-femmes très nettes, avec, cette fois, des critères de différenciation renvoyant à la qualification ou à la position hiérarchique d'une part, aux types de métiers d'autre part.

LES AUTRES FACTEURS

Les données relatives au statut des salariés, à leur répartition dans les activités économiques, enfin à leur répartition dans les catégories socio-professionnelles restent trop globales pour saisir la diversité des trajets que peuvent entraîner les mutations technologiques. Il faut tenir compte d'autres données et notamment de l'âge des salariés, de la formation et de la taille des entreprises.

■ **L'âge.** Suivant les entreprises et même les branches, la pyramide des âges des salariés n'a pas la même allure. Ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs: effets à long terme des périodes d'embauche ou de licenciement, comportements des salariés face aux conditions de travail et d'emploi offertes, etc.

Mais la pyramide des âges n'est pas sans conséquences en période de mutation: l'organisme humain résiste plus ou moins aux contraintes du travail, le contenu des tâches effectuées depuis 5, 10 ou 15 ans rend plus ou moins apte à un réapprentissage.

■ **La formation.** Certaines positions acquises par les salariés résultent de leur ancienneté dans l'entreprise ou de choix en matière d'organisation du travail: c'est souvent le cas pour les agents de maîtrise et même pour d'assez nombreux cadres ou employés supérieurs. Mais dès lors que des technologies nouvelles entrent dans l'entreprise, le savoir professionnel antérieur, fruit des années de métier, perd de sa pertinence. Les positions acquises sont menacées.

■ **La taille des entreprises.** La multiplicité des emplois et les filières professionnelles sont surtout le fait des entreprises de taille moyenne ou grande. Or, depuis dix ans, ces entreprises voient leur emploi diminué et ce sont les petites et moyennes entreprises qui se développent. De 1974 à 1980, les entreprises de moins de 20 personnes ont créé 550 000 emplois, celles de plus de 200 en ont supprimé autant. Le solde quantitatif est équilibré certes, mais le système d'emploi n'est plus le même. Le mouvement devant se poursuivre, ce sont les systèmes de promotion, de mobilité et de «préretraite» dans l'emploi qui sont déstructurés.

Tableau 3: Les catégories socioprofessionnelles.
Source: recensement 1982.

Nota bene:

- 1) ce tableau ne comprend pas les effectifs de l'armée et de la police;
- 2) il inclut une part d'actifs qui ne sont pas salariés.

	Hommes		Femmes		Total %
	nb	%	nb	%	
Cadres supérieurs et moyens	1 465 000	13,5	850 000	10,6	12,3
Professions intermédiaires	1 517 000	14,1	1 048 000	13,1	13,7
Maîtrise et employés; personnels de service					
• Contremaître et agents de maîtrise	536 000	5,0	35 000	0,4	34,3
• Employés civils et agents des fonctions publiques	417 000	3,9	1 285 000	16,1	
• Employés administratifs des entreprises	639 000	5,9	1 893 000	23,7	
• Employés de commerce	157 000	1,5	585 000	7,3	
• Services directs aux particuliers	152 000	1,4	739 000	9,3	
Ouvriers					
• Ouvriers qualifiés	3 738 000	34,6	356 000	4,5	39,7
• Ouvriers spécialisés	2 167 000	20,1	1 199 000	15,0	
TOTAL	10 788 000	100	7 990 000	100	100

● LES TRAJETS PARTICULIERS DES GÉNÉRATIONS

Nous découvrons le présent, armés de ce que nous avons déjà vécu, appris et fait. Vouloir comprendre les mutations à venir et ce qu'elles peuvent entraîner, suppose de savoir ce que portent en elles-mêmes les personnes qui vont vivre ces mutations, les accepter ou y résister. Décrire toutes les habitudes et les comportements présents dans notre société serait trop long. Mais pour en donner un aperçu, on peut, à titre symbolique, choisir trois générations:

Celui ou celle qui a acquis les droits suffisants pour partir cette année à la retraite, avait vingt ans en 1936 et est né seulement cinq ans après la fondation de la CFTC. Un tiers à peu près des personnes de cette génération sont nées dans des familles paysannes, la même proportion dans des familles ouvrières. La plupart d'entre elles ont eu une scolarité courte (certificat d'étude à douze ou quatorze ans ou brevet à quinze ans). Plus du tiers des hommes sont devenus et restés ouvriers. 20% sont encore paysans, mais ils étaient 30% à l'être à l'âge de vingt ans; un tiers d'entre eux sont passés de la campagne à la ville au cours de leur vie d'adulte. Plus de la moitié des femmes ont travaillé quelques années pendant la guerre et à la Libération. Mais beaucoup se sont arrêtées, lorsqu'elles se sont mariées et ont eu des enfants; en moyenne, elles en ont eu nettement plus que leurs mères et que leurs filles; un quart d'entre elles ont eu plus de trois enfants. Depuis 1944, elles sont citoyennes et exercent le droit de vote. Souvenirs de la guerre mondiale et de celles de la décolonisation, découvertes progressives de la société de consommation dans les années 60 à 70 quand elle s'étend à la majorité de la société française, souvenirs d'un PC longtemps premier parti de France et d'une CGT ultramajoritaire, ces personnes arrivent à la

retraite - si elles n'ont pas connu d'abord une des multiples formes de cessation anticipée d'activité - en ayant vécu l'une des plus radicales transformations des structures de notre pays et connu trois Républiques.

Quarante ans est l'âge médian des actifs aujourd'hui; il y a autant de personnes actives au-dessous qu'au-dessus de cet âge. Nées en 1944, ces personnes avaient vingt ans lorsque la CFTC est devenue CFDT, vingt-quatre ans en 1968. Les femmes sont nées citoyennes l'année où le droit de vote leur a été reconnu. 25% de ces personnes proviennent de familles paysannes, 37% de familles ouvrières. Première génération du baby-boom, première génération du développement du système scolaire, première génération adolescente dans la croissance et l'extension de la consommation, elle a connu la guerre d'Algérie, le gaullisme de retour, *Salut les copains!*, l'ouverture à l'Europe et aux Beatles. Génération à la recherche de nouvelles formes politiques, mêlant le bénéfice et la contestation de la société de consommation, elle a connu aussi l'essor des luttes d'émancipation des femmes et certains de ses représentants arrivent aujourd'hui au pouvoir politique, économique, social. 10% des hommes nés cette année-là restent paysans. Si beaucoup ont commencé à travailler dans des catégories ouvrières, l'évolution économique en fait passer la proportion de 54% en 1964 à 40% en 1977. La proportion des cadres (notion floue mais qui sert de symbole à la mutation en cours) passe, dans la même période, de 14% à 32% pour cette génération. Surtout cette génération peut être prise comme repère d'une évolution des rapports entre les hommes et les femmes et de l'insertion des femmes dans la société. Accroissement continu du taux d'activité salariée, conquête des moyens de contraception puis de l'IVG, revendication de l'égalité salariale et de l'égalité professionnelle transforment en profondeur l'ensemble de la structure sociale. De nombreux rapports privés apparaissent éloignés du modèle familial antérieur. Une inflexion de la démographie accompagne ces mutations; les familles de plus de deux enfants vont diminuer des trois quarts en vingt ans, sans qu'on puisse expliquer ce dernier phénomène par des causes simplistes.

C'est, dit-on encore souvent, le plus bel âge: vingt ans. Qu'est-ce qu'avoir vingt ans en 1984? Ecouter Higelin ou Radio Beur sur la FM? Etre au chômage aux Minguettes? Ou se passionner pour l'informatique? C'est, en tout cas, avoir eu quatre ans en mai 1968, dix ans quand la crise a commencé et être ou arriver bientôt sur le marché du travail, quand il y a déjà près de 2,5 millions de chômeurs. Le monde rural s'est effacé pour laisser place à la ville et ses banlieues. A peine 15% de ces jeunes sont d'une famille paysanne; 45% sont nés dans des familles ouvrières, mais leurs parents souvent ont changé de métier pour devenir employés ou cadres. Beaucoup d'entre eux ont vu leur père mais aussi leur mère être salariés. Ils ont moins de frères et sœurs que les jeunes des générations antérieures.

A vingt ans, près de la moitié d'entre eux ont déjà quitté leurs parents, mais ce chiffre dissimule des

différences de situation très fortes entre ceux qui ont déjà quitté le système scolaire et les autres, entre garçons et filles. Début 1984, 39% des chômeurs avaient moins de vingt-cinq ans (272 000 jeunes gens, 424 000 jeunes filles). Une forte proportion d'entre eux vivaient chez leurs parents. Mais c'était le cas pour 81% des jeunes gens contre 58% des jeunes filles; 8% des premiers seulement vivant déjà en couple contre 28% des secondes. Il n'y a pas d'égalité des chances entre les sexes vis-à-vis de l'emploi; il n'y a pas non plus identité de comportement. Pour ceux qui poursuivent des études longues, il n'y a pas non plus identité entre garçons et filles. Si les filles sont dorénavant plus scolarisées et suivent plus longtemps des études que les garçons, il ne s'agit pas des mêmes études. De toute façon, avec un même diplôme, elles restent plus longtemps à la recherche d'un emploi.

● ENTRE L'ATTRAIT ET LA CRAINTE, QUELLE VISION DES MUTATIONS?

Les trente années de croissance ont transformé et marqué la société française en profondeur. Pour la première fois, la classe ouvrière a pu faire des projets à long terme grâce au quasi plein emploi et à la stabilisation des revenus (création et développement des revenus de remplacement, mensualisation etc...). Les conditions de vie des Français ont changé: l'habitat est récent, comporte des éléments de confort rares il y a seulement vingt ans (salle de bains, chauffage central, WC intérieurs), et souvent les salariés - y compris les ouvriers dans presque deux tiers des cas - sont propriétaires de leur logement. Automobile, télévision, réfrigérateur, lave-linge et appareils divers sont présents dans la plupart des ménages. Mais la crise, depuis dix ans, introduit des fractures dans cet acquis, surtout pour ceux et celles qui ne bénéficient pas de la garantie de l'emploi: périodes de recherche d'emploi entre des contrats précaires pour les jeunes, angoisse du licenciement vers quarante ans condamnant à la perte de son statut social. La crise crée de l'insécurité dans les esprits, car elle menace la position sociale et l'avenir des gens. Cette inquiétude ne donne pas clairement naissance à une volonté collective d'agir contre les inégalités. Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène. Parmi eux sans doute, le fait que dans une société de masse (production de masse, consommation standardisée, éducation, informations généralisées), les personnes ont cherché à se distinguer, à s'individualiser pour avoir une identité propre. En fait, un mouvement curieux existe entre une demande d'une garantie institutionnelle renforcée et la volonté d'actions individuelles. Dans ce mouvement, depuis quelques années déjà, «entreprendre» devient une valeur pour certaines catégories alors que l'entreprise était largement dénoncée il y a dix ans. Les mutations à venir vont aussi avoir des effets et être modelées par les attitudes que l'on perçoit dans «le corps social» français du début des années 80.

UN FUTUR TECHNOLOGIQUE?

Depuis une dizaine d'années, la CFDT s'efforce d'analyser les mutations technologiques en cours et d'agir pour que leur mise en œuvre dans les entreprises et les bureaux corresponde à de nouvelles formes d'organisation du travail, à une amélioration du service rendu aux usagers, à des besoins sociaux prioritaires. Deux ouvrages réunissant des contributions de nombreuses organisations jalonnent ce travail: *Les dégâts du progrès* (1977), *Le tertiaire éclaté* (1980). Les organisations CFDT, partant de leurs réalités de branches et d'entreprises ont développé également un travail important: dans le domaine de l'énergie (SNPEA, FGE), de l'informatisation (PTT, banques, finances, services), des nouvelles machines (FGMM, HACUITEX), des nouveaux produits et matériaux (FUC), etc. L'Union confédérale des cadres a animé depuis 1980 une campagne de longue haleine pour comprendre les mutations technologiques, définir des axes d'intervention. Nous ne partons donc pas de rien. Mais l'effort d'information, de formation du plus grand nombre de militants et de militantes est encore à poursuivre. Surtout l'analyse est toujours à reprendre, à préciser: les changements rendent vite dépassées des connaissances et des conclusions d'il y a deux ou trois ans.

● LES GRANDS DOMAINES DU CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Tant de changements et d'innovations se produisent, tant d'annonces tonitruantes sont faites parfois un peu précipitamment, tant de mots nouveaux apparaissent qu'il devient difficile de comprendre ce qui se passe. Il est surtout délicat de distinguer les domaines d'évolution fondamentale et l'énorme variété des applications. On peut distinguer, dans un premier temps, quatre domaines fondamentaux de mutation, et voir ensuite certaines applications.

SCIENCES DE LA VIE ET BIOTECHNOLOGIES

Moins connu et moins visible que l'informatique, ce domaine va pourtant changer beaucoup de choses dans les années à venir. L'utilisation des propriétés des organismes vivants à des fins de production n'est pas nouvelle: la fabrication des fromages, du pain, de la bière en sont des exemples très anciens. Mais depuis quarante ans, la biologie a fait des progrès considérables, notamment dans l'analyse des micro-organismes (bactéries, microbes, virus) et dans celui de la compréhension du code cellulaire, celui qui dirige le développement du vivant. Il est

désormais possible de repérer et d'isoler un gène pour en étudier la structure et les effets particuliers, de le «cloner» (l'imbriquer) dans un micro-organisme pour obtenir un effet particulier. Cette évolution des sciences de la vie commence à conduire à deux grands types d'utilisation industrielle. La première utilise les particularités normales de certains micro-organismes, mais en les contrôlant, voire en les développant, pour obtenir des transformations de certaines matières: on retrouve les phénomènes anciens de la levure ou de la fermentation mais amplifiés, accélérés, permettant des productions impossibles sous ces formes auparavant. Par exemple, on peut produire du méthane (gaz de chauffage) à l'aide de réacteurs biotechnologiques consommant des végétaux. La seconde utilisation consiste en une manipulation des structures de micro-organismes, pour leur faire produire des substances très difficiles et coûteuses à obtenir par d'autres méthodes. Cette voie sert actuellement surtout dans le domaine pharmaceutique.

L'ÉNERGIE

Le débat pour ou contre l'énergie atomique occulte d'autres évolutions se produisant dans ce domaine. La recherche évolue dans différentes directions: utilisation de l'énergie solaire (mise au point de capteurs), développement de nouvelles piles et batteries, mise en valeur de sources naturelles peu exploitées (pompes à chaleur). Mais d'autres domaines moins connus doivent être cités. Le laser depuis quelques années sert aussi à concevoir de nouveaux dispositifs de travail (par exemple des systèmes de coupes du tissu) ou de nouveaux armements. La capacité de maîtriser une forte concentration d'énergie - par exemple pour obtenir des températures très élevées - passe par une maîtrise des phénomènes magnétiques dont les retombées ne se cantonnent pas à la recherche nucléaire. En RFA et au Japon, des recherches combinant ces domaines servent à mettre au point des systèmes de transport terrestre dépassant 500 km/h.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

On touche là des phénomènes qui sont le plus fréquemment assimilés aux mutations technologiques. Mais les objets multiples cachent les principes fondamentaux. Aujourd'hui, on doit examiner de manière liée les technologies de l'information (celles qui permettent de réduire une information en un flux de micro-variations électriques pour la traiter) et celles de la communication (envoi, circulation, réception des informations), car elles sont de plus en plus étroitement liées entre elles.

À la base des technologies actuelles de l'information se trouve le microprocesseur - souvent appelé «puce» - c'est-à-dire un composant électronique de très faible dimension qui comprend des milliers de circuits logiques ou de circuits de calculs.

Les technologies de la communication sont faciles à appréhender par des objets familiers: téléphone, radio, télévision. Derrière ces objets, des techniques différentes de réception et de codage d'un message

(micro du téléphone, caméra de télévision), de transmission et de guidage du message (fils téléphoniques et centrale téléphonique, émetteur TV et ondes hertziennes), de décodage et réception du message.

La micro-électronique vient depuis plusieurs années transformer ces différentes techniques de communication (passage des centraux téléphoniques électro-mécaniques aux centraux temporels) et ouvre progressivement la voie à une unification des communications démultipliant leurs possibilités: transfert simultané de la voix et de l'image dans un appel instantané, banques de données d'images et plus seulement de lettres et de schémas, etc.

LES MATÉRIAUX NOUVEAUX

On saisit souvent mal l'importance décisive qu'a la mise au point de matériaux nouveaux dans les mutations technologiques. Pourtant, sans les propriétés du silicium, la miniaturisation des micro-processeurs n'aurait pas suivi le chemin connu. Plusieurs mutations dans le domaine des matériaux sont repérables:

- *Métaux et alliages métalliques*: les évolutions sont de trois ordres: amélioration considérable des qualités de métaux classiques (meilleure résistance à la déformation, meilleure conductibilité, etc.); maîtrise nouvelle de la production de métaux rares (par exemple le titane, essentiel en aviation); production d'alliages nouveaux présentant des qualités supérieures aux métaux et alliages classiques.
- *Produits chimiques*: on peut distinguer deux évolutions principales: celle concernant les polymères qui permet d'obtenir des produits ayant des caractéristiques plus proches de celles des métaux, notamment pour la conduction du courant; celle des matériaux composites qui avec d'autres caractéristiques que les polymères peuvent aussi concurrencer les métaux.
- «*Terres à feu*» sous ce nom se dissimulent, par exemple, des céramiques résistant à de très hautes températures, ce que ni métaux, ni produits chimiques nouveaux ne peuvent faire.
- *Cristaux*: la montre à quartz a bouleversé l'horlogerie. Mais les cristaux et les structures géométriques sont des matériaux dotés de caractéristiques précieuses dans de nombreuses techniques de pointe.

● COMBINAISONS ET RAMIFICATIONS DES TECHNOLOGIES

Ce qui donne toute son ampleur aux mutations technologiques en cours, c'est qu'il y a co-évolution et combinaisons des acquis entre les grands domaines de mutation. En liant technologies de l'information et des communications, nous avons déjà souligné ce fait. De même en soulignant le rôle du silicium dans

l'évolution de l'informatique. Ce que nous voyons le plus souvent, ce qui bouleverse le travail et change les objets du quotidien, ce sont des combinaisons et des ramifications partant des grands domaines de mutations. Prenons deux exemples simples: Airbus et le TGV. Spontanément le public ne les qualifie pas de nouvelles technologies: un avion, un train, rien de bien neuf. Mais par-delà la forme usuelle, ces deux productions sont bien des produits issus de nouvelles technologies et sont elles-mêmes de nouvelles technologies: leur conception a mobilisé des milliers d'heures d'ordinateur; les matériaux utilisés sont parmi les plus récents; les équipements intègrent largement la micro-électronique; l'utilisation de l'énergie s'y fait de manière particulièrement économique, etc.

Citons quelques exemples de combinaisons et de ramifications des nouvelles technologies qui jouent déjà un rôle dans la transformation du travail: les machines-outils à commandes numériques (dont le réglage, les changements d'outils, les séquences d'action sont programmés par micro-processeurs); les robots industriels soit «simples» (robots soudeurs, robots de peinture), soit «complexes» (c'est-à-dire pouvant identifier des formes et donc trier, ajuster des objets); les régulateurs de système: il s'agit essentiellement de dispositifs contrôlant un processus (une réaction chimique, une opération de raffinage du pétrole, etc.) et corrigeant au fur et à mesure des besoins les différents paramètres déterminant ce processus; les éléments de bureautique (cet ensemble vaste et disparate recouvre les machines à écrire programmable, les machines de traitement de texte, les duplicateurs et télécopieurs). Le futur de la bureautique est d'articuler dans un même système ces appareils aujourd'hui disjoints pour arriver à une gestion intégrée de la production et de la diffusion des informations. C'est dans le domaine des technologies informatiques et de la communication que les ramifications sont le plus nombreuses, s'appuyant pour une part importante sur des matériaux nouveaux. Ainsi, les fibres optiques apportent une véritable révolution dans le domaine du transfert des messages, en combinaison avec l'utilisation des satellites. La liste n'est pas close avec ces quelques exemples. En fait, il faut désormais suivre avec attention et régularité les mutations technologiques, car de nouvelles possibilités ou de nouveaux progrès sont mis au point très rapidement.

● DE NOUVEAUX ESPACES DE PRODUCTION

Aux changements purement technologiques commencent à s'ajouter aujourd'hui des changements rendus possibles par une nouvelle utilisation des océans ou de l'espace aérien. Même si les effets massifs sur la production de ces aspects nouveaux ne sont pas pour le court terme, il faut être attentif aux développements de ces nouveaux espaces: c'est encore l'avenir. C'est déjà demain!

● EFFETS DE CES MUTATIONS DANS LE TRAVAIL

Si ces mutations technologiques sont cernables et si leurs développements sont d'ores et déjà des certitudes, prévoir leurs effets sur les systèmes de production et le travail est beaucoup plus complexe. De nombreux facteurs autres que purement techniques entrent en jeu; les erreurs de prévision sont légions. La logique du développement des mutations dans la production tend à l'intégration progressive des différentes fonctions de l'entreprise dans un seul système. Cette intégration est d'ores et déjà l'objectif du travail des techniciens et de nombreuses avancées en ce sens existent déjà dans les entreprises. Citons quelques exemples:

- *Dans la répartition pharmaceutique*, la gestion des stocks, la composition des livraisons par destinataires, la circulation des produits entre le stock et l'emballage et l'optimisation des chargements des livreurs sont totalement informatisées dans de nombreux cas. Les pharmaciens font d'ailleurs également leurs commandes par informatique.
- *Dans la presse*, les journalistes peuvent de plus en plus souvent taper directement leur texte sur écran, le corriger. L'ordinateur fait ensuite la mise en page du journal.
- *Dans le travail mécanique*, l'ordonnancement et la réalisation du travail par informatique et machines à commandes numériques commencent à se répandre.

La liste serait impossible à dresser: chaque fédération et chaque région a des exemples qui vont de la machine automatique à vendanger aux nouvelles cimenteries totalement informatisées, du traitement de texte aux robots.

PEUT-ON QUANTIFIER LES EFFETS SUR L'EMPLOI?

C'est là que la prospective est le plus difficile à faire. Donnons quelques raisons de cette difficulté. Il y a d'abord des exemples de mutations n'ayant eu aucun effet notable sur l'emploi: c'est le cas, par exemple, de la photocopie. L'informatique répartie (multiplication des terminaux) dans les banques et les assurances n'a pas eu, jusqu'à cette année, d'effets quantitatifs nets alors que les prévisions faites au milieu des années 70 portaient sur une réduction d'un quart des effectifs. Il y a ensuite la combinaison de plusieurs mutations sur une période de temps. Dans l'automobile, par exemple, on assiste à la fois à des changements de matériaux (les plastiques et produits composites remplaçant le métal), à la robotisation de certaines tâches et à l'utilisation accrue de l'informatique (à la conception, au dessin comme à la gestion des stocks et l'ordonnancement des produits). Sans analyse détaillée de chacune de ces mutations, de son rythme de mise en œuvre, enfin des effets combinés, que peut-on prévoir? Et qui dispose des informations? Il y a ensuite les déconvenues technologiques. Entre le projet logique des ingénieurs et son fonctionnement réel face à tous les milliers d'aléas parfois minuscules que corrige l'intervention humaine, il peut y avoir des délais parfois très longs, trois, quatre ou cinq ans. Enfin, toutes ces mutations sont effectuées dans un environnement économique de croissance ou de régression suivant les branches et les périodes. Mesurer les effets en perte d'emplois est très difficile. Mesurer ceux en terme de créations tout autant. D'après les derniers travaux de l'UCC, les emplois utilisant directement (au moins 1 heure par jour) des matériels informatiques s'élèveraient à environ 10%



des emplois (2,1 millions d'emplois) en 1984 et, prévisionnellement, à environ 6,3 millions en 1990.

QUELS EFFETS QUALITATIFS SUR L'EMPLOI?

A côté des effets quantitatifs, il faut également s'interroger sur les effets qualitatifs que les mutations technologiques peuvent avoir sur le travail. Ces effets peuvent être distingués suivant deux domaines: celui des conditions de travail, celui de la qualification du travail. Les jugements trop rapides ne sont pas de mise non plus dans ces domaines.

● *Les conditions de travail.* Par l'intermédiaire de consoles de visualisation, les mutations technologiques ont, dès le milieu des années soixante-dix, été assimilées à une dégradation des conditions de travail. Indéniable lors de l'installation des premiers matériels, de très nombreuses actions sont venues changer profondément cette situation. Les matériels ont changé, leurs conditions d'installation aussi: des pauses, la réduction du temps journalier sur écran, une modification de l'organisation du travail dans certains cas ont été obtenues. Au total, il y a peu de technologies sur lesquelles on peut aussi clairement repérer la trace de l'action des travailleurs. Ou plutôt des travailleuses, car elles sont nettement plus nombreuses que les hommes à travailler sur «visu». Dans d'autres cas, les mutations sont directement positives sur le plan des conditions de travail: les robots-peintres et soudeurs dans l'automobile évitent à des salariés des tâches répétitives exposant à des nuisances graves au plan de la santé (plomb dans la peinture; multiples toxiques présents dans les fumées de soudure). S'il est vrai en revanche que l'évolution technologique s'accompagne souvent de l'extension du travail posté ou du travail de nuit, les raisons financières l'expliquent plus que les raisons purement techniques. Les préjugés ne peuvent donc tenir lieu d'analyse.

● *La qualification du travail.* Les situations sont également très contrastées. Associer automatiquement informatisation et déqualification est souvent un peu court. Dans les assurances ou dans les banques, le sujet a été âprement discuté dans la deuxième moitié des années soixante-dix. En fait, il paraît préférable de parler de modifications des positions relatives de certains groupes de salariés (certaines couches de salariés qualifiés le deviennent moins, des non-qualifiés peuvent le devenir plus) et de transformation dans l'organisation du travail. Mais les effets de l'introduction des technologies nouvelles sont aussi limités par des règles issues de l'ancienne organisation du travail ou de «valeurs générales» qu'il n'est pas question de remettre en cause. Ainsi, tous les systèmes dits de bureautique sont largement sous-utilisés, parce que sinon ils remettraient en cause la traditionnelle hiérarchie homme/femme dans les emplois de bureau. Or, l'objectivité des systèmes de qualification ne peut pas permettre une telle remise en cause! Ainsi encore, la transformation de l'organisation du travail industriel rendue possible par les technologies nouvelles de



production se heurte à l'existence en France d'une couche d'encadrement et de maîtrise ayant peu de fonctions techniques, mais à laquelle les employeurs tiennent pour des raisons de gestion ou de contrôle social.

● TOUT N'EST PAS JOUÉ

Les mutations technologiques font peur. Plus exactement, certains changements brutaux, mais somme toute moins nombreux qu'on le croit, et beaucoup d'annonces tonitruantes et de prospectives hasardeuses accroissent une inquiétude que la crise économique a fait naître. Dans le même temps, ces mutations fascinent: les jeunes générations, certains groupes sociaux sont passionnés par elles, les jouent gagnantes pour l'avenir. Il s'est vendu 65 000 ordinateurs personnels en 1983 en France, il s'en vendra sans doute 200 000 en 1984, il y en a déjà 30 millions aux USA; même si la moitié d'entre eux restent au fond d'un placard, ça fait quand même beaucoup. Indubitablement, l'avenir et même l'avenir proche sera marqué par les technologies actuellement en développement ou en gestation. Pour autant, cet avenir n'est pas déjà construit. Les modes d'utilisation et de combinaison de ces technologies dépendent de choix où interviennent de nombreux acteurs. Les développements technologiques sont en interaction avec le développement social: l'un ne domine pas l'autre. L'organisation du travail avec ces outils suppose toujours, sauf rares exceptions, des «opérateurs humains»: ce sont même eux qui déterminent finalement la productivité réelle des systèmes. Bref, l'avenir n'est pas déjà déterminé; il reste encore largement à faire. Encore faut-il bien sûr vouloir le faire, définir des objectifs et des méthodes: inventer

la pratique syndicale qui oriente la société confrontée aux mutations technologiques. Finalement, le nouveau mode de développement est peut-être au bout des nouvelles technologies... si nous savons nous y prendre.

LES ESPACES DE L'ACTION SYNDICALE

Cette partie est largement interrogative. Les mutations technologiques sont diverses et complexes. Les transformations du travail et de la société qu'elles engendrent le sont aussi. Si de nombreuses analyses et bon nombre d'actions ont été menées par la CFDT sur ces problèmes durant les dernières années, il est trop tôt pour avoir des idées totalement arrêtées, des objectifs revendicatifs bien ficelés. Essayer de repérer les espaces de l'action syndicale face aux mutations en cours est un temps utile pour la réflexion comme pour l'action. Il appartient à l'ensemble des organisations de compléter l'analyse, de tirer le bilan des actions qui seront menées les prochaines années et de leurs résultats pour enrichir notre réflexion collective et les capacités d'action de notre syndicalisme. Quatre espaces d'action sont présentés. Certains sont classiques, mais doivent sans doute être en partie réévalués à la lumière des changements en cours. D'autres sont peut-être plus nouveaux, la façon de les aborder plus incertaine. Il y a sans aucun doute bien d'autres espaces d'action, ne serait-ce que celui des libertés: la réflexion et le débat doivent se poursuivre.

● LE TRAVAIL: QUALIFICATION, ORGANISATION ET CONDITIONS

Quelles tendances lourdes retenir de la description des mutations technologiques en cours? La possibilité d'éloigner les salariés de la plupart des actes physiques liés à la production? La possibilité de développer des emplois de conception, de prévision, d'organisation et de communication? La diminution des emplois industriels classiques et le développement d'emplois de service, de création, de réponses aux besoins sociaux? Aucune de ces tendances n'est certaine, aucune ne sera vraisemblablement totalement dominante. Mais elles représentent une part du possible. La question la plus complexe que posent les mutations technologiques au syndicalisme est sans doute la suivante: est-il capable de définir et d'imposer les types d'emploi et d'organisation du travail qu'il souhaite, alors que sa pratique la plus fréquente est d'intervenir en correction de situations imposées. La question paraît peut-être un peu

fallacieuse au moment où il s'agit souvent de lutter contre la disparition d'emplois. Pourtant elle est pertinente à moyen et long terme: avec ou sans reprise, avec ou sans crise sociale, les sociétés occidentales seront obligées de retrouver un ajustement du marché de l'emploi. La question du travail, de son contenu, de son organisation, de ses conditions est donc toujours une question pour le mouvement syndical. Quelles idées directrices peuvent guider notre action dans ce domaine?

● *Première idée:* l'efficacité économique, au plan des entreprises comme au plan des pays relève aujourd'hui avant tout du «facteur humain». Les différences de niveau technologique entre les pays développés ne sont guère tenables longtemps sans risque d'effondrement du retardataire. A niveau technologique équivalent, c'est l'activité humaine donc à la fois l'organisation du travail (le système collectif) et l'autonomie d'action des individus (donc notamment leur qualification) qui sont sources de compétitivité. Les employeurs qui croient encore aux vertus du taylorisme disciplinaire, les organisations syndicales qui se méfient de l'expression directe et de l'autonomie croissante des salariés manqueront le virage social et technologique en cours. D'autant plus qu'une des potentialités les plus fortes des technologies de l'information est de permettre une répartition nouvelle des informations, de favoriser la décentralisation des actions sans perdre en cohérence. Le spectre de Taylor peut, peut-être, disparaître enfin. Bien sûr, ce n'est pas gagné, loin de là: mais c'est un espace essentiel d'action pour les temps en cours.

● *Deuxième idée:* la capacité d'adaptation rapide des productions et des gestions sera pendant longtemps un atout stratégique. Depuis une quinzaine d'années, les organisations du travail rigides reposant sur la parcellisation du travail, un encadrement hiérarchique lourd ont montré leur faiblesse dans l'évolution économique et technologique. Vouloir pouvoir s'adapter, pour une entreprise, suppose que les salariés, tous les salariés l'acceptent et le puissent. Or, s'ils sont spécialisés étroitement, s'ils sont contraints à des actes répétitifs, très limités, non seulement l'adaptation est difficile, mais ils perdent une part de leur capacité. Aller vers des emplois plus ouverts, plus polyvalents est indispensable pour gagner en capacité d'adaptation. Cela oblige les entreprises à accepter une autre organisation du travail et surtout une nouvelle gestion du changement; cela suppose aussi de nouvelles définitions des qualifications et de la mobilité que syndicats et salariés n'ont pas encore acceptées ou définies.

● *Troisième idée:* les modes de commandement devront changer. L'élévation du niveau scolaire durant les années soixante a déjà ébranlé sévèrement les formes usuelles d'encadrement. La poursuite de cette élévation et la nécessité d'emplois plus nombreux en recherche, études, dans les domaines techniques, les mouvements culturels aussi supposeront une évolution plus forte encore.

- *Quatrième idée*: les conditions de travail seront soumises de plus en plus à une critique serrée. Si la crise économique a paru masquer les exigences en matière de conditions de travail, l'analyse plus détaillée des situations montre qu'il n'en est rien : l'expression des critiques a sans doute changé de forme mais cette action souvent souterraine demeure importante. Or les nouvelles technologies peuvent faire naître de nouvelles contradictions: entre les solutions à des problèmes de conditions de travail qu'elles permettent d'envisager et les contraintes économiques liées à leurs coûts. Elles peuvent aussi mener à de nouvelles contraintes. Faire l'impasse sur ces problèmes mènerait à des conflits critiques.

- *Cinquième idée*: le travail devra être mixte. L'évolution de l'activité féminine doit être vue comme un fait irréversible. Mais son augmentation quantitative ne se traduit pas par une mixité des emplois: or, l'égalité revendiquée suppose cette mixité. Les mutations technologiques peuvent la favoriser, en changeant les travaux et métiers anciens dans lesquels s'ancrait la division sexiste du travail, en effaçant largement les frontières entre les métiers du secondaire et ceux du tertiaire, elles peuvent permettre des politiques actives d'égalité. Mais les nouvelles technologies ne sont qu'une opportunité: resteront les habitudes et les préjugés, resteront les stratégies des employeurs de division de la main-d'œuvre.

- *Sixième idée*: les mobilités seront des caractéristiques du nouveau système d'emploi. Mobilité entre les postes, mobilité inter-secteurs, mobilité de promotion et sans doute aussi mobilité géographique. Au cours des quarante dernières années, nous avons surtout connu des mobilités liées à l'évolution du système économique français, à côté de quelques mobilités au sein de filières professionnelles. L'avenir sera sans doute à une nouvelle forme de mobilité inter-sectorielle, parce que les combinaisons technologiques seront de plus en plus déterminantes dans l'évolution économique et donc dans le déroulement des carrières professionnelles. Avec le développement de la mobilité, ce sont des règles très anciennes de déroulement de carrière qui sont remises en cause. Ce sont aussi des problèmes humains importants qui sont posés. La mobilité géographique n'est pas acceptable sans certaines mutations sociales (accès au logement, forme de scolarisation des enfants, conditions de circulation, emploi du conjoint ou de la conjointe, etc.).

● IL FAUT DES POLITIQUES NOUVELLES DE FORMATION

Les idées directrices présentées ci-dessus pour le travail ne peuvent prendre de sens qu'au prix de profondes mutations dans le système de formation. Deux exemples mettent largement en lumière ce besoin. Les mutations qui frappent certains secteurs industriels de production

de masse (téléphonie, électro-ménager, automobile) posent des problèmes de formation considérables: par le nombre de personnes concernées, nombre pour lequel il n'existe ni institution, ni formateurs, ni programmes de formation adéquats; par les caractéristiques des populations concernées: souvent des OS, souvent des femmes et des immigrés à niveau de formation initiale faible et surtout des personnes qui ont eu pendant des années un travail ne développant pas leurs connaissances, surspécialisant certaines fonctions, laissant une part essentielle de l'intelligence en jachère. Deuxième exemple: la faiblesse du niveau moyen de formation des jeunes sortant du système scolaire par comparaison avec celui des autres pays développés, à laquelle s'ajoute le maintien de formations professionnelles sur des techniques dépassées qui ne peuvent conduire qu'au chômage ou à la déqualification. Les systèmes de formation sont à redéfinir. Mais comment? Des pistes ont déjà été avancées par le SGEN pour le système scolaire ou par la FGMM dans le cadre de problèmes de reconversion. Trois pistes principales sont en débat.

- *La formation initiale*: l'échec scolaire, l'absence de formation de base stabilisée et de formation professionnelle doivent-ils rester une fatalité? Doit-on continuer à avoir un tiers des sorties du système scolaire sans aucune formation utile pour une vie professionnelle? Avec les zones d'éducation prioritaire, les avancées contenues dans «l'accord jeunes», la CFDT avance des solutions nouvelles. Reste à les faire connaître et accepter, à leur donner plus d'ampleur. C'est ça, sans doute, le vrai débat sur l'école. Il ne fait encore que commencer.

- *La formation permanente*: les mutations entraînent souvent des reconversions professionnelles, même quand l'emploi n'est pas menacé. La formation professionnelle deviendra une nécessité croissante pour que les salariés puissent comprendre, maîtriser les aspects des nouveaux métiers, innover dans leur emploi. Le volume de la formation permanente en France, qui reste beaucoup trop faible, les inégalités d'accès à ce droit sont-ils des facteurs de réussite ou de stagnation du pays? Ne faudra-t-il pas redéfinir ce système, lui donner une toute autre ampleur, non seulement dans l'intérêt des salariés mais aussi de l'économie du pays?

- *Le travail et l'entreprise comme lieu de formation*: la séparation travail-formation est, dans une phase de mutation, un handicap. Handicap pour les salariés qui doivent subir les changements de mode de vie, de comportements en passant d'un système à l'autre. Handicap pour les entreprises qui procèdent par rupture plutôt que par ajustements continus. Le travail doit pouvoir être aussi pleinement une activité de formation, l'entreprise un lieu de formation. Cela suppose une autre organisation du travail et une autre division des tâches. Dans l'automobile, des pistes commencent, sous la pression de la CFDT, à s'ouvrir en ce sens. Quelques entreprises également commencent à chercher des procédures nouvelles (contrat avec des établissements scolaires, redéfinition des actions de formation permanente) pour que le travail soit aussi un temps de formation.

● DÉPLACEMENTS ET REDÉFINITIONS DES POUVOIRS

Au cours des trente ou quarante dernières années, un mouvement très fort de concentration du pouvoir économique a eu lieu en France au travers du développement de grands groupes, de nouvelles méthodes de gestion, mais aussi du renforcement du centralisme parisien favorisé par la constitution de la V^e République. L'insertion de la France dans la CEE, l'internationalisation des économies occidentales ont ajouté à ce premier mouvement une autre dimension: le pouvoir économique - mais dont les effets ne sont pas seulement économiques - s'exerce de plus en plus souvent en dehors des frontières nationales. Les sociétés multinationales, la spéculation sur les monnaies sont les exemples les plus frappants de cette évolution. Elle se traduit souvent au plan local par le sentiment d'une impuissance complète face à des décisions qui sont prises ailleurs par des gens que l'on ne connaît pas, avec lesquels il n'y a quasiment aucune négociation possible. Cette évolution historique, même si elle comporte des aspects structurels durables, n'est

peut-être pas définitivement figée. Trois aspects principaux peuvent ouvrir en France des espaces nouveaux pour d'autres répartitions des pouvoirs.

- *Le premier aspect* renvoie à certaines des nouvelles technologies en développement. Facilitant le traitement et la circulation de l'information, elles peuvent permettre à des groupes, des individus d'avoir accès à des données qui jusque-là étaient réservées à peu de personnes. Permettant de «supprimer l'espace» par la vitesse de transfert des informations, elles peuvent bouger la hiérarchie des localisations. Il n'est pas absurde a priori d'imaginer un nouvel aménagement du territoire s'appuyant sur les opportunités que créent les nouvelles technologies.

- *Le deuxième aspect* renvoie au développement de nouvelles couches techniciennes nécessaires, au développement des technologies de l'avenir et à leur mise en œuvre dans les divers systèmes de production. Comme toute couche de salariés qualifiés, ces personnes sont par leur place dans l'organisation du travail dotées d'un pouvoir face aux employeurs. Pouvoir qui reste longtemps seulement potentiel, pouvoir qu'elles peuvent utiliser à des fins catégorielles, mais pouvoir quand même qu'il ne faut pas oublier: c'est souvent, historiquement, de l'existence d'un tel pouvoir qu'est né le syndicalisme; rien n'interdit qu'il ne se renouvelle notamment sur ces bases nouvelles.

- *Le troisième aspect* est plus spécifique à la France et à son actualité législative récente. La décentralisation entamée dès le début du septennat de F. Mitterrand, même si ces effets concrets, quotidiens pour l'individu ne sont pas encore clairs, a introduit une rupture profonde avec l'organisation des pouvoirs en France. Le voyage obligé par Paris, par le député ou l'administration centrale, peut s'estomper au profit d'une nouvelle dynamique des rapports locaux. Les responsabilités des élus, le contrôle des électeurs, le jeu des rapports de force et des propositions peuvent y gagner beaucoup, entraînant l'ouverture de nouvelles pistes d'actions et d'initiatives économiques et sociales.

Ces trois évolutions ne suffisent pas pour rendre automatique une décentralisation des pouvoirs ni a fortiori favoriser l'accès de nouvelles couches au pouvoir. Mais réfléchir aux mutations en cours en ayant des objectifs sur ces questions est possible et nécessaire. Les réseaux de traitement et de diffusion des informations vont structurer notre société pour l'avenir, autant sinon plus que les réseaux routiers ou ferroviaires l'ont fait par le passé: de tels enjeux sont difficiles à négliger. La décentralisation oblige déjà à des ajustements de nouveaux rapports où s'élaborent progressivement les règles de demain: le syndicalisme peut-il ne pas saisir cette opportunité? Les nouvelles technologies commencent à «produire» des salariés dotés de pouvoir parce qu'ils sont, comme les cheminots ou les responsables du dispatching à EDF ou la télévision, dans une position-clé: leur organisation n'est-elle pas un élément important pour le syndicalisme de demain?



● **MODES DE VIE ET ESPACES HUMAINS**

Les technologies saisissent la ville et l'espace de vie des hommes et des femmes de multiples manières. Les voitures ont creusé leurs sillons dans les cités au point de les rendre inhospitalières; la télé rend désertes les rues des banlieues. Mais aussi le TGV rapproche les champs de ski et «la poste relie entre eux les hommes». Par les modes de consommation qu'elles entraînent, par leurs effets sur l'environnement, par l'évolution du système d'emploi qu'elles accélèrent les technologies ne bouleversent pas seulement le travail: elles transforment aussi les modes de vie. Peut-on avoir un projet sur les modes de vie en société que l'on souhaite voir favoriser par les mutations technologiques en cours? A mi-chemin entre des problèmes déjà présents et des perspectives à creuser, on peut dégager quatre pistes:

- *Les temps de la vie sociale.* A l'uniformité du temps du monde rural, le développement économique a substitué une hétérogénéité des temps sociaux. Elle est en train de prendre des aspects nouveaux depuis quelques années, notamment en zone urbaine du fait des évolutions suivantes: le développement du travail des femmes qui remet en cause en cascade le temps des enfants, celui des achats des ménages mais aussi les formes du temps de travail (notamment par le développement du travail à temps partiel); l'augmentation du nombre des retraités qui deviennent de plus en plus les seuls résidents permanents dans des quartiers ou des régions qui ne sont pas conçus pour eux; la multiplication des types d'horaires particuliers liés soit aux caractéristiques des secteurs d'activités, soit au développement de nouvelles formes d'emploi. Or, la vie sociale repose sur des temps «communs» soit de fonctionnement de services, soit de respect des autres (temps de sommeil donc de silence, etc.) et ces temps communs eux-mêmes renvoient, par exemple, à des règles héritées en matière d'urbanisme, d'organisation des transports ou des services. Au-delà de la question de la réduction du temps de travail, dans le contexte actuel de l'emploi, quelles organisations des temps sociaux sont souhaitables, souhaitées, organisables?

- *Les services.* Publics ou privés, beaucoup de services importants correspondent à des «traitements d'information». Les nouvelles technologies peuvent largement les transformer: les guichets bancaires automatiques, les services de renseignement informatisés que propose Minitel montrent déjà vers

quoi l'on se dirige. Au-delà des transformations du travail dans les administrations et les entreprises qu'offrent ces services, cette évolution est-elle sans conséquences sur la vie sociale? L'absence de tout agent sur les quais du métro ou dans les gares SNCF - puisqu'il y a des distributeurs automatiques - est-elle forcément la voie du progrès? Celle d'une vie sociale plus agréable pour toutes les catégories de la population? Si ne plus faire des queues infinies pour accéder aux guichets des administrations est apprécié par les usagers, les rapports informatisés seront-ils suffisamment clairs pour que les citoyens n'aient pas l'impression d'être dépendants du bon vouloir d'une machine obscure? Seront-ils respectueux des libertés? Qu'est-ce qu'un centre ville ou que l'animation d'un village si toutes les démarches peuvent être faites de chez soi par système de télécommunication? Sans donner dans catastrophisme, n'est-il pas utile de s'interroger, du côté des usagers comme des salariés, sur les répercussions dans la vie sociale des mutations prévisibles sur l'organisation des services?

- *L'espace.* Lieux de travail, lieux d'habitation, lieux de loisirs urbains, lieux de vacances plus ou moins longues; entre tous ces lieux, des transports, quand ce n'est pas des embouteillages. La vie sociale, c'est aussi des espaces disjoints, plus ou moins articulés entre eux, plus ou moins agréables en fonction de choix passés sur leur aménagement. Certaines technologies peuvent avoir des conséquences sur l'organisation, comme celles des communications. On parle souvent de télé-travail ou de travail à domicile pour montrer les potentialités nouvelles de l'informatique et de la bureautique. La répartition de petites unités de travail reliées par des réseaux de télécommunication est présentée parfois comme l'alternative aux grandes concentrations d'emplois. Quelles seront les conséquences sur la vie sociale - dans le travail et hors du travail - de telles transformations? Ce qui est imaginable aussi pour le travail ne pourrait-il pas être imaginable pour favoriser des améliorations du tissu urbain ou désenclaver certaines zones isolées?

Ces pistes concernant l'évolution de la vie sociale sous l'effet direct ou indirect des nouvelles technologies paraissent peut-être moins faciles à saisir pour l'action syndicale que celles concernant le travail. Mais elles trouvent une part de leurs origines justement dans l'évolution du travail et des lieux de travail. C'est l'articulation entre ces deux temps, ces deux lieux disjoints par la société industrielle qu'il faut tenter de rétablir à l'occasion des mutations à venir.

**Modifications
statutaires**

cfdt

SOMMAIRE

Les modifications soumises au congrès	67
● Présentation générale des propositions	67
- La mixité des instances confédérales	67
- Organisation et représentation des retraités dans la CFDT	71
- L'actualisation et la clarification des rédactions	77



● Les textes soumis au débat	78
- Propositions de modification des statuts ...	78
● Règlement intérieur de la CFDT adopté par le conseil national	84



LES MODIFICATIONS SOUMISES AU CONGRÈS

Les modifications de statuts proposées au congrès font suite aux décisions prises à Metz sur la mixité des instances syndicales. Les dispositions prises alors étaient expérimentales et transitoires; leur mise en œuvre devait faire l'objet d'un bilan. Le bureau national a appliqué le mandat du congrès et il estime que plusieurs des dispositions peuvent maintenant devenir définitives, donc inscrites dans les statuts.

L'organisation et la représentation des retraités dans la CFDT ne font pas l'objet de propositions de modification des statuts. Les travaux menés durant ces trois années ont fait découvrir une réalité plus complexe et plus diversifiée que prévu initialement. La mise au point de solution adaptées, efficaces et acceptées par les parties intéressées demande une prolongation de la réflexion et du débat au-delà de ce 40^e congrès.

Les discussions sur les statuts ne sont pas si fréquentes, aussi saisit-on l'occasion pour «toiletter» les textes. Il s'agit d'actualiser et de clarifier sans remettre en cause les principes et logiques d'organisation et de fonctionnement de la CFDT.

Le conseil national a défini les orientations politiques pour la mixité des instances confédérales dans sa session de janvier 1984. Ce débat a été préparé par la commission confédérale travailleuses, puis par le bureau national. Parallèlement, le bureau national a mis en place un groupe de travail avec la mission suivante:

- a) proposer des rédactions dans les statuts et règlement intérieur en application des orientations prises par le conseil national et relatives à la mixité des instances confédérales;
- b) proposer des rédactions dans les statuts et règlement intérieur pour mettre ceux-ci en concordance avec des décisions antérieures ou des pratiques fermement établies et, le cas échéant, pour rendre plus claires certaines rédactions.

C'est le conseil national d'avril 1984 qui, sur proposition du bureau national, a décidé des modifications statutaires proposées au congrès et adopté les dispositions du règlement intérieur conséquentes. En effet, les statuts fixent les principes d'organisation et de fonctionnement et seul un congrès peut les modifier. La mise en pratique de ces principes nécessite un certain nombre de règles, c'est l'objet du règlement intérieur établi par le conseil national. Le texte de celui adopté en avril 1984 figure dans ce rapport afin que les syndicats connaissent les modalités d'application prévues aux modifications statutaires proposées. Le congrès débat des seules modifications aux statuts. Il va sans dire que si l'une

ou l'autre était rejetée ou modifiée, le conseil national d'après congrès aurait à en tenir compte dans le règlement intérieur.

Deux parties pour la suite de ce rapport. Dans la première, nous traiterons de l'objet des propositions faites, de leur présentation générale en quelque sorte. Dans la seconde figurent les textes soumis au débat, dans l'ordre chronologique des articles, avec pour chacun un rapide exposé des motifs qui fondent la modification statutaire proposée.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES PROPOSITIONS

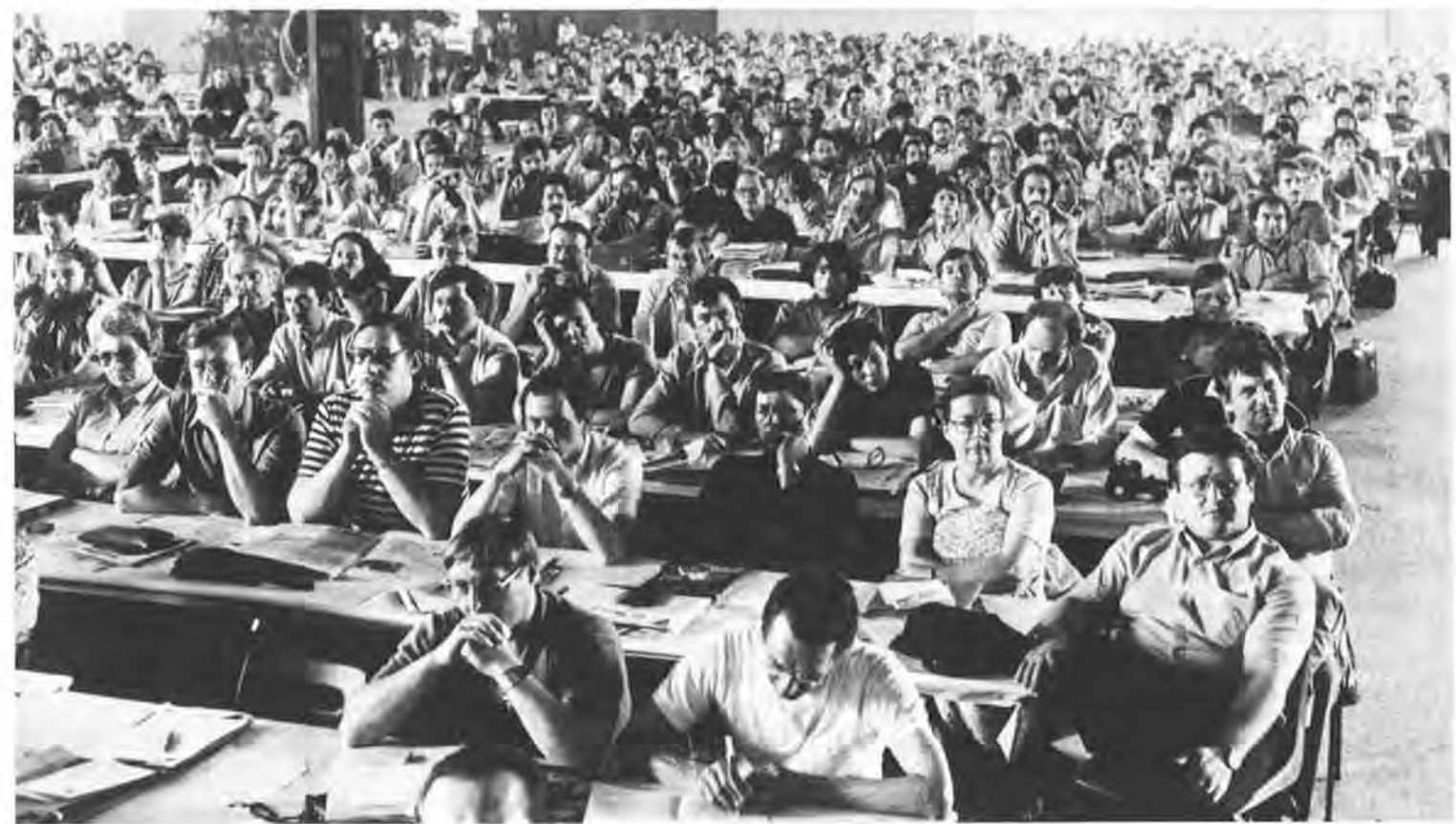
● LA MIXITÉ DES INSTANCES CONFÉDÉRALES

CONGRÈS DE METZ: ACQUIS ET MESURES TRANSITOIRES

Les décisions prises à Metz sont le résultat tout à la fois d'une ambition affirmée, de l'analyse des rapports hommes-femmes dans la société et des enseignements tirés de notre histoire et de notre pratique. Notre ambition est de construire une organisation syndicale mixte dans ses adhérents comme dans ses responsables à tous les niveaux. La place des travailleuses dans la CFDT est donc un enjeu stratégique mais tous les mécanismes, ceux de la société comme ceux propres au syndicat, contribuent à les empêcher de prendre de façon durable des responsabilités. L'histoire de la CFDT montre que compter sur le temps, attendre l'évolution naturelle des mentalités et des pratiques ne font guère progresser vers l'objectif, tant les obstacles sont forts.

Dans le débat instauré dans la CFDT entre les congrès de Brest et de Metz, deux idées se sont imposées:

- des mesures volontaires sont nécessaires pour permettre aux militants d'accéder aux responsabilités;
- pour réussir, il faut avancer simultanément à tous les niveaux, ne pas attendre que tout vienne d'en haut, ni espérer un processus où il faut que les sections soient mixtes pour rendre mixtes les syndicats, que les syndicats soient mixtes pour rendre mixtes les fédérations et unions régionales en attendant d'aboutir à l'échelon confédéral.



Ces idées acquises dans la CFDT, encore fallait-il qu'elles conduisent à tirer des conclusions pratiques. Ce fut l'objet de la résolution votée à Metz. Elle engageait les syndicats, les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles à prendre les dispositions nécessaires pour assurer une représentation équitable des travailleuses dans tous les lieux et formes de l'activité syndicale et des mesures d'ordre pratique pour leur prise de responsabilité dans les instances statutaires.

Pour la confédération, elle décidait de mesures transitoires:

- *au conseil national*: présence d'au moins une militante dans chaque délégation régionale et fédérale comportant trois délégués et plus;
- *au bureau national*: le nombre de membres était porté à 39 dont au moins 8 militantes, soit quatre dans chacune des catégories, fédérations et régions;
- *à la commission exécutive*: mandat était donné au bureau national pour favoriser l'accession d'une ou deux militantes de plus à cette instance dans la mesure où une seule militante y serait élue. Ce qui est le cas puisque la commission exécutive élue à Metz compte une seule militante.

LE BILAN DU CONSEIL NATIONAL DE JANVIER 1984

Conformément au mandat du congrès, le conseil national de janvier 1984 a dressé un premier bilan de la mise en œuvre des décisions prises.

Dans les organisations

Il est incontestable que le débat du congrès de Metz a favorisé, dans les organisations, la prise de mesures particulières propres à faire accéder, en nombre, des militantes dans les conseils, les bureaux et secrétariats des régions et fédérations. La progression moyenne de la féminisation de ces instances se situe entre 9 et 13% pour les conseils, entre 9 et 17% pour les bureaux et entre 11 et 15% pour les secrétariats permanents. Sous une forme ou une autre, les mesures prises visent soit à élargir l'instance considérée à condition que les sièges supplémentaires soient occupés par des militantes sous peine de rester vacants, soit à imposer une présence minimale de militantes dans la délégation représentant une structure, soit encore à définir un quota.

L'application de telles mesures a nécessité des débats dans différentes instances; elle s'est accompagnée, forcément, de la recherche et de la sollicitation de militantes. Autant de démarches de caractère positif qui n'auraient sans doute pas été menées en l'absence de dispositions volontaristes et contraignantes.

Mais au-delà, la présence de militantes en situation de responsabilité a certainement contribué à améliorer la prise en compte de la situation des travailleuses dans l'action revendicative, particulièrement sur la réduction des inégalités salariales, l'aménagement du temps de travail et, plus généralement, l'égalité professionnelle. La préparation et la tenue du rassemblement du 8 mars 1984 en témoignent.

Dans les instances confédérales

• **Conseil national.** Les organisations ont, dans leur grande majorité, appliqué les décisions du congrès de Metz avec pour résultat une présence effective des militantes dans le conseil national.

Il est toutefois plus difficile de dresser un bilan qualitatif. Cependant, l'expression des femmes au nom de leur organisation dans les débats généraux constitue une indication. D'octobre 1982 à avril 1984, au cours des 6 réunions du conseil national, il y a eu 8 débats généraux avec un total de 259 interventions dont 31 effectuées par des militantes, 17 pour les fédérations et 14 pour les URI. Le pourcentage des interventions féminines (12%) reste encore relativement faible même s'il est encourageant. Tout en constituant un progrès, il nous fait mesurer le chemin qu'il reste à parcourir.

• **Bureau national.** Deux ans de fonctionnement du bureau national, c'est une période trop courte pour juger des effets de la mixité, sachant que cette instance a été fortement renouvelée et qu'une période de rodage pour les nouveaux élus est toujours nécessaire. Des appréciations peuvent cependant être portées, notamment autour de trois questions:

- la procédure particulière;
- l'élargissement du bureau national;
- les effets positifs de la participation des militantes.

La procédure particulière n'a pas constitué d'obstacles à l'expression des femmes. La procédure décidée au congrès avait fait l'objet de réserves de la part de plusieurs organisations. Était notamment avancé l'argument considérant que les femmes élues par le système de la double candidature pour une même organisation ne seraient pas membres du bureau national à part entière. L'expérience a démontré le contraire. Chacune a effectivement pu tenir sa place avec des interventions autonomes. Comme pour le conseil national, il est évident que la procédure particulière a permis à des femmes de participer aux décisions dans une instance confédérale, ce qui n'aurait pas été possible si nous en étions restés aux procédures habituelles, compte tenu des critères pour accéder à ce poste de responsabilité. D'autre part, le moyen utilisé a favorisé l'arrivée en nombre de militantes, leur donnant ainsi la possibilité de s'épauler.

Du point de vue de la place des femmes dans l'organisation, la présence de plusieurs d'entre elles au bureau national contribue au renforcement de leur poids dans leurs fédérations ou régions respectives. Il faut toutefois noter qu'une seule femme est aujourd'hui secrétaire générale de l'une de ces structures. Si des difficultés ont été ressenties par les femmes, elles tiennent plus au fait qu'il s'agit de nouvelles élues au bureau national, comme d'ailleurs d'autres membres masculins de cette instance. Une période d'adaptation est nécessaire pour tous.

L'élargissement du bureau national. Sur ce point, des craintes s'étaient aussi exprimées sur les risques

Composition du conseil national

Titulaires	Total	Hommes	Femmes	
			nb	%
Désignés par les URI	62	48	14	22,6
Désignés par les fédérations	52	39	13	25
Désignés par les unions (UCC, UCR, UFFA)	7	6	1	14,3
Bureau national	39	29	10	25,6
Totaux	160	122	38	23,7

d'un accroissement des difficultés de fonctionnement et du renforcement du poids de la commission exécutive dans le bureau national. Si le BN affronte des problèmes de fonctionnement, ceux-ci ne paraissent pas dus à son élargissement et, en tous cas, ils n'ont pas été augmentés par le passage de 31 à 39 membres.

Un apport plus important de la réalité de travail et de vie des femmes. Les militantes du bureau national sont intervenues sur l'ensemble des sujets débattus, sans exclusive. Dans l'ensemble, leur apport s'est exprimé dans le débat sur l'action revendicative où les problèmes sont abordés plus concrètement, où la situation des femmes apparaît plus clairement qu'auparavant. Leur participation a permis d'intégrer plus facilement ce qui concerne les travailleuses dans les débats relatifs à la protection sociale. Les débats spécifiques en ont été enrichis, le dernier en date étant celui sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

• **Commission exécutive.** La résolution du congrès de Metz sur la mixité donnait au bureau national la possibilité de prendre des mesures spécifiques susceptibles de favoriser l'accès d'une ou deux militantes de plus à la commission exécutive. Le débat du BN de juin 1983, après avoir affirmé la nécessité de cette élection, a mis en évidence l'impossibilité de faire arriver à la commission exécutive une ou deux militantes du bureau national dans le courant de la législature. A la suite de ce constat, les membres du bureau national ont été mandatés pour réfléchir aux possibilités de candidatures féminines à la commission exécutive, dans le cadre de leurs fédérations et régions, et dans les fédérations et régions non présentes au bureau national. Le bureau national d'octobre 83, au bout de la deuxième phase de la démarche, a constaté l'absence de candidatures possibles dans l'immédiat. Les raisons de cette impossibilité:

- la priorité donnée par les organisations à l'application de la mixité dans leurs propres instances, et donc l'impossibilité de dégager des militantes pour accéder à cette responsabilité;
- l'avancée encore trop faible de la participation des militantes dans les instances de décision confédérales, fédérales, régionales: situation qui ne crée pas les conditions favorables à une mixité de la commission exécutive.

Cela démontre la nécessité de poursuivre pendant une assez longue période avant de pouvoir aboutir à une mixité complète et spontanée dans les instances confédérales. Le processus qui permet de constituer une commission exécutive réellement mixte par les

voies habituelles est lié à la participation des femmes à tous les niveaux de l'organisation. C'est un travail de longue haleine qui ne peut être efficace que par la poursuite de l'action volontaire et qui concerne tous les lieux de décision de l'organisation.

RÉSOLUTION SUR LA MIXITÉ DES INSTANCES VOTÉE PAR LE CONSEIL NATIONAL

La reconnaissance de la mixité du monde du travail est un fait acquis dans la CFDT.

Est également acquise l'idée que les conditions de travail et de vie sont vécues différemment par les femmes que par les hommes, d'où la nécessité d'appréhender les situations en distinguant nettement ce qui les caractérise. Il en est ainsi des conditions d'emploi, de salaire, de durée et d'organisation du temps de travail, etc. Situations qui reflètent la place des femmes dans la société. La CFDT ne peut être capable de prendre en charge ce qui particularise la situation des femmes au travail sans une présence en nombre de militantes à tous les postes de responsabilité de l'organisation et notamment au conseil national, au bureau national confédéral et à la commission exécutive confédérale.

En adoptant la résolution sur la mixité, le congrès de Metz a fait preuve de continuité dans la volonté de la CFDT de devenir, dans son ensemble, porteuse de la réalité vécue par les travailleuses et de leurs revendications en leur permettant de participer aux décisions, quel que soit le niveau où elles sont prises.

Remédier à une situation d'inégalité, tel est l'enjeu des décisions votées par les syndicats.

Décisions cohérentes avec la volonté de la CFDT d'organiser de nouvelles solidarités qui passe aussi par le partage du pouvoir entre les hommes et les femmes.

Une nouvelle étape doit maintenant être franchie afin d'inscrire la participation des femmes aux instances de la CFDT dans la durée et de consolider la prise en compte des travailleuses dans tous les aspects de l'action syndicale.

• Un bilan positif

Le bilan des orientations et décisions du congrès de Metz sur la mixité fait apparaître des avancées réelles.

Du point de vue de la participation des femmes aux instances, les mesures prises ont été déterminantes. Elles ont suscité des débats dans la CFDT et favorisé la prise de conscience des militants. Elles ont eu des effets bénéfiques sur l'ensemble des organisations de la CFDT qui ont cherché à faire évoluer, positivement, par différents moyens, la place des femmes dans leurs instances. Elles ont amélioré l'expression des femmes dans la CFDT.

Du point de vue de la prise en charge revendicative, au moment même où elle facilitait l'accession des femmes dans ses instances, la CFDT posait dans le domaine du travail salarié des revendications pour parvenir à l'égalité professionnelle. Le rassemblement du 8 mars et les initiatives auxquelles il a donné lieu dans les organisations ont fait progresser la prise en charge de l'égalité professionnelle dans la CFDT.

• Soutenir l'effort

Si une progression est constatée, les efforts doivent être soutenus afin de s'assurer la poursuite de l'action engagée et de garantir des acquis durables et irréversibles. Les voies habituelles d'accession aux

instances de décision ne sont pas encore en mesure d'assurer aux femmes la place qui leur revient.

En conséquence, l'action volontaire et la mise en place de mesures particulières sont à poursuivre, jusqu'à ce que soient levés les obstacles actuels à une mixité naturelle et équilibrée des instances.

• Pour les syndicats

Les syndicats doivent continuer à favoriser la représentation équilibrée des femmes par des initiatives spécifiques et des dispositions particulières. Ils doivent se fixer des objectifs visant à assurer une plus grande mixité dans les responsabilités, dans l'action revendicative, dans l'information, dans la formation. Ils ont à agir auprès des sections syndicales d'entreprise afin de renforcer la présence des femmes dans toutes les institutions représentatives du personnel, dans les lieux de négociation. Cela est rendu plus nécessaire encore par la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

• Pour les fédérations et unions régionales

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles ont un rôle essentiel d'impulsion, d'incitation. Le bilan qu'elles font, les objectifs qu'elles se fixent ont valeur d'exemple et d'expérience pour les autres instances de décision. Elles doivent prendre des initiatives pour améliorer la connaissance et l'analyse de la situation des travailleuses, élaborer des revendications tendant à la modifier. Ces initiatives peuvent prendre la forme de dossiers particuliers, de réunions d'assemblées, de sessions de formation, de journées de travail etc.

• Pour la confédération

Pour ce qui concerne la confédération, les mesures particulières demeurent nécessaires pour continuer à progresser dans la mixité de toute l'organisation. Ainsi, pour consolider la mixité du conseil national et du bureau national, les mesures prises à Metz seront confirmées sous une forme statutaire. Il s'agit des dispositions visant à ce que :

- les délégations régionales et fédérales au conseil national comprenant trois délégués et plus assurent la présence d'au moins une femme;
- les candidatures présentées au bureau national au titre de chacun des collèges régionaux et fédéraux passent au nombre de 14, assurant la présence d'au moins 4 femmes au titre de chacun de ces collèges.

Pour ce qui concerne la commission exécutive, les mesures d'élargissement de cette instance prévues à Metz pour assurer la présence d'au moins 3 femmes doivent être reconduites et mises en œuvre dès le congrès de Bordeaux.

• Vérifier la progression

L'ensemble des mesures prises à tous les niveaux de responsabilité devra faire l'objet de bilans réguliers afin d'apprécier les progressions, juger des obstacles rencontrés pour atteindre les objectifs fixés. Un conseil national confédéral sera consacré à ce bilan entre le congrès de 1985 et celui de 1988.

Cette résolution a recueilli 1 211 mandats pour, 87 contre et 165 abstentions.



PROPOSITIONS AU CONGRÈS DE BORDEAUX

La présence de militantes, en nombre, dans les instances dirigeantes de nos organisations est une condition nécessaire à la poursuite de l'effort engagé. Aussi les mesures particulières prises à Metz doivent-elles être maintenues. Elles constituent, compte tenu de l'état actuel des rapports hommes-femmes dans la société et dans le syndicat, une garantie indispensable pour qu'avec le temps s'effectuent les adaptations nécessaires de notre syndicalisme.

Pour le *conseil national* et le *bureau national*, nous pouvons maintenant, sans risques, officialiser dans les statuts les nouvelles compositions de ces instances, telles qu'elles ont été expérimentées depuis le congrès de Metz. C'est l'objet des modifications proposées aux articles 5 et 18 des statuts de la confédération.

Par contre, pour la *commission exécutive*, il est proposé d'en rester au stade de l'expérimentation, celle-ci n'ayant pu être menée à bien durant la législature 1982-1985, en reconduisant les mesures d'élargissement de la commission exécutive prévues à Metz, afin d'y assurer la présence d'au moins trois femmes. Et comme le plus tôt sera le mieux, la mise en œuvre de cette disposition particulière se fera, si possible, dès le congrès de Bordeaux.

Cependant, il convient, pour la bonne forme juridique, que le congrès de Bordeaux confirme le mandat de Metz en adoptant la résolution dont le texte figure dans la partie suivante de ce chapitre sur les statuts, celle relative aux textes soumis au débat.

Ces mesures prises pour assurer la mixité des instances confédérales ne doivent pas faire oublier la résolution de Metz concernant la mixité des structures responsables des fédérations, URI et syndicats. L'engagement pris alors tient toujours, et il nécessite la poursuite de l'effort engagé.

● ORGANISATION ET REPRÉSENTATION DES RETRAITÉS DANS LA CFDT

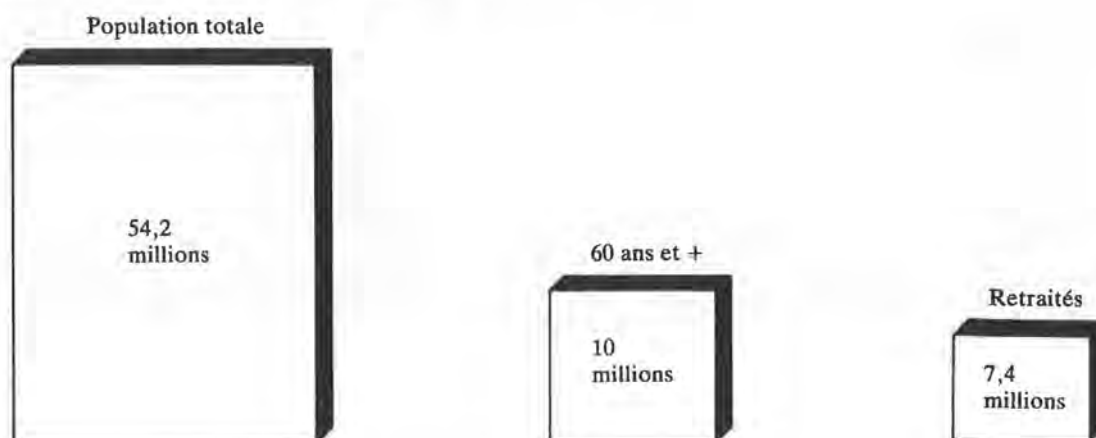
RÉALITÉS D'UNE CATÉGORIE SOCIALE: LES RETRAITÉS

Selon les résultats publiés par l'INSEE du recensement de 1982, il y a en France 7,4 millions de retraités, soit 13,7% la population totale. Ce chiffre est un minimum: il ne comprend que les retraités n'ayant aucun emploi et ne recherchant aucun travail. La classe d'âge 60 ans et plus compte 10 millions de personnes dont 3,5 millions de plus de 75 ans. La croissance de la part des personnes âgées se poursuivra dans les prochaines années. C'est toutefois dans une vingtaine d'années que la progression des 60 ans ou plus connaîtra une accélération importante avec l'arrivée des générations nombreuses nées après la guerre dans cette tranche d'âge.

Pour s'en tenir aux retraités qui intéressent plus directement le syndicalisme, soit les retraités anciens salariés, ils sont 5,3 millions, alors que les salariés actifs sont 17,8 millions. Ainsi, la population retraitée anciennement salariée représente 30% de celle des salariés actifs. Un taux de syndicalisation identique dans les deux populations se traduirait par 3 adhérents retraités pour 10 adhérents actifs. Nous n'en sommes pas encore là, il s'en faut de beaucoup, mais ces quelques chiffres permettent de mesurer l'enjeu que représente pour toute la CFDT la syndicalisation des retraités; l'abaissement de l'âge du droit à la retraite à 60 ans et la pratique des préretraites ne peuvent qu'augmenter ces chiffres (qui photographient la situation en 1982).

EN 1982

En 1982, les personnes âgées de 60 ans et plus représentent 18,5% de la population totale, et les retraités 13,7%.



Répartition de la population retraitée ou retirée des affaires selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle:

Catégorie socioprofessionnelle	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Anciens agriculteurs exploitants:	1 346 040	18,1	582 640	16,1	763 400	20
Anciens artisans, commerç., chefs d'entreprise:	754 940	10,1	331 580	9,2	423 360	11,1
Anciens cadres:	343 580	4,6	247 720	6,8	95 860	2,5
Anciennes professions intermédiaires:	721 860	9,7	382 920	10,6	338 940	8,9
Anciens employés:	1 975 580	26,6	728 840	20,1	1 246 740	32,7
Anciens ouvriers (y compris agricoles):	2 294 020	30,8	1 345 900	37,2	948 120	24,8
Total retraités	7 436 020	100	3 619 600	100	3 816 420	100

Répartition de la population retraitée ou retirée des affaires selon le sexe et la tranche d'âge:

Tranche d'âge (âge atteint dans l'année 1982)	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
45 à 54 ans	44 800	0,6	28 120	0,8	16 680	0,4
55 à 64 ans	1 476 900	19,9	884 800	24,4	592 100	15,5
65 ans et plus	5 914 320	79,5	2 706 680	74,8	3 207 640	84
Totaux	7 436 020	100	3 619 600	100	3 816 420	100

Source: INSEE - Résultats du recensement général de 1982

EN 1982

En 1982, il y avait un
retraité ancien salarié
pour 3,36 salariés



Répartition des retraités anciens salariés selon le sexe
et la tranche d'âge:

Tranche d'âge (âge atteint dans l'année 1982)	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
45 à 54 ans	38 660	0,7	25 840	1,0	12 820	0,5
55 à 64 ans	1 230 320	23,1	769 680	28,4	460 640	17,5
65 ans et plus	4 066 060	76,2	1 909 860	70,6	2 156 200	82
Totaux	5 355 940	100	2 705 380	100	2 629 660	100

La densité de la population française par tranche d'âge varie considérablement d'une région à l'autre. Ainsi la situation est-elle très contrastée entre le Nord et le Sud pour ce qui concerne la répartition des moins de 20 ans d'une part et des plus de 65 ans d'autre part: en 1982 (d'après le recensement de la population), le Pas-de-Calais

comptait 32,9% de moins de 20 ans et 12,2% de plus de 65 ans, quand ces pourcentages étaient respectivement, pour l'Ariège, de 24,4% et 21,5%. La représentation graphique, sur une carte de France, de la situation pour l'ensemble des départements montre nettement que la partie nord du pays est plus jeune que la partie sud.

Une population très hétérogène

L'âge est un facteur de différenciation important; on est retraité de 55 ans à 90 ans et il est évident que les besoins et les comportements sont différents d'une classe d'âge à l'autre. Ainsi, la population des jeunes retraités, et particulièrement celle des préretraités, réagit différemment de celle des plus anciens. Ils sont naturellement les plus revendicatifs et

potentiellement les plus disponibles pour une activité de type syndical.

Comme dans le reste de la population, les inégalités sociales existent et elles peuvent être importantes, qu'il s'agisse des ressources, de l'espérance de vie selon le métier exercé ou le sexe, du lieu de résidence, de l'environnement social ou familial.

Leurs problèmes spécifiques

- Comme tout un chacun, l'évolution de leurs ressources les intéresse. Le rapport du CERC,

Constat de l'évolution récente des revenus en France (1980-1983), donne quelques éléments.

Revalorisations des retraites de 1980 à 1983 (en %)

En %	décembre 1980 à décembre 1981	décembre 1981 à décembre 1982	décembre 1982 à décembre 1983
Retraite de base Régime général	+ 13,4	+ 14,6	+ 8,1
Retraites complémentaires Point UNIRS	+ 13,7	+ 13,0	+ 10,8
Point AGIRC	+ 13,0	+ 10,3	+ 9,2
Minimum vieillesse	+ 30,8	+ 25,0	+ 8,0
Indice des prix	+ 14,0	+ 9,7	+ 9,3

(Source CERC)

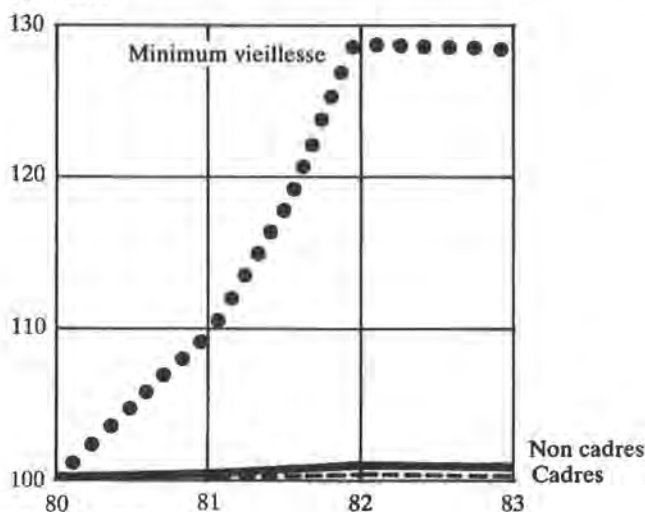
Evolution du pouvoir d'achat des retraites totales de trois cas types (avant déduction des cotisations sociales) Evolution en moyenne annuelle

Indice 100 en 1980	1980	1981	1982	1983
Non cadre	100	100,6	102,2	101,6
Cadre	100	100,3	101,0	100,2
Minimum vieillesse	100	109,2	129,3	128,8

(Source: CERC)

Evolution du pouvoir d'achat des retraites de trois cas types avant déduction des cotisations sociales. Indice base 100 en 1980.

INDICES



(Source: CERC)

Le minimum vieillesse a été fortement revalorisé: 1 300 F par mois fin 1980, 2 125 F fin 1982 et 2 297 F fin 1983 pour une personne seule.

En pouvoir d'achat, après des gains certains en 1981 et surtout en 1982, le pouvoir d'achat a peu progressé ou légèrement diminué en 1983.

La forte augmentation du minimum vieillesse en 81 et 82 explique cette évolution de son pouvoir d'achat, mais au regard de son niveau, qui pourrait contester la légitimité d'une telle mesure? A cet égard, la pente prise en 1983 est plutôt inquiétante.

Le CERC a poursuivi son étude en estimant l'évolution du revenu disponible, ce qui reste après paiement des cotisations sociales et impôts mais sans prise en compte - faute d'informations - des compléments de retraite provenant de régimes d'assurance volontaire. Le fait saillant est la diminution en 1983, après une année 1982 relativement exceptionnelle.

- *La santé* est sans doute un problème essentiel. La consommation médicale moyenne de la tranche d'âge 60-70 ans est triple de celle de la tranche 40-50 ans, notamment du fait de maladies de type chronique entraînant des traitements de longue durée. Dans cette population, le changement de statut social et les difficultés d'adaptation qu'il entraîne, l'usure physiologique due à certaines professions ou métiers, l'inactivité culturelle et sociale ont pour conséquences des maladies psychosomatiques accompagnées d'un besoin de reconnaissance sociale comme malade. S'ajoutent, selon la localisation géographique, des difficultés pour accéder facilement aux soins. La solution n'est certainement pas dans la médicalisation de la vieillesse mais dans la préparation à la retraite et l'amélioration des conditions de travail et de vie.

- *Enfin, être à la retraite, c'est avoir du temps libre* - du temps «libéré», comme on dit maintenant. La question est alors de l'occupation de ce temps en termes de loisirs, d'activités sociales, de vie familiale, d'ouverture à la connaissance et à la culture. Nous touchons là à un problème de société et la façon dont il sera résolu ne peut laisser indifférente l'organisation syndicale, actifs et retraités réunis. Les tendances actuellement constatées, avec l'emprise de la télévision, le repli sur le foyer-jardinage-tricot, la faiblesse de la vie associative montrent que nous sommes en panne de propositions et de solutions épanouissantes. Les clubs du troisième âge, dont le rôle est certainement positif, sont au total relativement peu fréquentés et plutôt par les plus démunis socialement et culturellement, ce qui aggrave les tendances au maternage de la part de ces clubs.

Qui peut apporter des solutions?

- *Dans la fonction publique* et une partie du nationalisé, le niveau des ressources est lié aux négociations salariales; dans ce cas, le lien est fort avec la structure professionnelle (fédération). Le régime général couvrant le secteur privé dépend des décisions gouvernementales. Quant aux retraites complémentaires, la plupart sont de nature interprofessionnelle et se négocient aux niveaux ARRCO entre CNPF et confédérations (des exceptions: CNRO et mineurs par exemple). Toutefois, la fixation des taux de cotisation et la gestion des caisses impliquent le maintien de liens assez forts avec la profession ou l'entreprise (donc les syndicats).

- *La politique globale de la santé* relève du niveau gouvernemental, avec des financements diversifiés. Les lieux de décision pour le financement de services sont souvent des associations privées avec

Variation du pouvoir d'achat du revenu disponible, pour des ménages types de retraités (en %)

	De 1980 à 1981	De 1981 à 1982	De 1982 à 1983
● <i>Allocataires du minimum-vieillesse</i>			
Personne seule	8,6	18,4	- 0,4
Couple, un seul retraité	4,3	13,3	- 1,5
Couple, deux retraités	8,6	9,6	- 0,9
● <i>Retraités du régime général</i>			
- <i>Couple, un seul retraité</i>			
Ancien cadre	- 1,0	0,2	- 1,3
Ancien employé	- 0,5	1,2	- 1,1
Ancien ouvrier (OQ ou OS)	- 0,8	1,0	- 1,2
Ancien manœuvre	- 1,1	0,7	- 1,3
- <i>Couple, deux retraités</i>			
Anciens cadres	- 0,2	1,0	- 1,0
Ancien cadre, ancienne employée	- 0,1	1,1	- 0,9
Anciens employés	0,2	1,6	- 0,6
Anciens ouvriers	0,3	1,4	- 0,5

(Source: CERC)

subventions des pouvoirs publics, les bureaux d'aide sociale, les caisses vieillesse et des caisses de retraite complémentaire. Dans le secteur privé, importance des mutuelles (ex.: PTT, FGE). Le rôle des CHS et de la médecine du travail doit être souligné: suivi des retraités pour les maladies professionnelles, liens avec les conditions de travail.

En matière de santé, le niveau départemental va devenir important avec les lois de décentralisation.

- *Pour le logement et les transports*, les lieux de pouvoir sont essentiellement municipaux.
- *Le domaine des loisirs* est largement abandonné aux clubs, avec un rôle important joué aussi par les municipalités et les caisses de retraite complémentaire et des initiatives de la part de CE de grandes entreprises.

L'ORGANISATION DES RETRAITÉS

Le mouvement des retraités s'organise dans la CFTC en 1947 avec la création de l'Association des anciens travailleurs CFTC, de style amicaliste et de bienfaisance, tandis qu'est constituée l'Union fédérale des cheminots retraités selon la loi de 1901. Dans les années 1950-1960 existe une Fédération nationale des retraités anciens travailleurs CFTC.

Le 22 janvier 1969 est créée l'Union confédérale des retraités CFDT (UCR-CFDT), groupant des associations locales, tandis que les groupements de branche sont organisés par ailleurs. En 1975, après de longs débats en commission confédérale d'organisation, les unions fédérales de retraités

entrent à l'UCR. Les congrès de l'UCR de 1980 et de 1982 développent une approche très syndicale des problèmes des retraités, tandis qu'une réforme des statuts (1982) renforce l'appartenance à la CFDT d'une UCR toujours régie par les dispositions de la loi de 1901. Le congrès confédéral de Metz (1982) décide que les représentants des retraités assistent au congrès confédéral et participent aux votes.

Aujourd'hui, l'UCR-CFDT regroupe l'ensemble des retraités qui adhèrent dans des structures professionnelles ou interprofessionnelles:

- 40% adhèrent directement à une structure interprofessionnelle;
- 60% (essentiellement du secteur public) adhèrent dans les unions fédérales dont 25% dans les syndicats et 35% dans les associations loi 1901.

En principe, la totalité des adhérents, quel que soit leur lieu d'adhésion, est regroupée dans une structure interprofessionnelle départementale (UDIR) et régionale (URIR). Depuis 1983, 21 URIR sont constituées; il manque la Corse, qui pourrait se mettre en place dans un proche avenir. Quant aux UDIR, elles n'existent pas encore dans les départements suivants: Ariège, Gers, Lozère, Mayenne, Vendée, Creuse, Hautes-Alpes et Alpes, Haute-Provence. Les principales régions d'implantation sont le Nord (17,7%), les Pays de la

Loire, l'Alsace, la Lorraine, la Région Parisienne, Rhône-Alpes et Bretagne.

Les unions fédérales de retraités (UFR) les plus anciennes et les plus importantes sont celles du secteur public dont les militants sont souvent les animateurs de structures interprofessionnelles: FGTE (25%), FGE (12%), Mineurs (10%) FEAE (4%), SGEN (3,6%), PTT (3,5%). Mais des unions fédérales nouvelles se mettent en place: Finances, Interco, Enseignement privé et Métallurgie.

Les effectifs de l'UCR sont en progression.

- 1980: + 1%
- 1981: + 21,85% (la moitié de cette progression est due à l'affiliation à l'UCR de l'UFR mineurs).
- 1982: + 6% au minimum (une part très importante de cette progression est due au développement des unions interprofessionnelles).

Au terme de cette brève analyse de la réalité «retraités» dans la société et la CFDT, nous retenons les conclusions suivantes:

- Les retraités constituent désormais un «groupe social» important quant à la structure même de notre société (place des anciens, insertion ou rejet, transmission des acquis), quant aux effectifs considérés (qui iront en progressant) et quant aux problèmes spécifiques rencontrés (ressources, santé,



loisirs, coût social). Le syndicalisme ne peut s'en désintéresser.

- Ce groupe social n'est évidemment pas homogène. Il se différencie par l'âge - l'action syndicale concerne surtout les plus jeunes - par les ressources, l'état de santé, etc.

- Face aux revendications et besoins de la population retraitée, les lieux de pouvoir sont généralement très centralisés; lorsqu'ils sont locaux, ils concernent davantage les institutions politiques, administratives ou associatives que les entreprises.

- Les modes d'organisation des retraités dans la CFDT sont le résultat de démarches diverses tant professionnelles qu'interprofessionnelles. Ces dernières années, l'UCR a fait progresser leur capacité organisationnelle, de réflexion et d'action pour passer d'un style amicaliste à un comportement de type syndical.

- Les retraités ont des intérêts objectifs à défendre; ils ne peuvent le faire qu'en s'organisant dans une confédération qui permette la relation et l'action commune entre retraités et actifs et qui reconnaisse les spécificités de leur groupe social.

POUR SUIVRE

Les trois prochaines années doivent être mises à profit pour avancer dans deux directions.

La première est la syndicalisation des retraités. L'UCR et les structures de retraités constituent des lieux d'accueil et d'action qui ont déjà montré leur efficacité, mais le moment crucial de la syndicalisation est la cessation d'activité professionnelle. Celle-ci ne doit pas être synonyme de cessation d'adhésion; d'où une grande responsabilité des syndicats et sections syndicales pour assurer la continuité de l'adhésion. L'avancement à 60 ans de l'âge du droit au départ à la retraite et les préretraites rendent disponibles des militants qui peuvent investir efficacement dans la syndicalisation et l'organisation des retraités.

La seconde est la mise au point de solutions organisationnelles qui répondent à plusieurs critères:

- Tous les retraités et préretraités, quels que soient l'activité professionnelle qu'ils ont quittée et le lieu géographique qu'ils ont choisi pour vivre, doivent trouver une structure d'accueil CFDT.

- Les retraités et préretraités constituent un groupe social; il a ses caractéristiques spécifiques et recouvre des situations diversifiées. D'une certaine manière, il faut inventer des modes d'organisation qui soient adaptés à ces caractéristiques et réalités et susceptibles d'évolution.

- Un groupe social de cette importance doit devenir un acteur collectif dans la société. Aussi, les formes de l'action collective des retraités, la nature même du «syndicalisme retraité» doivent pouvoir évoluer pour assurer pleinement ce rôle.

- Les retraités doivent être à l'aise dans la CFDT, y avoir toute leur place. Faut-il pour autant que ce soit de la même façon et dans les mêmes conditions que les salariés? Là encore, il faudra tenir compte de leur spécificité et de leurs besoins réels.

Résolution sur l'organisation et la représentation des retraités votée par le conseil national

Le débat engagé depuis plusieurs années sur le plan des retraités dans l'organisation a permis de mobiliser nos forces sur la prise en charge réelle de ce problème.

Aujourd'hui, une bien meilleure connaissance de la réalité - très diverse - de notre implantation chez les retraités nous permet de regarder autrement la nécessité d'organiser leur présence dans la CFDT.

Dans le débat engagé par l'ensemble de l'organisation sur l'adaptation de notre syndicalisme, il y a matière à dépasser nos propres difficultés pour déboucher sur une conception de la présence CFDT dans le milieu retraité qui réponde davantage à ses besoins spécifiques.

Le conseil national engage l'ensemble de l'organisation à poursuivre l'effort entrepris et décide de retirer du débat du 40^e congrès les parties concernant les retraités dans les modifications statutaires et l'adaptation de la charte financière.

Cette résolution a été adoptée par 869 voix; il y a eu 235 voix contre et 293 abstentions.

● L'ACTUALISATION ET LA CLARIFICATION DES RÉDACTIONS

1 - Plusieurs articles sont rectifiés pour homogénéiser l'appellation «union régionale interprofessionnelle» (URI) et «union des ingénieurs et cadres» (UCC).

2 - Cette modification de vocabulaire a une conséquence importante à l'article 6 (voir détail des propositions).

3 - Il y avait une certaine confusion entre union régionale et union départementale. Conformément à la résolution de Brest, les statuts se réfèrent aux seules URI, l'UD étant une structure composante de l'URI (articles 5 et 11).

4 - Faire apparaître dans les statuts l'existence de l'Union confédérale des retraités et de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres (nouvel article 5 bis).

5 - Le conseil national avait modifié la procédure d'adoption du budget confédéral; les modifications proposées entérinent cette décision (articles 16, 20 et 23).

6 - Le Conseil national avait modifié la composition du conseil national, celle figurant dans les statuts n'ayant jamais été appliquée (article 15).

7 - La procédure de radiation d'un syndicat ne comprenait pas la demande d'avis des fédérations et URI intéressées, comme c'est le cas pour l'affiliation (article 9).

- 8 - Autres modifications:
- adresse du siège social (article 2);
 - procédure d'adoption de l'ordre du jour du congrès (article 13);
 - ordre du jour du conseil national (article 16);
 - représentation UCR et UCC et membres du BN au congrès (article 11).

LES TEXTES SOUMIS AU DÉBAT

● PROPOSITIONS DE MODIFICATION DES STATUTS

Ces propositions soumises au congrès ont été adoptées par le conseil national (ensemble des présents moins 1 vote contre et 16 abstentions).

ARTICLE 2 - TITRE, FORME JURIDIQUE ET SIÈGE SOCIAL

Exposé des motifs

Cet article doit être modifié.

- 1) La référence au Code du travail est le livre IV et non le livre III.
- 2) La confédération a déménagé à Belleville.

Proposition de nouvelle rédaction

La confédération prend pour titre «Confédération Française Démocratique du Travail»; en initiales: CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au livre IV du Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19^e) - 4, boulevard de la Villette. Il pourra être transféré par décision du bureau national.

ARTICLE 5 - FÉDÉRATIONS ET UNIONS RÉGIONALES OU DÉPARTEMENTALES

Exposé des motifs

1) Le titre actuel de cet article entretient une confusion. Il laisse croire qu'il existe un choix entre union régionale et union départementale. La résolution «fonctionnement démocratique» (Brest 1979) a réglé cette question.

L'union départementale est une structure composante de l'union régionale (§ 45 de la résolution de Brest 1979 et § 422 de la résolution générale du congrès d'Annecy 1976).

2) La structuration interne des unions régionales a été précisée à Brest; elle est reprise dans le règlement intérieur. Il n'est sans doute pas utile de la reprendre dans les statuts. La rédaction actuelle est d'ailleurs ambiguë au regard des décisions de Brest.

3) La confédération définit le champ d'activité des seules unions régionales et non celui de toutes les unions interprofessionnelles.

4) Pour éviter les confusions, le vocabulaire utilisé sera union régionale interprofessionnelle (URI). C'est la terminologie de la résolution de Brest.

5) La rédaction de l'alinéa suivant: «Tout syndicat entrant dans le champ d'activité d'une fédération ou d'une union interprofessionnelle en est membre de plein droit» laisse subsister une ambiguïté. Le syndicat n'est pas membre d'une fédération ou d'une URI, il entre dans le champ d'activité de l'une et l'autre.

6) Le dernier alinéa, de portée générale, donne pouvoir à la confédération de décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles. Et il ajoute que la confédération pourra entretenir des liens avec des associations de travailleurs retraités. Dans la mesure où existent l'Union confédérale des ingénieurs et des cadres et l'Union confédérale des retraités, il est proposé de faire apparaître dans les statuts l'existence de ces deux unions. Le dernier alinéa de l'article 5 serait supprimé et il serait introduit un nouvel article 5 bis.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 5 - Fédérations et unions régionales interprofessionnelles

L'organisation interne de la CFDT comprend:

- au plan professionnel: des fédérations nationales d'industrie ou de secteur d'activité;
- au plan interprofessionnel: des unions régionales interprofessionnelles (URI).

Le champ d'activité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est établi par la confédération, après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le bureau national.

Tout syndicat affilié entre dans les champs d'activité d'une fédération et d'une union régionale interprofessionnelle; il en est membre obligatoirement et de plein droit.

Article 5 bis - Autres regroupements

La confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'Union confédérale des retraités (UCR-CFDT) regroupe les retraités organisés dans la CFDT. L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC-CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

ARTICLE 6

Exposé des motifs

Homogénéiser le vocabulaire: à la place d'unions interprofessionnelles, mettre unions régionales interprofessionnelles. Cela a pour conséquence (dernier alinéa de l'article 6) que le bureau national ne peut prendre des mesures, en cas de difficultés,



que pour les unions régionales et ne peut intervenir dans les unions départementales qu'avec l'accord des URI concernées. Depuis Brest, les unions départementales sont considérées comme structures composantes des URI.

Proposition de nouvelle rédaction

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats. Dans le cadre des présents statuts, elles jouissent de leur autonomie.

Elles tiendront la confédération au courant des modifications de statuts envisagées ou adoptées, de la composition de leurs organismes directeurs, ainsi que de leurs décisions ou prises de position. Elles lui adressent leurs publications. En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'une union, entraînant par exemple carence des organismes directeurs, absence de réunions des instances statutaires, etc., le bureau national peut prendre toutes mesures nécessaires et notamment convoquer le congrès ou l'assemblée générale de la fédération ou de l'union régionale interprofessionnelle en cause.

ARTICLE 7 - ADHÉSION DES SYNDICATS

Exposé des motifs

Rendre cohérents les statuts en remplaçant union interprofessionnelle par union régionale interprofessionnelle.

Proposition de nouvelle rédaction

Les syndicats qui désirent adhérer à la CFDT en font la demande dans la forme établie par le bureau national. Cette demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle intéressées. L'admission est prononcée par le bureau national. Sur appel de toute organisation intéressée, la décision du bureau national est soumise au conseil national.

ARTICLE 9 - DÉMISSION ET RADIATION DES SYNDICATS

Exposé des motifs

Alors que la demande d'adhésion des syndicats est soumise à l'avis des fédérations et URI, cet avis n'est pas requis pour la décision de radiation d'un syndicat par le bureau national. La nouvelle rédaction restaure l'équilibre des procédures d'admission et de radiation.

Proposition de nouvelle rédaction

Les syndicats peuvent démissionner de la confédération sur décision de leur assemblée générale ou de leur congrès, à condition d'apurer leur situation financière au jour de la notification de leur décision à la confédération et aux unions de syndicats dont ils sont membres.

Après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle intéressées, le bureau national peut décider la radiation de tout syndicat en cas de manquement grave aux présents statuts. La décision du bureau national peut être soumise en appel au conseil national à l'initiative de toute organisation intéressée. Les syndicats démissionnaires ou radiés perdent tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

ARTICLE 10 - PRINCIPES ET INSTANCES CONFÉDÉRALES

Exposé des motifs

Homogénéiser le vocabulaire: dire union régionale interprofessionnelle.

Proposition de nouvelle rédaction

La direction de la confédération appartient aux syndicats confédérés qui l'exercent démocratiquement par:

- le congrès confédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les syndicats;
- le conseil national, assemblée des fédérations et unions régionales interprofessionnelles;
- le bureau national, élu par le congrès;
- la commission exécutive, élue par le bureau national.

Le reste de l'article sans changement.

ARTICLE 11 - COMPOSITION DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Exposé des motifs

1) Au motif déjà exprimé à l'article 5, ce sont les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles qui sont représentées au congrès.

Les unions départementales sont présentes à travers leurs unions régionales interprofessionnelles.

2) Par ailleurs, il convient d'ajouter que l'Union confédérale des retraités et l'Union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès au même titre que fédérations et URI.

4) Selon le texte actuel, les membres du bureau national n'auraient pas de droit de vote s'ils ne sont pas par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats. Il est proposé de réparer cette anomalie et de dire que les membres du bureau national sont délégués au congrès.

Proposition de nouvelle rédaction

Le congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents à la confédération. Seuls les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 membres, ou fraction de 25 membres. Le règlement intérieur détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat.

Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'Union confédérale des retraités et l'Union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions mais n'ont pas droit de vote sauf s'ils sont par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats.

Les membres du bureau national sont délégués au congrès. Les syndicats qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'Union confédérale des retraités, de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, membre du bureau national).

ARTICLE 13 - TENUE DU CONGRÈS

Exposé des motifs

A l'expérience, l'avis du conseil national pour convoquer le congrès ordinaire et établir l'ordre du jour est une procédure formelle qui alourdit, sans véritable nécessité, la préparation du congrès. La procédure choisie et précisée dans le règlement intérieur est la suivante: le bureau national adresse un projet d'ordre du jour aux syndicats, recueille leurs avis et décide de l'ordre du jour définitif.

Proposition de nouvelle rédaction.

Le congrès ordinaire se réunit tous les trois ans, sur convocation du bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour.

Le reste de l'article sans changement.

ARTICLE 15 - COMPOSITION DU CONSEIL NATIONAL

Exposé des motifs

1) En 1970, lors de l'adoption des statuts, il a été décidé une mesure dérogatoire figurant dans le règlement intérieur et donnant:

- à chaque région, la possibilité de porter sa délégation à un nombre de délégués égal au nombre des unions départementales de la région;
- à chaque fédération comptant au moins cinq mille adhérents, la possibilité de désigner un délégué supplémentaire.

Cette mesure dérogatoire ayant été prorogée dans les congrès suivants, les statuts de 1970 n'ont jamais été appliqués. En octobre 1981, le conseil national a entériné cet état de fait et décidé, par modification du règlement intérieur, de nouvelles bases pour fixer le nombre de représentants des Fédérations et Unions régionales interprofessionnelles.

A savoir:

- 2 représentants pour les organisations dont le nombre de timbres est égal ou inférieur à 200 000;
- 3 représentants pour les organisations dont le nombre de timbres se situe entre 200 000 et 500 000;

- 4 représentants pour les organisations dont le nombre de timbres se situe entre 500 000 et 1 000 000;
- 5 représentants pour les organisations dont le nombre de timbres est supérieur à 1 000 000;
- 1 représentant supplémentaire pour les URI qui couvrent cinq départements et plus.

Cette mesure présente le double avantage de correspondre à la réalité et de supprimer les inégalités de représentation entre organisations qu'engendrait la mesure dérogatoire précédente.

Il est proposé de modifier les statuts dans le sens de la décision du conseil national d'octobre 81. S'agissant des statuts, on parlera d'adhérents et non de timbres, la CFDT organisant des salariés et non des vignettes.

2) Dans la résolution «mixité des instances syndicales», le congrès de Metz a décidé: «Au conseil national: présence d'au moins une militante dans les délégations régionales et fédérales comportant trois délégués et plus.»

Il est proposé de confirmer cette mesure sous forme statutaire.

3) La Fédération générale des fonctionnaires n'existe plus. Il s'agit maintenant de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA). La nouvelle rédaction enregistre ce changement.

4) La dénomination exacte de l'UCC est l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.

Proposition de nouvelle rédaction:

Le conseil national est composé:

- De représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles à raison de:
 - deux représentants pour les organisations comptant moins de 25 000 adhérents;
 - trois représentants pour les organisations ayant entre 25 000 et 65 000 adhérents;
 - quatre représentants pour les organisations ayant entre 65 000 et 125 000 adhérents;
 - cinq représentants pour les organisations ayant plus de 125 000 adhérents.

Les unions régionales interprofessionnelles qui couvrent cinq départements ou plus peuvent désigner un représentant supplémentaire.

Une militante au moins doit être présente dans chaque délégation fédérale et régionale qui comporte trois délégués et plus.

L'Union confédérale des retraités participe au conseil national dans les mêmes conditions avec voix délibérative.

- De deux représentants avec voix consultative pour l'Union des ingénieurs et cadres (UCC).
- De deux représentants avec voix consultative pour l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA).
- Des membres du bureau national.

Les membres du conseil national autres que les membres du bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

ARTICLE 16 - RÉUNIONS, ATTRIBUTIONS DU CONSEIL NATIONAL

Exposé des motifs

1) L'obligation statutaire de tenir chaque session du conseil national sur 3 jours ne s'impose pas dans la pratique.

Le bureau national a admis que, selon l'ordre du jour, la session soit ramenée à deux jours. Il est proposé de modifier les statuts en conformité avec cette souplesse.

2) En mai 81, le conseil national a précisé son rôle dans la discussion du budget confédéral. Il a admis qu'elle relevait au principal de la responsabilité du bureau national et fait figurer dans le règlement intérieur les dispositions suivantes:

«Sauf demande expresse de délibération, le vote du conseil national fixant le montant de la cotisation entraîne l'adoption du budget.

«Lorsque le taux de la cotisation fixé par le conseil national ne permet pas la réalisation du projet de budget établi par le bureau national, celui-ci peut en ressaisir le conseil national.»

Il est proposé une rédaction qui rapproche le texte des statuts de celui du règlement intérieur.

3) Le texte du dernier alinéa de l'article 16 complique inutilement la présentation de l'ordre du jour. Il est proposé de le modifier.

Proposition de nouvelle rédaction

Le conseil national tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du bureau national.

Dans le cadre des orientations du congrès confédéral, le conseil national délibère de tous les grands problèmes intéressant la confédération.

Il contrôle l'activité du bureau national.

En outre:

- il établit et modifie le règlement intérieur;
- il fixe le taux de la cotisation confédérale dans le cadre de la charte financière établie par le congrès, ce vote entraînant l'approbation du budget confédéral;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du bureau national;
- il convoque le congrès en session extraordinaire;
- il pourvoit, dans l'intervalle des congrès, aux postes vacants du bureau national;
- il détermine, avant le congrès, l'ordre de la liste des candidats présentés au bureau national par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

L'ordre du jour des sessions du conseil national est établi par le bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du conseil national.

ARTICLE 17 - DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL NATIONAL

Exposé des motifs

Dire union régionale interprofessionnelle.

Proposition de nouvelle rédaction

Les votes au conseil national s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1 000 adhérents ou fraction de 1 000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations et unions régionales interprofessionnelles).

Le reste de l'article sans changement.

Proposition de nouvelle rédaction

La direction et l'administration de la confédération sont assurées par le bureau national, dans le cadre des présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du conseil national.

Il est élu à raison de:

- 14 membres dont au plus 10 hommes et au moins 4 femmes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations;
- 14 membres dont au plus 10 hommes et au moins 4 femmes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles;
- 10 membres au plus sur une liste de candidats présentée par le bureau national sortant;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 14 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté doit se considérer comme un dirigeant de la confédération, elle-même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

ARTICLE 19 - ÉLECTIONS AU BUREAU NATIONAL

Exposé des motifs

La modification proposée concerne le seul vocabulaire, soit la dénomination des URI et de l'UCC.

Proposition de nouvelle rédaction

Le bureau national est élu par le congrès. Dans l'intervalle de deux congrès, le conseil national pourvoit aux postes vacants du bureau national.

Le règlement intérieur fixe:

- les conditions à remplir pour être candidat dans chacune des catégories composant le bureau national et notamment la nature et la durée des mandats syndicaux qui doivent avoir été remplis antérieurement;
- les modalités de présentation des candidats par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'union confédérale des ingénieurs et cadres et le bureau national;
- les modalités d'élection par le congrès, au scrutin majoritaire, et, pour les candidats des fédérations et unions régionales interprofessionnelles, sur des listes établies dans un ordre déterminé par un vote du conseil national;
- les modalités de remplacement des membres du bureau national par le conseil national.

ARTICLE 18 - INSTITUTION DU BUREAU NATIONAL

Exposé des motifs

- 1) Il est proposé de confirmer dans une forme statutaire les dispositions décidées par le congrès de Metz pour assurer la mixité du bureau national.
- 2) Homogénéiser le vocabulaire: URI, UCC.



ARTICLE 20 - RÉUNIONS ET ATTRIBUTIONS DU BUREAU NATIONAL, ET ARTICLE 23 - FINANCEMENT

Exposé des motifs

Compte tenu de ce qui a été précédemment exposé sur l'adoption du budget, pour l'article 16, il est proposé d'inscrire clairement dans l'article 20, relatif aux réunions et attributions du bureau national: «Il (le bureau national) établit le budget confédéral.» Et, en conséquence, de modifier l'article 23 sur le financement en supprimant l'alinéa: «Le projet de budget de la confédération est préparé par le bureau national et soumis à l'approbation du conseil national.»

La procédure de fixation de la cotisation et d'adoption du budget est donc déterminée par les articles 16 et 20 portant respectivement sur les attributions du conseil national et du bureau national.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 20. Le bureau national se réunit sur convocation de la commission exécutive, au moins

une fois par mois et pendant deux jours. Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la commission exécutive, mais le bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la confédération, et de sa représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la commission exécutive. Il établit le budget confédéral. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux, notamment par *Syndicalisme*, organe de la confédération.

Article 23. La cotisation due à la confédération par les syndicats adhérents est fixée par le conseil national, dans le cadre de la charte financière de l'organisation établie par le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale peut entraîner:

- après six mois, la suspension, par la confédération, de tout envoi de documents et d'informations;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

● MIXITÉ DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Projet de résolution adopté par le conseil national (ensemble des présents moins 2 contre et 15 abstentions)

1) Le congrès confédéral de Metz (mai 1982) a mandaté le bureau national pour accroître la mixité de la commission exécutive, au cas où une seule militante y serait élue, par l'accession d'une ou deux militantes de plus à cette instance; cette disposition transitoire et dérogatoire étant admise conforme à l'esprit des statuts confédéraux et à la pratique démocratique de l'organisation.

2) Le conseil national de janvier 1984, après avoir procédé au bilan d'application de la résolution de Metz, a conclu à la nécessité de reconduire les mesures d'élargissement de la commission exécutive, le nombre de membres de cette instance pouvant être porté à un maximum de 12 dont au moins 3 femmes dès le congrès de Bordeaux.

3) Le congrès réuni à Bordeaux en juin 1985 confirme les orientations prises à Metz et les décisions du conseil national de janvier 1984; il mandate le bureau national pour leur application. C'est seulement après une période d'expérimentation suffisante que sera jugée l'opportunité d'une modification des statuts.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA CFDT

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL NATIONAL

SECRÉTARIAT ET SERVICES DE LA CONFÉDÉRATION

ARTICLE 1^{er} - SECRÉTARIAT CONFÉDÉRAL

a) La structure, l'organisation des secteurs et le rôle du secrétariat et des services de la confédération sont définis par le bureau national.

b) La commission exécutive est représentée par le secrétaire général ou, dans le cadre de leurs responsabilités propres, par les autres membres de la commission exécutive.

c) Pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique décidée par les instances statutaires, la commission exécutive dispose du secrétariat composé des secrétaires confédéraux et permanents. Leur travail implique impérativement qu'ils soient en accord avec les orientations de la CFDT et qu'ils respectent les décisions des organismes statutaires.

Pour l'exercice de leur fonction, les secrétaires confédéraux et secrétaires permanents peuvent assister aux réunions du conseil national et, avec l'accord de leur responsable de secteur, aux réunions du bureau national.

Sous la responsabilité des responsables de secteur ou de la commission exécutive:

- ils peuvent rapporter devant les organismes statutaires;
- ils représentent la confédération en fonction de mandats précis.

Les règles d'élection et le statut politique des secrétaires confédéraux et permanents sont fixés par le bureau national. Les journalistes ont le statut de secrétaire permanent.

d) Incompatibilité de mandats des secrétaires confédéraux et secrétaires permanents:

- Mandats syndicaux: l'exercice du mandat de secrétaire confédéral ou secrétaire permanent est incompatible avec celui de membre d'un organisme directeur de la confédération ou d'une organisation CFDT membre du conseil national

- Mandats politiques: les dispositions des articles 26 et 27 du présent règlement intérieur sur l'incompatibilité des mandats politiques et syndicaux sont applicables aux secrétaires confédéraux et secrétaires permanents. En particulier, la candidature d'un secrétaire confédéral ou secrétaire permanent à un organisme directeur national d'un parti politique entraîne ipso facto la suspension de son mandat confédéral.

ARTICLE 2 - FORMATION CONFÉDÉRALE

Le secteur confédéral chargé de la formation a la responsabilité de l'Institut confédéral d'études et de formation syndicale et de l'Institut syndical d'études et de formation juridiques. Ceux-ci peuvent organiser des activités de formation pour le compte des organisations affiliées.

ARTICLE 3 - INFORMATION CONFÉDÉRALE

La confédération publie:

- un journal hebdomadaire: *Syndicalisme*;
- un magazine mensuel: *CFDT Magazine*;
- une revue de réflexion bimestrielle: *CFDT Aujourd'hui*.

L'abonnement à ces publications est obligatoire pour tous les syndicats.

La confédération publie également un bulletin hebdomadaire adressé aux responsables des fédérations et régions: *Nouvelles CFDT*, et une revue spécialisée: *Action juridique*.

Les communications statutaires aux organisations affiliées sont valablement effectuées par *Syndicalisme*.

ARTICLE 4 - SOLIDARITÉ FINANCIÈRE

Il est créé, au sein de la CFDT, une Caisse nationale d'action syndicale; en initiales: CNAS. Cette caisse a pour but d'accroître l'efficacité de l'action syndicale par une solidarité entre tous les adhérents de la CFDT.

La CNAS dispose de statuts et d'un règlement intérieur qui lui sont propres. Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des syndicats affiliés à la CFDT; la cotisation de la première catégorie est incluse dans la valeur minimale de la cotisation mensuelle exigée par la charte financière définie par le congrès confédéral.

- La CNAS est gérée par un comité de gestion composé de:
- dix membres élus par le conseil national qui suit chaque congrès confédéral;
 - du trésorier confédéral ou du trésorier adjoint.

La CNAS est représentée juridiquement par la confédération.

ARTICLE 5 - SERVICES EXTÉRIEURS

Le bureau national peut décider la création de services extérieurs au secrétariat confédéral. Ainsi existent actuellement: le CELIC, l'ASSECO, l'IDEP, l'INPACT. Par ailleurs, le bureau national peut décider la participation confédérale à de tels services.

CONSTITUTION

● SYNDICATS

ARTICLE 6 -

Le syndicat a naturellement une vocation professionnelle et interprofessionnelle. Il est la structure politique de base des unions professionnelles et interprofessionnelles. Il repose sur des sections syndicales d'une même industrie ou secteur d'activité. Son champ d'activité géographique doit être compatible avec les exigences de la permanence de l'action et du fonctionnement démocratique. En conséquence, le syndicat national ne peut être qu'une forme d'organisation exceptionnelle.

ARTICLE 7 -

ADMISSION DES SYNDICATS

Les syndicats qui désirent adhérer à la confédération doivent en faire la demande au bureau national. Ils fourniront un dossier comprenant:

- une formule de demande d'adhésion, comportant une déclaration selon laquelle le syndicat a pris connaissance des statuts et du règlement intérieur de la confédération, de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle et l'engagement de s'y conformer;
- un exemplaire de leurs statuts et de leur règlement intérieur pour la confédération, la fédération et l'union régionale interprofessionnelle;
- la liste des membres du conseil syndical;
- les effectifs et le taux de cotisation.

La demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle. L'adhésion est prononcée par le bureau national. La création de syndicats nationaux est soumise à l'avis préalable de la commission d'organisation.

ARTICLE 8 -

RADIATION DES SYNDICATS

Lorsqu'un syndicat atteint six mois de retard dans le paiement de la cotisation confédérale, l'envoi de documents et d'informations pourra être suspendu si une mise en demeure de régler l'arriéré dans les quinze jours reste sans effet. Avis de cette suspension est donné à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle. Si le retard atteint un an, le syndicat est avisé qu'il encourt la radiation. Celle-ci sera automatique après le deuxième avis resté sans réponse. Le cas des syndicats qui répondent aux appels sans s'acquitter de leur dette sera examiné par le bureau national.

Les syndicats qui feront l'objet d'une procédure d'exclusion pour d'autres motifs sont invités, avant la décision, à fournir leurs explications sur les faits qui leur sont reprochés.

● UNIONS PROFESSIONNELLES ET INTERPROFESSIONNELLES

ARTICLE 9 - FÉDÉRATIONS

Les fédérations regroupent, au plan national, tous les syndicats appartenant à une même branche d'industrie ou,

pour les activités non industrielles, à un même secteur d'activité. L'organisation des branches, des structures de groupes ou de holdings au sein des fédérations doit permettre à celles-ci de prendre en compte toutes les réalités de leur secteur. Mais les fédérations ne sauraient être une simple juxtaposition de branches: au contraire, elles élaborent une politique globale qui est appliquée par tous en y intégrant les diverses spécificités.

ARTICLE 10 -

UNIONS INTERPROFESSIONNELLES

Les unions régionales interprofessionnelles (URI) regroupent tous les syndicats appartenant à leur champ géographique d'activité. L'URI ne constitue pas une décentralisation de la confédération: dans le cadre du fédéralisme, elle jouit de son autonomie dans la zone de responsabilité découlant de son champ d'activité, de ses statuts et de ceux de la confédération.

L'union régionale interprofessionnelle établit les indispensables structures interprofessionnelles entre elle-même et les unions locales (UL) ou unions interprofessionnelles de base (UIB). Ces structures intermédiaires sont en principe les unions départementales (UD). Toutefois, les réalités syndicales, économiques, historiques et culturelles peuvent nécessiter la création d'unions interprofessionnelles de secteurs (UIS) - dont le champ d'activité territorial sera autre que le département - ayant les mêmes responsabilités et attributions que les unions départementales. Ces unions regroupent les syndicats et sections départementales des syndicats nationaux existant dans leur champ territorial. Elles assurent l'expression publique de l'organisation et la défense des intérêts des travailleurs et travailleuses face aux institutions économiques, sociales, administratives qui entrent dans leur champ d'activité.

Les unions locales (UL) ou unions interprofessionnelles de base (UIB), structures interprofessionnelles dont le champ géographique est le plus restreint, sont constituées par les syndicats concernés dans le cadre de la politique d'action et d'organisation de l'URI qui définit les critères essentiels à prendre en compte par cette constitution. La responsabilité de mandater et contrôler les représentants au sein de ces unions interprofessionnelles de base revient aux syndicats en liaison avec leurs actions.

ARTICLE 11 -

RESPONSABILITÉ DES FÉDÉRATIONS ET UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

Les responsabilités des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles s'exercent dans le cadre de leur champ d'activité. En conséquence, l'élargissement - sous quelque forme que ce soit - à d'autres secteurs professionnels, d'une action engagée par une fédération, ne peut se réaliser qu'après débat et accord des fédérations qui ont en charge ces secteurs. Les unions régionales interprofessionnelles s'inscrivent dans cette pratique. D'autre part, lorsqu'une telle initiative peut avoir des conséquences sur la politique confédérale, l'élargissement d'une action fédérale à d'autres secteurs professionnels pourra donner lieu à un débat dans les instances confédérales.

● UNION CONFÉDÉRALE DES INGÉNIEURS ET CADRES

ARTICLE 12 -

L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC-CFDT) a la forme juridique d'une union basée sur les dis-

positions du livre IV du Code du travail. L'Union a pour but d'assurer:

- la coordination d'ensemble et la représentation des intérêts spécifiques des ingénieurs et cadres tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la confédération;
- la recherche d'une politique d'action adaptée à cette catégorie.

Elle exerce son action en liaison avec:

- les fédérations et leurs groupements fédéraux de cadres;
- les unions régionales interprofessionnelles et leurs commissions cadres;
- le bureau national et le secrétariat confédéral.

● UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITÉS

ARTICLE 13 -

Il est formé entre toutes les organisations de travailleurs retraités, se réclamant des perspectives et de la stratégie de la CFDT, une union qui prend le titre d'Union confédérale des retraités CFDT (UCR-CFDT).

L'UCR a la responsabilité:

- d'aider la prise en charge des problèmes des travailleurs retraités et de leurs ayants droit à tous les niveaux de la structuration de la CFDT;
- d'organiser les retraités - en liaison avec les secteurs confédéraux concernés et les organisations confédérées - pour conduire l'action nécessaire à l'amélioration des ressources et des conditions de vie des retraités et de leurs ayants droit.

Elle est représentée au conseil national avec une voix délibérative.

CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ARTICLE 14 -

RÈGLEMENT DU CONGRÈS

Les dispositions des articles 15 à 25 du présent règlement intérieur, complétées par le bureau national, constituent le règlement du congrès.

● PARTICIPATION AU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ARTICLE 15 -

NOMBRE DE DÉLÉGUÉS

a) Le nombre de délégués des syndicats au congrès confédéral est fixé comme suit:

- de 100 à 500 adhérents: 1 délégué;
- de 501 à 1 000 adhérents: 2 délégués;
- de 1 001 à 2 000 adhérents: 3 délégués;
- de 2 001 à 3 000 adhérents: 4 délégués;
- de 3 001 à 4 000 adhérents: 5 délégués;
- de 4 001 à 5 000 adhérents: 6 délégués;
- à partir de 5 001 adhérents: 7 délégués.

b) Les syndicats de moins de 100 adhérents peuvent se regrouper pour atteindre 100 adhérents et avoir droit à un

délégué. Ces regroupements ne peuvent se réaliser que dans le cadre de leur UD ou UIS ou dans celui de leur union professionnelle régionale (UPR).

c) La représentation des fédérations, des unions régionales interprofessionnelles, de l'union confédérale des retraités, de l'union confédérale des ingénieurs et cadres est de 1 délégué pour 10 000 adhérents ou fraction de 10 000 adhérents.

ARTICLE 16 - NOMBRE DE VOIX À CHAQUE SYNDICAT

Le nombre de voix attribuées à chaque syndicat est basé sur le nombre de cotisations versées au titre de l'exercice antérieur à celui durant lequel le congrès a lieu. Les comptes sont arrêtés par le service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) six semaines avant le jour d'ouverture du congrès. Toutefois, des dispositions particulières seront prises dans le cas d'un congrès convoqué au cours du premier trimestre d'une année.

ARTICLE 17 - POUVOIRS

a) Les pouvoirs devront parvenir, avant le congrès, au siège de la confédération et impérativement à la date fixée dans le règlement du congrès.

b) Les difficultés relatives aux pouvoirs seront examinées par une commission de sept membres élus dès l'ouverture du congrès sur proposition du bureau national.

c) Cette commission fera, au congrès et avant le premier vote, un compte rendu de ses travaux.

d) Après ce compte rendu, aucun remplacement de délégué ne sera admis.

e) Les mandats et cartes de délégués seront remis sur présentation du carnet confédéral, en règle et à jour de cotisations. Les noms portés sur les pouvoirs et le carnet confédéral devront correspondre. En cas de changement intervenant à la dernière minute, le nouveau délégué devra être muni d'une lettre de son syndicat; s'il y avait contestation, la décision sera prise après consultation de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle dont le syndicat est membre.

f) Tout délégué ne pourra pas être porteur de plus de cinq pouvoirs.

● PRÉPARATION DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ARTICLE 18 - ORDRE DU JOUR

Le projet d'ordre du jour, établi par le bureau national, est adressé aux syndicats qui disposent d'un délai d'au moins cinq semaines pour proposer des modifications au bureau national qui tranche en dernier ressort.

ARTICLE 19 - ÉLABORATION DES PROJETS DE RÉSOLUTION

a) Les avant-projets de résolutions sont adoptés par le conseil national sur proposition du bureau national. Ils sont adressés aux syndicats qui disposent d'un délai d'au moins cinq semaines pour faire connaître à la confédération leurs amendements à ces avant-projets.

b) Les syndicats qui ont droit à au moins un délégué au congrès (syndicats de 100 adhérents et plus) peuvent déposer des amendements soit directement, soit par regroupement dans le cadre de leur UD ou UIS ou dans celui de leur union professionnelle régionale. Cette même possibilité de déposer des amendements est acquise aux regroupements de syndicats opérés pour avoir droit à un délégué au con-

grès, selon les dispositions du paragraphe b) de l'article 15. C'est le regroupement dans sa totalité qui a ce droit et non chacun des syndicats qui le constituent.

c) Le bureau national, à partir des travaux de la commission des résolutions, établit les projets de résolution. Il choisit les amendements à débattre au congrès.

d) Les amendements choisis pour le débat du congrès sont portés à la connaissance des syndicats en même temps que les projets de résolution.

e) En cas de retrait par le syndicat déposant d'un amendement retenu pour la discussion au congrès, le syndicat devra exposer à la tribune les raisons de ce retrait. Un autre syndicat pourra alors reprendre à son compte l'amendement retiré par le syndicat déposant initial.

f) Eventuellement, après examen du contexte de préparation du congrès, la commission des résolutions pourra réintroduire dans le débat du congrès tel amendement initial qui n'aurait pas été retenu lors des choix des amendements; cette possibilité ne pouvant jouer que dans le cadre du 1/5 des amendements retenus. Cette procédure étant appliquée, le syndicat déposant d'un amendement réintroduit ainsi dans le débat, sera prévenu en temps utile qu'il aura à défendre son amendement.

ARTICLE 20 - COMPOSITION ET RÔLE DE LA COMMISSION DES RÉSOLUTIONS

La commission des résolutions est une commission du bureau national. Elle est composée:

- d'un président, membre du bureau national, désigné par cette instance;
- du secrétaire général de la confédération;
- de six représentants des fédérations et six représentants des unions régionales interprofessionnelles élus par le conseil national;
- d'un représentant de la commission exécutive confédérale désigné par cette instance;
- des rapporteurs des résolutions présentées par le bureau national.

Elle a pour attribution:

- de proposer au bureau national, parmi les amendements aux avant-projets de résolution, ceux à retenir en totalité ou partiellement, ceux à rejeter et ceux qui, retenus ou rejetés, doivent être débattus par le congrès;
- d'appliquer la disposition retenue au § f) de l'article 19 précédent.

ARTICLE 21 - PROPOSITIONS DE THÈMES D'ACTUALITÉ

Le bureau national, ayant seul la responsabilité d'élaborer le texte et de le présenter en son nom, des syndicats peuvent faire des propositions de thèmes, qui devront concerner exclusivement un événement important survenant dans la période précédent immédiatement le congrès et sur lequel aucune fédération ou URI, ni le bureau national, ni le conseil national n'ont pris position.

ARTICLE 22 - ENVOI DU DOSSIER CONGRÈS AUX SYNDICATS

Le dossier du congrès ordinaire, contenant l'ordre du jour définitif, le règlement du congrès, le rapport d'activité, les projets de résolution et autres documents soumis à la discussion du congrès, la liste des candidatures au bureau national, sera envoyée aux syndicats, un mois avant l'ouverture du congrès.

● DÉROULEMENT DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ARTICLE 23 - DÉBATS ET VOTES

- a) Le bureau de séance dirige les débats et veille à la régularité des votes.



b) Le vote a lieu par mandats si le bureau national le demande ou si le bureau de séance en décide ainsi ou si une demande en ce sens, signée par au moins vingt-cinq mandataires de syndicats, est déposée. Les votes peuvent être effectués à main levée. En cas de litige sur leur résultat, le vote par mandat est de droit sur demande du bureau de séance ou de vingt-cinq mandataires de syndicats.

c) Seuls les mandataires régulièrement désignés pourront prendre part au vote.

d) Tous les syndicats présents, les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent s'inscrire pour intervenir sur le rapport d'activité, mais ne pourront intervenir que dans le cadre des dispositions ci-après :

- la durée maximale de chaque intervention est fixée à 8 minutes;

- les dix premières fédérations et les dix premières unions régionales interprofessionnelles ou regroupements de fédérations ou de régions interviendront par ordre décroissant de mandats ainsi que l'union confédérale des ingénieurs et cadres et l'union confédérale des retraités;

- les interventions fédérales et régionales, celles de l'UCR et de l'UCC seront intercalées entre les interventions des syndicats de façon qu'il y ait l'expression de quatre syndicats entre chacune d'elles;

- les trente premiers syndicats ou regroupements de syndicats par ordre décroissant de mandats, les suivants par ordre d'inscription, en prenant les dispositions utiles afin que par fédération et union régionale interprofessionnelle, il y ait au moins une intervention;

- les regroupements de syndicats devront se réaliser dans le cadre de leur UD ou UIS ou dans celui de leur union professionnelle régionale (UPR).

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans le cadre du temps imparti au débat par l'ordre du jour du congrès.

e) Les demandes d'inscription pour intervenir dans le débat sur le rapport général doivent parvenir à la confédération à la date fixée par le règlement du congrès.

f) Le congrès se prononce par mandats sur le quitus à donner au bureau national de sa gestion.

ARTICLE 24 - MOTIONS D'ORDRE

Dans le cadre de l'ordre du jour définitif, établi par le bureau national, sont considérées comme motions d'ordre les propositions touchant exclusivement à l'organisation du débat en cours, c'est-à-dire : clôture des demandes d'inscription des orateurs, clôture de la discussion en cours, limitation du temps de parole, suspension de séance. En aucun cas, une motion d'ordre ne peut avoir pour objet de faire débattre d'une question autre que celle en cours, ni de conditionner la poursuite du débat au règlement d'une autre question. Toute motion d'ordre doit être signée par au moins vingt-cinq mandataires de syndicats.

ARTICLE 25 - MOTIONS DE RENVOI

La motion de renvoi est un texte qui tend :

- ou à décider qu'il n'y a pas lieu de délibérer d'un rapport ou sur un projet de résolution ou de motion;

- ou à renvoyer le débat tant que certaines conditions, en lien direct avec l'objet du débat lui-même, n'auraient pas été satisfaites.

La motion de renvoi est mise en débat avant toute discussion sur le rapport, sur le projet de résolution ou de motion sur lequel le congrès s'apprête à débattre. Elle est mise aux voix après qu'un représentant du syndicat ou du regroupement de syndicats, qui en est l'auteur, ait exposé les motifs du renvoi, qu'un délégué se soit exprimé contre et que le rapporteur ait expliqué la position du bureau national. Si une motion de renvoi est votée, suivant le cas, elle entraîne le retrait de la question en discussion ou risque de renvoyer

le débat à une date ultérieure pour réunir les conditions requises. En conséquence, toute motion de renvoi doit être portée à la connaissance de la confédération un mois avant l'ouverture du congrès.

INCOMPATIBILITÉ DES MANDATS POLITIQUES ET SYNDICAUX

ARTICLE 26 - MANDATS POLITIQUES ÉLECTIFS

Aucune fonction ou responsabilité syndicale, de la section syndicale à la confédération, ne peut se cumuler avec un mandat de député, sénateur ou de parlementaire européen. En conséquence :

- Les membres du bureau national et les détenteurs d'un mandat confédéral qui font acte de candidature à un des mandats électifs énumérés ci-dessus, doivent se démettre de leurs responsabilités et mandats confédéraux.

- Le candidat à un mandat politique électif voit son mandat syndical suspendu. En cas d'élection, il doit se démettre immédiatement de ses responsabilités. En cas de non-élection, il appartient à l'organisme directeur de chaque structure syndicale concernée de se prononcer sur les responsabilités et les mandats à confier ou à renouveler à un candidat non élu.

- En raison de leur caractère particulier, les mandats syndicaux électifs (délégués du personnel, comité d'entreprise) ne sont pas concernés par le présent article.

Pour les mandats politiques électifs de conseiller municipal, maire, conseiller général et conseiller régional, étant donné l'extrême diversité des situations, l'incompatibilité sera appréciée à l'échelon de chaque structure syndicale intéressée (section d'entreprise, syndicat, UL, UD, URI, fédération ou confédération). A cet effet, afin d'éviter l'examen des situations aux seuls moments de période électorale, il est souhaitable que les règles d'incompatibilité soient examinées par les structures syndicales, notamment en congrès ou en assemblée générale.

ARTICLE 27 - RESPONSABILITÉS POLITIQUES

Aucun mandat confédéral, notamment celui de membre du bureau national ou du conseil national ne peut se cumuler avec une responsabilité politique ou avec l'appartenance à un organisme directeur national, régional ou départemental d'un parti politique. Les fédérations, les unions interprofessionnelles, les syndicats et sections syndicales prendront toutes dispositions pour que soit appliquée la règle de l'incompatibilité entre une responsabilité syndicale en vue (telle que secrétaire d'une section syndicale d'entreprise, délégué syndical) et une responsabilité connue dans l'entreprise (telle que responsable d'une section, d'un groupe ou d'une cellule politique d'entreprise).

ARTICLE 28 -

Ni les candidats à un poste politique électif, ni ceux qui les soutiennent ne peuvent utiliser le sigle CFDT ou le titre d'une organisation syndicale affiliée.

CONSEIL NATIONAL

ARTICLE 29 - COMPOSITION

a) Les membres du conseil national sont désignés nommément par leur organisation et, en principe, jusqu'au congrès confédéral suivant. Ils peuvent cependant être remplacés ou suppléés en cas de besoin. L'organisation intéressée en avise le secrétariat général de la confédération.

b) Dans le cas d'un regroupement de fédérations, pendant une période transitoire s'écoulant entre son congrès constitutif et son congrès suivant, la nouvelle fédération aura droit à autant de représentants qu'en aurait eu l'ensemble des fédérations qui constituent la nouvelle fédération de par application de l'article 15 des statuts confédéraux.

ARTICLE 30 - CALCUL DU MANDAT

Le nombre de voix attribuées à chaque organisation est calculé annuellement en octobre sur la base du nombre de timbres payés au titre de l'exercice précédent, divisé par le chiffre retenu pour le calcul des effectifs.

ARTICLE 31 - DÉBATS

a) Sauf urgence consécutive à l'actualité, tout projet de motion présenté au conseil national par une organisation doit être adressé au secrétariat général de la confédération huit jours avant la réunion du bureau national qui précède le conseil national.

b) Les amendements aux projets de résolution établis par le bureau national sont reçus au cours de la première demi-journée du conseil national. Lorsqu'un amendement, accepté par la commission des résolutions, est contesté par un membre du conseil national, le président de séance fait voter pour ou contre le maintien du texte initial. Tout amendement repris partiellement ou modifié par la commission des résolutions peut être maintenu intégralement par l'organisation qui l'a déposé. Le vote a lieu pour ou contre l'amendement. Un amendement retiré par l'organisation qui l'a présenté, ou non maintenu après intégration partielle ou modification par la commission des résolutions, ne peut être repris par une autre organisation. Au cours du débat, les éventuels sous-amendements ne peuvent porter que sur la forme du texte. Ils sont laissés à l'appréciation du rapporteur.

ARTICLE 32 - COMMISSION DES RÉOLUTIONS

La commission des résolutions du conseil national est composée de huit membres:

- quatre membres du bureau national dont le rapporteur, un membre de la commission exécutive, un fédéral et un régional;
- quatre membres élus par le conseil national dont deux représentants de fédérations et deux représentants d'unions régionales interprofessionnelles, qui peuvent être membres du bureau national non désignés au titre de ce dernier.

La commission des résolutions:

- étudie les amendements aux projets de résolution présentés par le bureau national;
- rédige les nouveaux textes;
- mandate le rapporteur pour retenir ou rejeter tout ou partie des amendements déposés.

Le rapporteur, au sein de la commission, peut faire appel à un membre de la commission exécutive ou à un secrétaire confédéral pour éclairer la commission sur un problème particulier. En cas de difficultés majeures ou de décisions importantes à prendre, le bureau national pourra être réuni. Le secrétariat de la commission est assumé par le secrétariat confédéral.

ARTICLE 33 - COMPTE RENDU

Les débats du conseil national font notamment l'objet d'un compte-rendu publié dans *Syndicalisme*. Les décisions prises sont communiquées aux organisations par le canal de *Nouvelles CFDT*.

BUREAU NATIONAL

● INSTITUTION

ARTICLE 34 - CANDIDATURES DES FÉDÉRATIONS ET UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles sont appelées à faire parvenir leurs candidatures au secrétariat général avant la date de la réunion ordinaire du bureau national, tenue au moins un mois avant la session du conseil national précédant le congrès. Les candidats doivent être membres de l'organisme directeur d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle ou de la confédération. Les déclarations de candidature devront comporter notamment la profession de l'intéressé, la date de son adhésion à la CFDT et celle de sa nomination à l'organisme directeur de la fédération, de l'union régionale interprofessionnelle ou de la confédération.

Les membres sortants du bureau national sont rééligibles. Le bulletin de présentation des candidatures mentionne le nombre de réunions du bureau national et du conseil national auxquelles ils ont participé durant leur dernier mandat. Le conseil national, dans sa session précédant le congrès, procédera à un vote préliminaire de classement des candidatures déposées dans la première (fédérations) et dans la deuxième (URI) catégories. Les candidatures seront, pour le congrès, classées suivant le nombre de voix obtenues par chaque candidat. Pour établir ce classement, les bulletins de vote déposés dans l'urne devront comporter, pour chaque catégorie, un nombre de candidats égal à 14 dont au moins 4 femmes. Seuls les bulletins comportant les noms des candidats régulièrement déposés seront pris en considération.

ARTICLE 35 - CANDIDATURES PRÉSENTÉES PAR LE BUREAU NATIONAL

Le bureau national sortant, après en avoir débattu au cours d'une réunion précédente, établit et présente au congrès une liste dite de troisième catégorie, de dix candidats au maximum (1). Ces candidats doivent, à l'exception de

(1) L'adoption de la résolution sur la mixité de la commission exécutive permettra au bureau national de déroger à ce maximum de 10.



deux au maximum, avoir au moins cinq ans d'exercice d'une responsabilité effective au sein d'un organisme directeur d'une fédération ou d'une union régionale interprofessionnelle ou de la confédération.

Les deux exceptions ci-dessus peuvent provenir soit de secrétaires confédéraux, soit de militants dont la candidature est souhaitée par le bureau national en raison de leur expérience syndicale.

Les votes pourront comporter un nombre de noms égal ou inférieur au chiffre maximal retenu par le bureau national. Les noms des candidats régulièrement déposés seront seuls pris en considération. Cette liste doit être établie et portée à la connaissance des fédérations et unions régionales un mois avant la fin du délai de dépôt des candidatures pour les première et deuxième catégories.

ARTICLE 36 - REPRÉSENTANT CADRE

L'Union confédérale des ingénieurs et cadres doit désigner son candidat au bureau national dans le délai prévu à l'article 35.

ARTICLE 37 - ÉLECTIONS

- a) Le congrès procède à un scrutin global pour l'élection du bureau national.
- b) Les bulletins de vote déposés dans l'urne devront comporter pour chacune des deux premières catégories au minimum 11 noms dont au moins 3 femmes, au maximum 14 noms dont au moins 4 femmes et pour les troisième et quatrième catégories un nombre de noms égal ou inférieur au nombre de postes à pourvoir.
- c) Seuls les bulletins comportant les noms des candidats régulièrement déposés seront pris en considération.
- d) Selon l'article 18 des statuts, dans chacune des première et deuxième catégories, il doit y avoir au plus 10 hommes et au moins 4 femmes provenant d'au moins 10 organisations distinctes et recueillant la majorité absolue des suffrages exprimés. Si les 14 candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix répondent à ces critères, il sont déclarés élus.

Si dans les 14 candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix, *il n'y a pas 4 femmes*, seront déclarés élus les 10 premiers hommes et les 4 premières femmes ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés. Dans ce cas, la règle des 10 organisations distinctes est respectée car les 10 hommes viennent automatiquement de 10 organisations distinctes, les doubles candidatures étant obligatoirement mixtes ou féminines.

Si dans les 14 candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix, *il y a plus de 4 femmes et moins de 10 organisations distinctes*, les candidats des organisations non représentées dans les 14, s'ils ont obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés, sont proclamés élus dans leur ordre de classement jusqu'à concurrence de 10 organisations distinctes au détriment des candidats hommes ou femmes les moins bien classés parmi ceux présentés dans le cadre d'une double candidature.

e) Pour les troisième et quatrième catégories, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des suffrages exprimés sont déclarés élus.

f) Si dans les première et deuxième catégories, tous les postes ne sont pas pourvus lors du premier scrutin, il est procédé à un second tour pour lequel sont proclamés élus, dans la limite des postes à pourvoir, les candidats et candidates ayant obtenu le plus grand nombre de voix pour atteindre 14 membres dont au moins 4 femmes provenant d'au moins 10 organisations distinctes.

L'obligation d'avoir des élus provenant d'au moins 10 organisations distinctes limite à 4 le nombre d'organisations ayant deux élus. Si cette limite est atteinte dès le premier tour, il n'y aura plus possibilité, au second tour, de déclarer élus deux candidats d'une même organisation. Les organisations ayant présenté une double candidature seront donc invitées à retirer l'une des deux.

Le bulletin de vote déposé dans l'urne ne pourra comporter qu'un nombre de noms égal ou inférieur à celui des postes à pourvoir. La proclamation des élus s'effectue selon les mêmes critères que pour le premier tour. Dans le cas de manque de candidatures ou d'impossibilité de remplir les critères exigés avec les candidats présentés, les postes non pourvus au congrès demeurent momentanément vacants et feront l'objet d'élections complémentaires au conseil national selon les modalités prévues à l'article 38 du règlement intérieur.

g) Il n'y a pas de second tour pour les troisième et quatrième catégories (candidats présentés par le bureau national et l'UCC).

ARTICLE 38 - ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES AU BUREAU NATIONAL

Les sièges vacants au bureau national sont pourvus par le conseil national au cours de sa plus prochaine session. Pour les sièges de première ou deuxième catégorie, il sera fait appel de candidatures auprès des fédérations et unions régionales interprofessionnelles. Cet appel sera adapté par le bureau national en fonction des sièges disponibles pour aboutir à une composition du bureau national respectant les critères fixés par l'article 18 des statuts.

L'élection a lieu au scrutin majoritaire. Au premier tour, la majorité absolue des suffrages exprimés est requise; au second tour, la majorité relative suffit. Dans le cas où les candidats obtiennent le même nombre de voix, il est procédé à un troisième tour de scrutin et, si besoin est, le candidat le plus âgé sera déclaré élu.

ARTICLE 39 - DIFFICULTÉS IMPRÉVUES

Toute situation résultant des différents votes non prévus aux statuts ou au règlement intérieur sera examinée et tranchée par le bureau national.

● FONCTIONNEMENT

ARTICLE 40 - PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS

Les procès-verbaux des réunions du bureau national sont adressés aux membres titulaires du conseil national.

ARTICLE 41 - COMMISSIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

a) Pour élaborer des propositions, suivre un certain nombre de dossiers ou activités, exécuter le plan de travail confédéral, le bureau national met en place des commissions et groupes de travail permanents ou temporaires. Leur composition, leur mode d'élection ou de désignation, les objectifs et échéances qui leur sont assignés sont fixés par le bureau national sous réserve des cas prévus dans le présent règlement intérieur.

Peuvent participer aux travaux de ces commissions et groupes de travail les membres du bureau national, les membres du conseil national, les représentants de fédérations et d'unions régionales interprofessionnelles, les secrétaires confédéraux et permanents des secteurs concernés. Afin de permettre aux organisations non membres du bureau national de participer à la vie confédérale, le bureau national veillera particulièrement à ce que ces organisations soient représentées dans les commissions et groupes de travail. En cas d'élection, les modalités de vote sont celles retenues à l'article 42.

b) *Commission confédérale d'organisation (CCO)*. La CCO comprend huit représentants de fédérations et huit représentants d'unions régionales interprofessionnelles élus par le bureau national, par collèges séparés après appel de candidatures dans les organisations. Chaque organisation ne peut présenter qu'une candidature. La commission est élue après chaque congrès confédéral.

c) *Commission confédérale travailleuses*. La commission confédérale travailleuses comprend quinze représentants

de fédérations et d'unions régionales interprofessionnelles élus par le bureau national dans un collège unique après appel de candidatures dans les organisations. Chaque organisation ne peut présenter qu'une candidature. La commission est élue après chaque congrès confédéral.

d) *Commission internationale*.

ARTICLE 42 - MODALITÉS DE VOTE

L'élection d'un secrétaire confédéral est faite par le bureau national sur proposition de la commission exécutive qui précisera l'avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle dont il est issu. Lorsqu'il y a plusieurs candidats retenus par la commission exécutive, le vote a lieu séparément pour chacun d'eux dans l'ordre décidé par la commission exécutive. Le vote est acquis à la majorité absolue des présents.

Pour l'élection d'une commission confédérale, d'un groupe de travail ou d'une délégation confédérale, le vote doit avoir lieu pour une liste complète. Lorsque le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de sièges à pourvoir, il faut voter pour au moins la moitié des sièges à pourvoir. Au premier tour, la majorité est calculée sur la base des membres présents; au second tour, la majorité relative suffit. Lorsqu'un (ou plusieurs) siège(s) reste(nt) à pourvoir et que plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de voix, il est procédé à un deuxième tour de scrutin. Si, après ce deuxième tour, il reste un ou des sièges non pourvus et que des candidats ont obtenu le même nombre de voix, un troisième tour de scrutin aura lieu portant uniquement sur les candidats ayant obtenu le même nombre de voix. En cas de nécessité, le candidat le plus âgé sera déclaré élu.

COMMISSION EXÉCUTIVE

ARTICLE 43 - ÉLECTION

Dès son élection au cours du congrès, le bureau national, présidé par le camarade le plus âgé, se réunit pour désigner les membres de la commission exécutive. Après le rappel des propositions formulées par le bureau national sortant concernant la composition de la commission exécutive et la répartition des fonctions en son sein, il est fait appel de candidatures nouvelles. Le bureau national se prononce d'abord sur la nécessité d'élire un président. Ensuite, le bureau national, successivement:

- se prononce sur le nombre de membres de la commission exécutive;
- élit en bloc les membres de la commission exécutive;
- élit le secrétaire général, le secrétaire général adjoint, un président dans l'hypothèse où cette fonction a été retenue, le trésorier.

Enfin, le bureau national procède à l'élection de chaque responsable de secteur confédéral.

ARTICLE 44 - ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES À LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Les sièges à la commission exécutive devenus vacants entre deux congrès sont pourvus par le bureau national. Ce dernier peut élire en son sein le ou les nouveaux membres de la commission exécutive. Le conseil national est ensuite appelé à compléter, suivant le cas, la catégorie des fédérations ou celle des régions.

Si le bureau national souhaite élire à la commission exécutive un candidat n'appartenant pas au bureau national, ce candidat devra, au préalable, être élu au bureau national par le conseil national, après un appel de candidatures lancé auprès des unions régionales interprofessionnelles ou des fédérations. Le bureau national procédera ensuite à l'élection complémentaire à la commission exécutive.

Dans les deux cas, l'élection par le bureau national exige la majorité absolue des présents. Un second tour a lieu si nécessaire.

A défaut d'une élection à la majorité des présents, la commission exécutive n'est pas complétée immédiatement. De nouvelles propositions peuvent alors être faites en suivant la procédure prévue.

ARTICLE 45 - RÉUNIONS

La commission exécutive se réunit en principe chaque semaine. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Un relevé hebdomadaire des principales décisions de la commission exécutive est adressé aux membres du bureau national et à chaque fédération et union régionale interprofessionnelle.

ORGANISATION FINANCIÈRE

ARTICLE 46 - MISSION DU TRÉSORIER

La gestion financière de la Confédération française démocratique du travail est assurée de façon permanente par le trésorier confédéral, assisté d'un trésorier adjoint. Le trésorier est chargé d'établir les comptes et bilans de l'exercice écoulé. Il en informe le bureau national. Le conseil national désignera une commission de contrôle, composée de trois membres pris en dehors du bureau national, chargée de vérifier la régularité de la gestion du trésorier et de proposer au conseil national de donner quitus.

L'ensemble du projet de budget, y compris les budgets annexes de la confédération et des instituts de formation, est préparé par le trésorier confédéral et soumis par la commission exécutive au bureau national. Sauf demande expresse de délibération, le vote du conseil national fixant le montant de la cotisation entraîne l'adoption du budget. Lorsque le taux de la cotisation fixée par le conseil national ne permet pas la réalisation du projet de budget établi par le bureau national, celui-ci peut en ressaisir le conseil national.

Le trésorier accomplit les missions d'ordre financier qui lui sont dévolues par le bureau national et lui fournit régulièrement les données sur la situation financière et l'exécution du budget. Il appartient au trésorier de prendre les mesures nécessaires pour assurer la trésorerie par le recouvrement régulier des ressources de toute nature et le contrôle de l'emploi des crédits inscrits au budget. Les crédits spéciaux qui sont demandés en cours d'exercice ne peuvent être engagés sans que le trésorier ait été appelé à donner son avis.

ARTICLE 47 - COTISATIONS

a) Le montant de la cotisation confédérale est fixé selon les modalités prévues par les statuts et la charte financière définie par le congrès.

b) Il est institué un carnet confédéral obligatoire pour tous les membres des syndicats affiliés.

c) Les cotisations sont perçues par le moyen d'un timbre mensuel, vendu par le service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) aux organisations dans le cadre de la charte financière définie par le congrès confédéral.

d) Les fonds des organismes de solidarité ne sont pas confondus avec ceux de la confédération et font l'objet d'un placement distinct.

e) Les syndicats sont tenus de se prêter à toutes vérifications que le bureau national jugerait opportunes pour contrôler l'exactitude des effectifs cotisants, le nombre de timbres demandés et payés, la régularité de leur paiement.

f) Tout syndicat pratiquant en tout ou partie la rétention des cotisations:

- ne percevra plus de timbres du SCPVC;

- ne pourra plus faire bénéficier ses adhérents des prestations de la CNAS, quelle que soit la section syndicale en cause;

- ne pourra pas participer au congrès confédéral, avant que soit régularisée la situation auprès du SCPVC.

Au bout de 6 mois de pratique de rétention des cotisations, le syndicat sera automatiquement suspendu par la confédération. Si aucune issue au conflit ne peut être trouvée après intervention de la confédération, le bureau national sera appelé à se prononcer sur la radiation du syndicat.

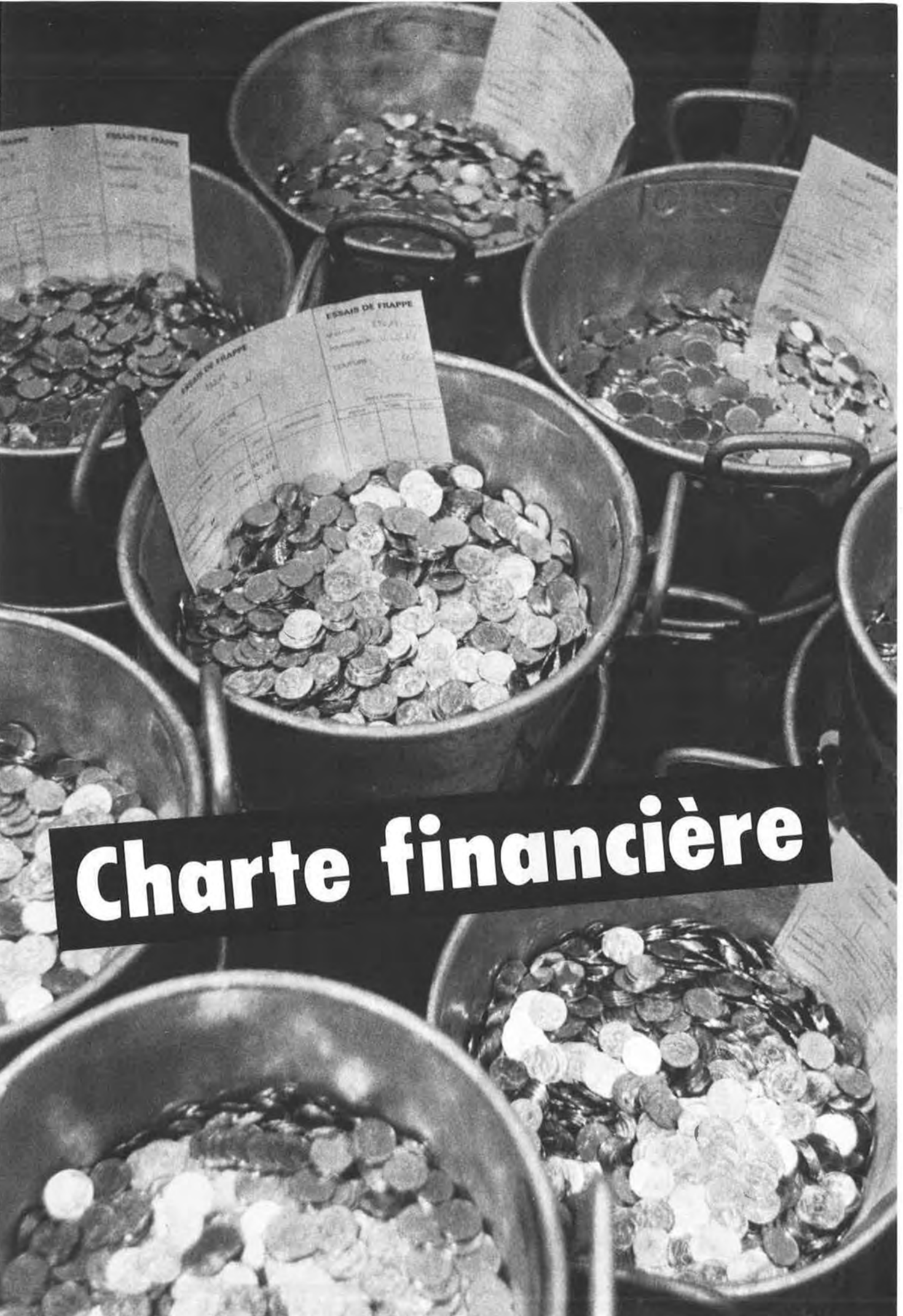
DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 48 - RÈGLEMENT DES CONFLITS

Toute organisation affiliée impliquée dans un conflit avec une autre organisation CFTD peut en saisir le bureau national qui tente alors de rapprocher les points de vue. Si le conflit persiste, le bureau national désigne alors, si possible en accord avec les intéressés, soit un rapporteur, soit une commission, qui seront chargés d'entendre les intéressés et de rechercher une conciliation. Si la conciliation est impossible, le rapporteur ou la commission rend compte au bureau national, qui arbitre alors le conflit. La décision d'arbitrage s'impose à tous.

ARTICLE 49 - RÉVISION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles désirant apporter des modifications au règlement intérieur de la confédération doivent en saisir le bureau national pour le 31 mai de l'année précédant la tenue du congrès confédéral.



Charte financière



SOMMAIRE

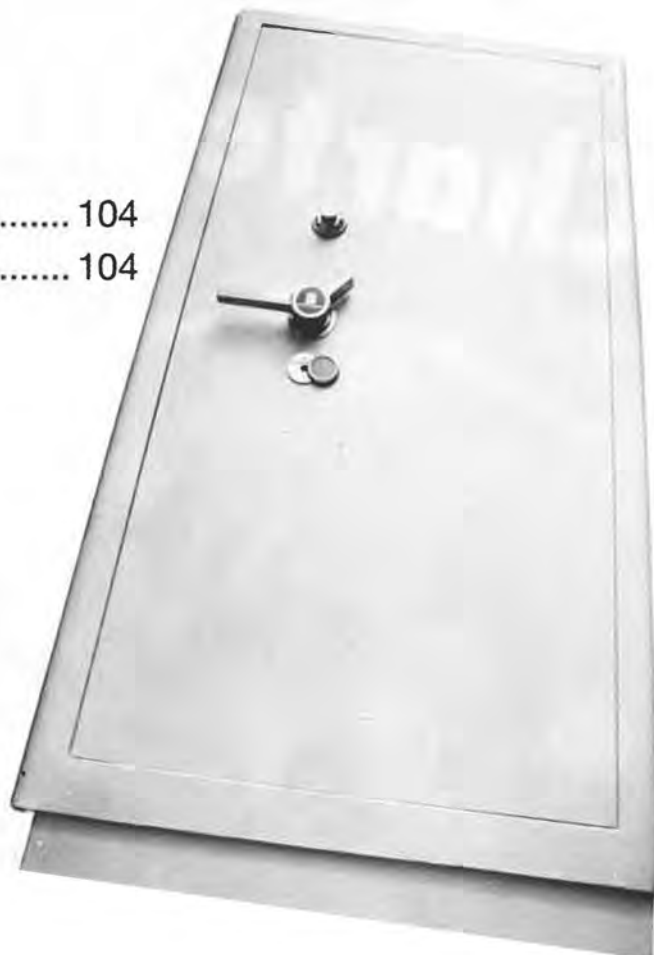


1. Adaptation de la charte	95
- Les moyens de notre syndicalisme	95
- Mieux répartir, mieux utiliser	96
- Acquis de la charte financière	97
- Aller au-delà	98



2. Pour une répartition plus solidaire	99
- Fonds de péréquation	99
- Organiser la solidarité	101
- Développer les moyens de l'organisation ..	102
- Autres dispositions	102
- Une étape importante	103

3. Avant-projet de la résolution	104
- Résolution	104



ADAPTATION DE LA CHARTE

1

Adapter notre charte financière, c'est réfléchir sur les moyens de notre syndicalisme, leurs répartitions, leurs utilisations. Adapter notre charte financière, c'est nous rappeler que notre syndicalisme se fonde sur l'adhésion volontaire et que les raisons fondamentales d'une politique de forte cotisation, que nous avons toujours défendue, n'ont aucune raison objective de disparaître, si l'on veut se donner... se garder les moyens du syndicalisme indépendant que nous voulons. Adapter notre charte financière, c'est tirer le bilan de nos acquis depuis douze ans pour franchir une nouvelle étape en suivant l'orientation du congrès de Metz: aller «vers une solidarité encore plus grande dans la CFDT». Avant d'aborder concrètement les propositions d'adaptation qui sont faites, nous verrons, successivement, les problèmes qui nous sont posés lorsque l'on réfléchit au travers du financement du syndicalisme, au nécessaire développement de nos moyens; nous ferons un bref retour en arrière pour tirer le bilan de douze ans de fonctionnement de la charte financière, enfin et puisque l'ensemble de nos propositions s'articulent autour des moyens du syndicat, nous ferons un court voyage au sein de leurs réalités extrêmement diverses.

LES MOYENS DE NOTRE SYNDICALISME

Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire. Une petite phrase toute simple, évidente pour tout le monde, mais qui, après 100 ans de syndicalisme, doit être remise au 1^{er} rang de nos préoccupations alors que plus de quatre travailleurs sur cinq en France sont encore non adhérents!

● UNE SITUATION ANORMALE

Le syndicalisme remplit une fonction sociale irremplaçable dans notre société. Il est à la fois:

- instrument de mobilisation, de lutte, de négociation, de transformation;
- gestionnaire d'institutions sociales (CE, UNEDIC, Sécurité sociale, etc.);
- prestataire de services aux travailleurs au travers de ses permanences, de son activité, de ses renseignements, de ses services juridiques, etc. Notre syndicalisme intervient, propose, participe, agit pour la mise en place de textes et dispositions qui, à tous les niveaux de l'entreprise ou de l'administration, et à l'échelon national, modifie, transforme, améliore la condition des travailleurs et au-delà le fonctionnement de notre société. Toutes ces fonctions nécessitent de plus en plus de moyens, de connaissances. Alors, il faut

agir pour un syndicalisme fort ayant des moyens à la mesure de ses immenses responsabilités.

● DÉVELOPPER L'ADHÉSION

Alors oui, développer la fonction «adhésion» dans l'ensemble de nos structures, c'est mille fois une nécessité. Nous développons par ailleurs dans ce rapport les nécessaires adaptations qu'il nous faut mettre en œuvre pour redynamiser, au sein de notre organisation, ce souci prioritaire de faire un syndicalisme d'adhérents, pour les adhérents, au service des adhérents. Notre souci, ici, est de chercher à développer les moyens du syndicalisme. En premier lieu rappeler toutes nos orientations en matière de cotisations: effort proportionnel au revenu de chacun et de chacune, cotisation forte à la mesure des moyens nécessaires à notre action syndicale, etc. Tout ceci représente et doit continuer à représenter l'essentiel de nos ressources et, au-delà, de nos capacités d'intervention dans la société.

Cela étant, il apparaît évident à tous que l'évolution de nos ressources propres ne suit pas la croissance rapide de nos responsabilités. Qui conteste aujourd'hui le rôle social du syndicalisme? Qui finance aujourd'hui le rôle social du syndicalisme? Nous le notions en commençant notre réflexion: moins de 20% des travailleurs financent l'action syndicale alors qu'elle profite à 100% des travailleurs sous un aspect ou un autre. Au-delà du nécessaire accroissement de nos cotisants, la question du financement du syndicalisme est donc posée.

● DÉBATTRE D'AUTRES SOURCES DE FINANCEMENT

Depuis le congrès de Metz, cette question a fait l'objet de débats dans diverses instances confédérales, fédérales et régionales et tout particulièrement au conseil national de janvier 1983. C'est un débat difficile. Il peut bousculer une part importante de nos traditions, des traditions du syndicalisme français. Pourtant, la question revient de plus en plus souvent et à tous les échelons de l'organisation. Dans le débat de la charte financière, naturellement, cette question a de nouveau été posée. Il faut bien reconnaître que, pour l'heure, c'est un peu le «système D» qui domine. Dans de nombreux budgets, la part «hors cotisation» augmente de façon importante. Chacun tire les sonnettes là où il peut: utilisation du droit syndical, création d'associations, etc. En dehors de la fragilité de ces différents acquis, cette situation n'est pas satisfaisante et... très hétérogène (cf. le mandat de Metz)! Elle masque en partie la réalité, sans rechercher des solutions plus globales. La question est donc posée. Ne faut-il pas réfléchir à la mise à disposition des

organisations syndicales d'un financement qui ne remette pas en cause le fondement de l'adhésion volontaire mais qui aille au-delà des moyens fournis par les cotisations volontaires des adhérents? Il n'y aurait là que la contrepartie légitime du rôle social joué par les organisations, rôle social dont les effets vont bien au-delà de leur cercle d'adhérents.

Affirmer cette revendication représente sans aucun doute une petite révolution dans notre pays. C'est en tout cas une bien meilleure réponse que celle de l'autruche qui ne voudrait pas regarder en face la situation actuelle qui - dans les faits - démontre un changement de perception du syndicalisme par les travailleurs, qui - dans les faits - enregistre une certaine institutionnalisation du syndicalisme et ce, sans aucune contrepartie, sauf... un certain désengagement des travailleurs. Ne voit-on pas un nombre croissant de travailleurs se contenter de participer aux élections professionnelles, sans se poser le problème de qui finance, même s'ils participent activement, par ailleurs, à la vie de leur boîte. Encore une fois, la question du financement de notre syndicalisme est donc posée. A nous d'y répondre. Le conseil national de janvier 1983 a fait ressortir quelques axes possibles:

- les services aux adhérents;
- le financement du rôle social et de l'«utilité publique» de l'organisation syndicale;
- le logement des syndicats;
- la contrepartie des frais et postes des salaires pour représentation dans tous les organismes où nous siégeons;
- la participation de tous les salariés;
- le droit syndical interprofessionnel.

Sur ces axes et sur d'autres, il nous faut maintenant travailler avec une ligne de force qu'il faut rappeler, qu'il faut marteler: il est nécessaire, indispensable que nous trouvions des réponses qui n'accroissent pas le désengagement syndical des travailleurs mais au contraire renforcent leur désir d'adhérer à l'organisation syndicale.

MIEUX RÉPARTIR, MIEUX UTILISER

Au-delà de l'accroissement des moyens du syndicalisme, la question est posée dans l'organisation d'une meilleure répartition et d'une meilleure utilisation des moyens qui sont d'ores et déjà à notre disposition.

Le 39^e congrès de Metz a traduit ce souci prioritaire de l'organisation. Sous le titre «Vers une solidarité encore plus grande dans la CFDT», il développe:

«Le 39^e congrès mandate le bureau et le conseil national pour qu'ait lieu, à tous les niveaux de l'organisation - syndicats, unions régionales, fédérations, confédération - un débat sur l'ensemble des moyens dont disposent les différentes structures et sur les mesures à prendre pour faire face de manière solidaire à leurs responsabilités, y compris au niveau de la charte financière confédérale. Au plan confédéral, l'objectif visé est de garantir effectivement à chaque structure, et notamment aux syndicats, les moyens de leur fonctionnement sans remettre en cause les acquis fondamentaux de la charte.

«Dans cette perspective, le débat aura pour but de soumettre des propositions d'amélioration de la charte financière au 40^e congrès.»

On notera que cette résolution prévoit un débat sur l'ensemble des moyens. A tous les niveaux, sa mise en œuvre

suppose une «mise à plat» des moyens des uns et des autres puis la coopération des différentes politiques financières. Ce travail très important reste à faire dans la plupart des cas. La résolution proposée nous y invite. Ce travail est forcément *décentralisé*. Il suppose, en effet, une connaissance approfondie des réalités et... des disparités pour s'atteler, par contrats ou par péréquations, à une meilleure distribution de tous les moyens permettant une plus grande efficacité de notre action.

La confédération, les fédérations et unions régionales ont, d'ores et déjà, intégré cette préoccupation. L'enquête en cours sur les moyens des organisations, décidée par le bureau national, doit permettre à terme de développer à ce niveau de nouveaux espaces de solidarité. Le préambule de la résolution qui est jointe à ce rapport s'engage à poursuivre et à conclure ce travail. Il est encore trop tôt pour imaginer ses conclusions. Mais d'ores et déjà, nous pouvons dire que de multiples réponses seront à trouver ou... à développer, parce que, dès aujourd'hui, fédérations et régions ont multiplié les actes de solidarité interne ou entre organisations. Les difficultés rencontrées ont accéléré ce processus. Les moyens extérieurs qui prennent de plus en plus de place dans les budgets des organisations font l'objet de contrats, de péréquations. C'est dans ce sens et au-delà que nous devons poursuivre. Ce sera la seconde étape de notre travail d'adaptation. Cela étant, le mandat de Metz nous renvoie à «des propositions d'amélioration» de la charte financière pour le 40^e congrès. Avant d'aborder ces propositions, penchons-nous donc sur cette charte financière et, par un bref retour en arrière, rappelons-nous ses principaux acquis.



ACQUIS DE LA CHARTE FINANCIÈRE

En 1973, la CFDT se dotait d'une charte financière confédérale. Personne ne conteste aujourd'hui le chemin qu'elle nous aura fait parcourir. De fait, elle a permis des avancées fondamentales sur les objectifs que nous nous

étions fixés:

- nous donner les moyens de notre action syndicale à tous les niveaux;
- faciliter l'adaptation à des réalités et à des tâches différentes;
- permettre la coordination nécessaire pour tenir compte de l'ensemble;
- soutenir le développement de notre organisation.

Ces orientations ont permis de répondre aux impératifs du financement de l'action syndicale, aux impératifs des moyens de fonctionnement des structures et ce, en respectant la part d'initiative de chacun. Elles ont assuré les moyens de développement de l'ensemble de l'organisation.

● LES IMPÉRATIFS DU FINANCEMENT DE L'ACTION SYNDICALE

Cette volonté s'est traduite dès le départ, dans la charte financière, par la mise en place d'une cotisation forte en demandant à l'adhérent un effort proportionnel à ses ressources, en se fixant un objectif à atteindre par étapes: une cotisation égale à 1% du salaire mensuel réel. Même si l'ambition initiale tarde à se réaliser - totalement - ces grands principes ne sont pas remis en cause et sont, en général, respectés bien qu'un effort réel d'unification des situations de toutes les organisations CFDT en la matière reste à faire. Depuis que ces grands principes ont été fixés, le 37^e congrès a permis de préciser que l'effort proportionnel demandé à l'adhérent s'adressait, de la même manière, à tous les adhérents et adhérentes, quelle que soit, par ailleurs, leur situation. Le 37^e congrès pensait aux situations particulières, telles que les apprentis, les personnels en formation, les chômeurs, les travailleurs et travailleuses à temps partiel, la prise en compte des différents congés, etc. Ces précisions sont tout à fait d'actualité aujourd'hui. Si nous devons tenir compte de ces situations particulières quant aux ressources des différentes structures et notamment des syndicats, il s'agit de rappeler ici le principe de l'effort proportionnel demandé à tout adhérent, quelle que soit, par ailleurs, sa situation.

Sur l'objectif d'une cotisation égale à 1% du salaire mensuel réel, ce principe a lui aussi été régulièrement confirmé. Les raisons fondamentales de cette politique de forte cotisation existent toujours - répétons-le. Toutefois, il a fallu tenir compte des difficultés conjoncturelles que nous rencontrons. La résolution présentée à ce congrès s'inscrit dans cette même démarche. Rappelons cependant les étapes qui ont été franchies vers le 1%:

- 36^e congrès: 1^{er} janvier 1975..... 0,65%
1^{er} janvier 1976..... 0,70%
- 37^e congrès: confirmation des 0,70%
- 38^e congrès: 1^{er} janvier 1982..... 0,75%

● LES IMPÉRATIFS DES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES

L'établissement de la charte financière en 1973 avait donné lieu à un débat préalable sur les responsabilités des structures syndicales dans le développement de notre stratégie. Il avait permis de clarifier les spécificités et les complémentarités de chaque structure, les tâches essentielles à assurer à chaque niveau.

Pour donner aux structures les moyens d'assumer pleinement toute leur responsabilité, la charte financière a fixé un cadre commun à la répartition des ressources. Pour l'essentiel, elle apporte l'assurance de parts garanties et de ressources à peu près prévisibles pour chaque structure. En supprimant un grand nombre d'anomalies dans notre fonctionnement, elle assure l'égalité de pouvoirs entre fédérations et unions régionales, un meilleur financement de l'interprofessionnel. Les aides du fonds d'organisation sont devenues à l'usage une sorte de péréquation, au bénéfice essentiel du secteur privé et de l'interprofessionnel.

A ces quelques acquis essentiels, on peut ajouter l'utilisation prioritaire pour les syndicats du passage de 0,70% à 0,75% de la cotisation, le processus d'unification des catégories de la CNAS, etc. Aujourd'hui, la situation est sans commune mesure avec les disparités que nous connaissions en 1973. Si nous avons encore beaucoup de progrès à faire sur la solidarité inter-organisations, force est de constater que chaque structure peut développer plus sereinement son activité avec l'acquis des moyens minimaux venant à échéance régulière pour assurer leur fonctionnement.

● LA PART D'INITIATIVE DE CHACUN

Le cadre institué par la charte financière conserve toute la souplesse nécessaire pour que chaque structure ait la maîtrise de ses ressources. Les syndicats sont devenus, avec la charte financière, les décideurs de l'évolution de toutes les parts et donc les décideurs de l'évolution des moyens de leurs organisations et de leur répartition. L'évolution des parts nationales a suivi le rythme de la stricte indexation prévue par la charte, à l'exception de la création du fonds immobilier. Les parts régionales et fédérales, fixées par les congrès de syndicats, ont suivi des augmentations sensiblement supérieures à l'indexation des parts nationales. Dans les dix dernières années, ces évolutions ont permis en moyenne une augmentation supérieure de 48,88% pour les unions régionales et de 57,43% pour les fédérations par rapport à l'évolution des parts nationales. Ces augmentations ont permis de consolider les politiques financières des unes et des autres, d'entreprendre des opérations de développement et de péréquation, etc. Un bilan largement positif. Cependant, les syndicats veilleront certainement de plus en plus à ce que leur part soit préservée. Ils seront donc certainement de plus en plus attentifs - comme les organisations - aux raisons qui motivent une hausse plus forte qu'une simple indexation. Il reste qu'il est fondamental de conserver aux syndicats le libre choix de ces évolutions et aux structures, dans le cadre de ces choix, l'autonomie de leur gestion. La charte continue ainsi à agir, non pas comme un carcan, mais comme une dynamique pour un fonctionnement plus solidaire. Les propositions qui sont faites à ce congrès vont dans ce sens.

ALLER AU-DELÀ

Notre syndicalisme traverse aujourd'hui des difficultés qui se traduisent de façon importante sur le développement de nos moyens. Ce contexte peut provoquer deux réflexes contradictoires que l'on connaît bien et que l'on sait fort bien analyser dans d'autres secteurs de notre activité syndicale. En premier lieu, il y a tentation d'un certain repli sur soi. «Sauver les meubles» ou plutôt sauver ses meubles. Pour peu que des moyens extérieurs viennent compenser et même dépasser les pertes enregistrées sur le front de la syndicalisation et la structure se prend à rêver à l'îlot serein qui échappe aux difficultés du moment. La deuxième approche consiste à se serrer les coudes, à imaginer d'autres formes de fonctionnement, à mieux utiliser nos possibilités en les faisant se contrôler et s'articuler. Nous avons vu qu'il nous faut réfléchir globalement sur les moyens de financement du syndicalisme. Nous avons vu qu'il nous faut accélérer les processus de solidarité inter-organisations et que nous devons pour cela poursuivre notre effort de «mise à plat» de l'ensemble des moyens dont nous disposons et ce, à tous les niveaux.

Cela étant, le mandat de Metz est explicite. Nous devons à ce congrès débattre de propositions d'amélioration de la charte financière et nous donner comme objectif principal de travailler sur les ressources des syndicats. Cette priorité se justifie notamment par l'extrême diversité de leurs situations. Penchons-nous donc d'abord sur leur réalité.

● LA RÉALITÉ DES SYNDICATS

L'enquête effectuée auprès d'un certain nombre de syndicats a confirmé le reproche principal fait à la charte: le syndicat est la seule structure dont les ressources dépendent directement du niveau des cotisations perçues auprès de l'adhérent. C'est donc la structure qui a les ressources les plus aléatoires. Nous nous attacherons, dans nos propositions, à réduire cet état de fait, notamment en développant l'idée d'une péréquation, mais l'enquête a permis de développer d'autres critères de disparité. A la variante, essentielle, du niveau des salaires des branches d'activité couvertes par le syndicat, l'enquête a, en effet ajouté:

- la taille très différente des syndicats;
- leur situation fédérale ou régionale;
- leur champ d'intervention;
- le nombre des lieux d'implantation;
- le nombre des sections et la taille de ces sections;
- le rapport de tous les critères précédents avec le taux de syndicalisation et le nombre d'adhérent(e)s du syndicat;
- la présence ou non des moyens ou de services extérieurs, etc.

On le voit, la complexité des problèmes posés nous confirme qu'il n'y a pas une réponse mais des réponses certainement décentralisées à trouver. En effet:

- quoi de commun entre les quelque 50% de syndicats de la confédération qui ont moins de 100 adhérent(e)s et quelques dizaines qui ont plus de 1 500 adhérent(e)s;

- quoi de commun entre des syndicats qui ont une section dominante avec des moyens importants donnés par le CE par exemple et un syndicat uniquement implanté dans les PME et TPE;

- quoi de commun entre un syndicat qui a des locaux gratuits, du matériel à disposition, des détachés et un syndicat qui doit tout se fournir et payer pour son fonctionnement d'importantes pertes de salaires.

Aller vers une solidarité encore plus grande de la CFDT suppose de tenir compte de tous ces problèmes et de s'y attaquer. Les initiatives déjà prises ne manquent pas. Le contexte difficile que nous traversons nous y invite.

Mais puisque nous penchons plus spécialement sur les ressources des syndicats, au-delà des actions du fonds d'organisation, des fonds de développement fédéraux ou régionaux, des contrats et de toute forme de coopération ou de péréquation entre organisations, il y a nécessité d'appeler au développement d'une coopération directe entre syndicats, coopération aujourd'hui trop peu développée. Nous ne pouvons quitter ce rapide tour d'horizon des réalités des syndicats sans faire ressortir le préalable à toute notre action dans ce domaine. Préable que nous avons rencontré au fil des enquêtes que nous avons effectuées, notamment pour mieux mesurer les besoins des syndicats. Ce préalable, c'est la mise en place d'une véritable politique financière dans chaque syndicat:

- pour connaître, développer ses ressources et maîtriser ses besoins;
- pour être le premier lieu de solidarité interne à l'organisation;
- pour éviter, par exemple, la coexistence de sections riches et de syndicats pauvres;
- pour développer ensuite à tous les niveaux et efficacement toutes les formes de coopération.

Les mesures d'adaptation proposées pour la charte financière se veulent une dynamique pour obtenir des avancées fondamentales dans ce domaine et accélérer l'effort de structuration des syndicats engagé depuis le congrès d'Annecy de 1976. En conclusion, et avant d'en venir à ces propositions d'adaptation, résumons-nous:

- Les acquis de la charte financière font partie de notre patrimoine. Ils constituent une base solide pour le développement des moyens de l'organisation à quelque niveau que ce soit.
- L'objectif du mandat de Metz est très ambitieux. Il s'intéresse à l'ensemble des moyens de l'organisation. Le débat, tout à fait d'actualité, doit se poursuivre en tenant compte de toutes nos disparités et de nos richesses.
- Les adaptations proposées de la charte financière ne prétendent pas résoudre tous les problèmes. Avoir cette ambition irait à l'encontre de notre volonté de garder une grande souplesse, à tous les niveaux, dans la gestion de nos moyens et dans les initiatives de chaque structure pour coordonner et développer ces moyens.

Les adaptations proposées s'inscrivent, en revanche, tout à fait dans la dynamique voulue à Metz, pour «organiser une solidarité encore plus grande dans la CFDT». La charte ainsi confirmée et adaptée continuera à sa place, qui est grande, à aider au renforcement de nos moyens et au développement de notre solidarité interne.

POUR UNE RÉPARTITION PLUS SOLIDAIRE

Si l'on s'en tient aux motivations principales du mandat de Metz, les propositions d'adaptation que nous pouvons faire doivent s'attacher, en premier lieu, à donner aux syndicats «les moyens de leur fonctionnement», quelle que soit par ailleurs leur situation. Trois propositions, allant dans ce sens, sont élaborées:

- 1) création d'un fonds de péréquation devant permettre de garantir des ressources moyennes à chaque syndicat;
- 2) création d'un timbre particulier permettant d'organiser la solidarité de toutes les structures CFDT pour développer notre implantation auprès des adhérents et adhérentes ayant de très bas revenus;
- 3) développer globalement les moyens de l'organisation et utiliser la totalité de ces nouveaux moyens de développement aux ressources des syndicats.

FONDS DE PÉRÉQUATION

● L'OBJECTIF

Dans le principe de garantir des ressources moyennes à tout syndicat, il y a un élément subjectif: à quel niveau les ressources sont-elles suffisantes? Si l'on fixe ce niveau au «minimum garanti» par la charte (5,54 F par timbre en 1984), force est de constater que, en masse, les syndicats ont des ressources suffisantes puisque seules quelques dizaines de syndicats (majoritairement d'une même fédération) ont recours au fonds confédéral... Mais sans doute le «mini garanti» n'est-il pas plus suffisant comme ressources des syndicats que ne l'est le SMIC comme ressources des travailleurs! Et plus fondamentalement, le système actuel comporte, pour les syndicats qui ont la volonté d'y faire appel, des freins très importants. La faiblesse du montant garanti n'est guère motivante. Le calcul sur le minimum des fourchettes amène, le plus souvent, le fonds d'organisation à ne pas intervenir ou à n'intervenir que partiellement. Les fédérations et les régions doivent alors prendre le relais suivant un processus compliqué de péréquation entre elles. Les syndicats doivent attendre longtemps de faibles ressources supplémentaires provenant des différentes structures intermédiaires et de la confédération.

Créer le fonds de péréquation, c'est se donner les moyens de répondre à ces difficultés majeures. Il s'agit d'un objectif ambitieux mais cohérent avec notre volonté d'aller vers une solidarité encore plus grande dans la CFDT. La charte garantira aux syndicats des moyens corrects de fonctionnement, quels que soient les revenus de ses cotisants, quelle que soit sa situation fédérale ou régionale, et malgré l'absence de ressources ou de services extérieurs. Cette garantie doit, par ailleurs, être suffisamment «accrocheuse» pour inciter tous les syndicats à se munir d'une véritable politique financière et à suivre correctement les principes de la

charte, pour y avoir recours. *Nous l'avons fixé à 150% du mini actuel, soit 10 F en 1987, date fixée pour le démarrage du fonds.* Cette part est indexée sur l'évolution des parts nationales.

Nous prenons mieux la mesure de cette augmentation de la «couverture» offerte aux syndicats en mesurant concrètement ce que représente cette évolution. Si l'on prend les données de 1984, le fonds d'organisation couvre, par le biais du minimum garanti, les syndicats dont les cotisants ont une moyenne de salaire inférieure à 3 950 F. Sur les bases du fonds de péréquation proposées et en prenant les mêmes bases de l'année 1984, le nouveau système couvre directement les syndicats dont les cotisants ont une moyenne de salaire inférieure à une fourchette se situant entre 4 500 F et 5 000 F par mois. Et surtout, ce chiffre offre à un syndicat d'une centaine d'adhérents une ressource au moins égale à 8 000 F par an; à un syndicat d'un millier d'adhérents, une ressource minimale de 80 000 F par an; même si nous devons tenir compte de toutes les disparités à revenu égal que nous avons recensées plus haut. Même s'il est subjectif de situer le niveau des moyens suffisants à tous les syndicats, il s'agit là d'un niveau de référence qui n'est plus le minimum, mais qui vise à couvrir - pour tous - des moyens corrects de fonctionnement. Les syndicats qui feront appel au fonds devront déposer un dossier qui recevra l'avis de leur fédération et de leur union régionale avant d'être transmis à la confédération.

DES CONTRATS ENTRE ORGANISATIONS

Il s'agit donc d'un *contrat* entre fédération, URI et leurs syndicats. L'insistance de tous pour développer cette idée de *contrat* montre à l'évidence qu'il y a volonté de dépasser les hypothèses seulement «mathématiques» pour s'attaquer à travers la politique financière de chaque syndicat à leur structuration, à leur fonctionnement. Il s'agira de répondre à un double souci contradictoire. Faire un dossier simple et mobilisateur pour permettre à chaque syndicat qui en a le besoin d'avoir facilement recours au fonds de péréquation et tenir compte, par ailleurs, du maximum de critères possibles pour cerner au mieux les réalités très diverses, les atouts et les difficultés de chaque syndicat. Ainsi, au-delà de la part restant au syndicat après paiement au SCPVC, il s'agira pour les organisations et les syndicats de cerner dans la mesure du possible:

- la politique de cotisations menée par le syndicat plus particulièrement à l'égard de l'encadrement ou à l'égard des adhérents en situation précaire ou ayant de très faibles revenus;
- les ressources «extérieures» et leur impact sur les moyens du syndicat;
- les besoins divers selon les situations: un syndicat qui a deux sections ou une trentaine, un syndicat local ou départemental, un syndicat de 100 ou 1 000 adhérents, etc.

Nous devons tenir compte des moyens différents de prise en charge des organisations, de la nécessité de simpli-

fier au maximum les modalités d'appel au fonds pour chaque syndicat. Nous aurons donc à trouver le «plus petit dénominateur commun» au plan confédéral, tout en laissant à chaque organisation la plus grande latitude pour compléter leur information et prendre leur décision en toute connaissance de cause. L'objectif politique est bien de démontrer que la solidarité entre les syndicats se développera autant par l'aide qu'on peut apporter à leur structuration et à l'établissement de leur politique financière, autant par le biais du jeu de la vérité et de la mise à plat de l'ensemble des moyens et des besoins véritables que par l'acquis du fonds de péréquation et de l'aide qu'il apportera.

● POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF

Nous devons tenir compte de plusieurs facteurs:

LES OBJECTIFS DEVANT ÉMARGER AU FONDS

Il est difficile, a priori, d'en avoir une idée précise. Nous ne disposons que de données partielles. Il nous faut donc faire un pari sur la réalité. Aujourd'hui, 2% des effectifs sont concernés par le «minimum garanti». Combien seront concernés demain par le fonds de péréquation? Difficile de donner un chiffre précis. Les choses ne se feront pas d'un coup. Mais l'hypothèse de 20% des effectifs de la confédération concernés par cette garantie apparaît raisonnable, compte tenu de ce que nous savons de la réalité des différents secteurs. Les situations sont, en effet, fort diverses et ces 20% globaux correspondent à la prise en charge de plus du 1/3 des effectifs du secteur industriel et agricole avec des pointes de 80 à 90% pour les effectifs d'Hacuitex par exemple; à la prise en charge d'un bon quart des effectifs des services; à une prise en charge plus exceptionnelle dans le secteur public et nationalisé.

LE NIVEAU DE COTISATION DU FONDS DE PÉRÉQUATION

Nous verrons dans le fonctionnement du fonds, les différentes sources d'approvisionnement de ce fonds, mais la ressource essentielle qui a trait au principe même d'un fonds dit de péréquation, c'est bien la cotisation demandée à tous les syndicats de l'organisation.

A quel niveau?

Pour 20% des effectifs qui émergeraient au fonds, une cotisation du niveau de celle du fonds d'organisation (0,57 F, chiffre 1984) devrait suffire à couvrir l'objectif, compte tenu des contributions des fédérations et régions que nous verrons plus tard. Il apparaît logique d'apporter

aux ressources des syndicats la même contribution solidaire que l'effort à peu près similaire qui est consenti pour nos opérations de développement.

Nous proposons donc 0,70 F à la date de mise en place du fonds, soit le 1^{er} janvier 1987.

C'est un niveau de cotisation prudent qui ne doit pas perturber brutalement l'équilibre financier de la plupart des syndicats sachant que, pour les autres, le fonds de péréquation interviendra.

● LE FONCTIONNEMENT DU FONDS

SES RESSOURCES

Nous avons vu que la ressource essentielle sera constituée par la cotisation demandée à tous les syndicats de la CFDT. Nous bénéficierons également des sommes consacrées aujourd'hui par le fonds d'organisation au «minimum garanti». Compte tenu que 1% seulement des effectifs émergent à ce minimum, les sommes «à récupérer» sont donc fort réduites. Dans le fonds 1980-1985, les sommes réservées au mini garanti correspondaient à 3% du volume total du fonds. C'est ce pourcentage qui sera réservé au fonds de péréquation dans le fonds d'organisation 1986-1990. Reste la contribution des fédérations et des régions. Celles-ci contribuent actuellement au «minimum garanti» en couvrant la part du timbre comprise entre leur part fédérale ou régionale et les minimums.

Ce système ne peut être maintenu. Il autorise une participation qui peut aller en 1984 jusqu'à 2,09 F par timbre pour les régions et 2,49 F par timbre pour les fédérations. La charge serait donc trop lourde, compte tenu de l'augmentation attendue des effectifs qui demanderont à émarger au fonds de péréquation. Au-delà, un débat de fond a traversé le conseil national pour savoir si seules les organisations concernées directement par une partie de leurs effectifs émergeant au fonds devaient contribuer au fonds de péréquation. Il a été très majoritairement tranché en faveur d'une participation de toutes les organisations, ce qui diminue d'autant la contribution des organisations directement concernées. Cette orientation entre pleinement dans l'objectif que nous poursuivons d'augmenter notre solidarité interne. Les paragraphes 1.43, 1.44 et 1.45 de la résolution traduisent les modalités de ces différentes contributions. Il appartiendra aux organisations d'adapter leur politique financière à ces différentes participations. C'est pourquoi, partagé entre l'avantage pour bon nombre de syndicats de bénéficier des avantages du fonds et la nécessité de donner le temps aux organisations de s'adapter à ce nouvel outil, nous avons repoussé le démarrage du fonds au 1^{er} janvier 1987.

Tableau résumé des propositions pour alimenter le fonds de péréquation (chiffres 1987)

1. Cotisation générale de tous les syndicats	0,70 F par timbre
2. Participation du fonds d'organisation	3% du volume total du fonds
3. Participation de l'ensemble des fédérations et régions	représentant 0,05 F par timbre
4. Participation maximale des fédérations et régions pour les effectifs de ces organisations qui bénéficient du fonds.	représentant 0,27 F par timbre pour les fédérations et 0,24 F par timbre pour les régions



SA GESTION

Le principe essentiel à respecter, c'est *l'autonomie de gestion*. Le fonds de péréquation doit fonctionner comme fonctionne aujourd'hui le fonds d'organisation. Les sommes recueillies sont à l'usage exclusif de la redistribution aux syndicats. Inversement, cela exige que l'on ne distribue pas davantage que ce que l'on possède. Chaque année, le conseil national fera le bilan du fonctionnement du fonds. En fonction des effectifs qui émargeront, il pourra ajuster le montant de la garantie offerte aux syndicats. L'ensemble des ressources du fonds sera centralisé pour permettre un versement unique et... rapide aux syndicats. A chaque contrat correspondra une somme reversée au syndicat et une perception de la contribution de la fédération et de la région contractantes.

résolution propose de traiter ce problème au niveau du fonds d'organisation. Ce dernier fonctionnera sur ce sujet comme sur les autres, c'est-à-dire sur dossier et par contrat avec la fédération et la région du syndicat concerné.

La taille des syndicats concernés sera déterminante. Il s'agit en effet, principalement, d'intervenir auprès des syndicats qui ont besoin d'un «appareil» permanent. Une taille minimale est nécessaire pour faire face à des obligations salariales. Dans le fonds 1986-1990, nous étudierons le cas des syndicats de plus de 1 000 adhérents. Autre particularité: les syndicats concernés apporteront la preuve de leur effort au plan des moyens par la pratique d'un taux de cotisation ayant au moins 0,05% de plus que le minimum confédéral exigé.

● GÉRER LES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

Dans l'enquête que nous avons effectuée auprès des syndicats, nous avons pu constater que des syndicats peuvent avoir des ressources qui vont au-delà de la couverture proposée au fonds de péréquation. Ces ressources sont dues à leur taille, donc à leurs moyens de péréquation importants et à leur volonté de se donner ces moyens, notamment par une pratique de cotisation élevée. Leurs besoins sont cependant à la mesure de leur taille et justifient des équipements permanents. Ces syndicats, qui sont des cas très circonscrits, ne bénéficient pas, par ailleurs, d'autres moyens «extérieurs» importants. Pour ceux-là, la mise en place du fonds de péréquation peut constituer un réel handicap. Le projet de

ORGANISER LA SOLIDARITÉ

Certaines situations sont difficilement gérables pour les syndicats. Des professions particulières, des temps partiels dans les professions habituellement rémunérées autour du SMIC ne permettent de percevoir que des cotisations qui, fixées à 0,75% du salaire, sont inférieures, voire très inférieures au timbre SCPVC. Après avoir rappelé que le syndicat est le premier lieu de solidarité, justement fait pour faire face à de telles situations, force est de constater que de mauvaises solutions sont employées pour ces cas qui sont jugés porter trop gravement atteinte aux moyens du

syndicat. Les solutions sont notamment du type: 1 timbre sur 2 ou 3. Nous devons lutter contre de telles pratiques qui tendent à institutionnaliser des adhérents (le plus souvent d'ailleurs des adhérentes) au «rabais». Nous devons lutter aussi contre des pratiques qui tendent à fixer ces cotisations en fonction du statut (6 timbres pour un mi-temps) plutôt qu'en fonction du salaire.

Mais, cela étant, nous devons prendre en considération le phénomène du développement des «très bas revenus» et les conséquences pour les syndicats. Nous proposons donc d'instituer un timbre unique correspondant au 2/3 du timbre SCPVC au mini des fourchettes, quelle que soit par ailleurs la situation fédérale ou régionale du syndicat utilisant ce timbre. La part de la catégorie CNAS, au taux plein, s'ajoute au montant de ce timbre spécial. En 1984, ce timbre SCPVC, au taux de CNAS 1, serait autour de 18 F. Cette proposition doit permettre un fort développement de la syndicalisation dans les catégories de travailleurs et de travailleuses concernées. Elle doit mettre fin aux pratiques réduisant le nombre de timbres vendus à l'adhérent et en faisant, de ce fait, des adhérents au rabais.

Cette proposition permet de répartir l'effort consenti entre toutes les structures CFDT, de la confédération au syndicat, alors qu'auparavant seul le syndicat supportait la charge de ces cas particuliers. La syndicalisation qui doit résulter doit compenser la perte occasionnée. Un double contrôle, au-delà de la connaissance des réalités par les organisations, permet d'offrir des garanties au système proposé:

- 1) Ce timbre s'adresse à de très bas revenus (80% du SMIC et en-dessous), ce qui doit circonscrire les professions concernées ou les statuts particuliers concernés.
- 2) Ce timbre ne peut être utilisé «librement» pour ces personnels que pour 4% des effectifs et jusqu'à 120 timbres maximum par an. Au-delà, le syndicat devra signer contrat avec sa fédération et son union régionale, justifiant de la forte syndicalisation réalisée auprès de ces très bas revenus.

DÉVELOPPER LES MOYENS DE L'ORGANISATION

Créer les conditions d'une plus grande solidarité interne dans l'organisation; augmenter sensiblement les ressources garanties au syndicat; préserver les acquis de la charte et sa souplesse de gestion; tout cela dans le cadre de ressources globales qui sont au mieux stagnantes, ressemble à une sortie acrobatique de la quadrature du cercle! Le contexte, ne nous le cachons pas, n'incite pas à une augmentation de la cotisation. Mais les objectifs que nous nous fixons, les uns et les autres, à tous les niveaux, et le mandat de Metz en est un bon exemple, peuvent-ils se satisfaire bien longtemps de ressources au mieux stagnantes? Aussi, les raisons fondamentales d'une politique de forte cotisation que nous avons toujours défendue n'ont aucune raison objective de disparaître, si l'on veut se donner... se garder les moyens du syndicalisme *indépendant* que nous voulons.

Le projet de résolution rappelle donc ces fondements de notre syndicalisme qui s'appuient sur l'adhésion volontaire pour agir et se développer. Nous rappelons la nécessité d'unifier l'organisation sur les bases de notre charte financière, c'est-à-dire sur les bases d'une cotisation forte et proportionnelle aux ressources de chaque cotisant. Dans cet esprit, le «0,75%» décidé le 1^{er} janvier 1982 doit être pour

toutes les structures CFDT un *objectif impératif*. Au-delà, et compte tenu des difficultés réelles que nous traversons, nous décidons de repousser au 41^e congrès le nécessaire débat sur le franchissement d'une nouvelle étape vers le 1%. Il s'agira pendant cette période de réfléchir à la redistribution des nouveaux moyens qui seront ainsi dégagés: priorité à l'adhérent et aux services qui peuvent lui être rendus; priorité aux syndicats et nouvelle étape vers l'accroissement de leurs ressources. Le débat est ouvert. Pour l'heure, chaque structure se doit de concentrer tous ses efforts sur la nécessité de développer l'adhésion et de conserver, en corollaire, un fonctionnement qui s'appuie essentiellement, au plan des moyens, sur les ressources de ses cotisants.

AUTRES DISPOSITIONS

● COTISATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

L'organisation de la syndicalisation des ingénieurs et cadres date du CN d'octobre 1974. Les dispositions alors adoptées ont été entérinées par le 37^e congrès. L'objectif que nous nous fixons alors est rappelé au paragraphe 1 de ces dispositions:

«1 - Les moyens nécessaires à l'union confédérale des cadres pour assumer ses responsabilités sont assurés par l'ensemble des ingénieurs et cadres syndiqués dans les syndicats CFDT.»

Dix ans après, qu'en est-il de cet objectif?

- La prise en charge par les syndicats de la syndicalisation des ingénieurs et cadres se fait dans un plus grand nombre de secteurs;
- l'activité des unions ou groupements fédéraux de cadres accentue cette prise en charge;
- des rapports de plus en plus étroits entre les organisations et l'UCC permettent de progresser.

Ce bilan positif a cependant ses limites:

- nous sommes encore loin du taux réel de syndicalisation;
- les minimums fixés aux fédérations sont aujourd'hui, et en général, respectés; quelques organisations sont au-delà et plusieurs, pour arriver à ces minimums, prennent en charge un complément égal à la différence entre les parts transmises par les syndicats et le taux minimal de cotisation auquel elles sont astreintes.

Il nous faut aujourd'hui dépasser ces limites minimales et éviter qu'elles se transforment en norme figée. Franchir une nouvelle étape, c'est rappeler le rôle primordial de chaque syndicat pour que chaque syndiqué ingénieur ou cadre soit «adhérent cadre», c'est-à-dire participe directement au développement des moyens que nous nous sommes donnés, et particulièrement l'UCC. Les fédérations ont, dans ce processus, tout leur rôle à jouer pour impulser cette prise en charge. Les minimums doivent être maintenus, mais l'objectif est bien de les dépasser pour atteindre le taux de syndicalisation réel. Au niveau de chaque branche professionnelle, des objectifs de progression doivent ainsi pouvoir être fixés. Les groupements fédéraux des ingénieurs et cadres de chaque fédération, en lien étroit avec l'UCC, doivent se donner les moyens nécessaires pour permettre ces «progressions» qui ne sont, en fait, qu'un rapprochement avec la réalité de la syndicalisation dans le milieu cadre.



Au plan des fédérations, les incitations pour obtenir de tels résultats ne manquent pas. C'est d'abord le combat pour notre représentativité dans ces catégories et, avec l'avancée de notre représentativité, l'avancée de nos objectifs revendicatifs et la transformation dans ce secteur. Au-delà, c'est le développement de nos moyens. Chaque fédération doit pouvoir développer sereinement sa politique d'action à l'égard des ingénieurs et cadres. Si aujourd'hui, pour certaines organisations, les minimums exigés représentent une contrainte, demain, avec une syndicalisation plus proche du réel et le développement de parts fédérales cadres, les moyens doivent suivre normalement les efforts qui seront consentis. Chaque syndicat a les mêmes intérêts pour développer la syndicalisation des cadres. En outre, et sur le plan des moyens, cette syndicalisation, on le sait, au regard des moyennes de salaires des adhérents concernés, apporte un «plus» non négligeable aux syndicats. Au-delà, et quelle que soit la situation, nous devons pouvoir garantir confédéralement ce «plus» aux syndicats qui développent cette syndicalisation. C'est ainsi que, dans les contrats élaborés pour le fonds de péréquation, cet aspect doit être retenu. Nous garantirons aux syndicats, pour leurs adhérents cadres, une part minimale qui sera le double de la part minimale habituelle. Enfin, au plan confédéral, le BN fera le point régulièrement sur les progrès réalisés, quant à notre implantation et à la politique menée par l'ensemble

des organisations dans ce domaine. La règle assurant le financement de l'UCC, avec une part provenant de la cotisation de chaque adhérent cadre ayant été précédemment définie et précisée en congrès confédéral, il appartiendra au CN (après débat, et en tenant compte des progrès réalisés) d'assurer plus complètement le respect de cette règle. Pour ce faire, les responsabilités politiques et pratiques des fédérations demeurant inchangées, le CN devra mettre en place un système qui ne soit plus en marge mais intégré au système financier courant.

● LA CNAS

Le 38^e congrès de Brest avait décidé qu'au 1^{er} janvier 1985, nous devions aboutir à deux catégories CNAS avec une valeur de cotisation de 25 et 50% du SMIC horaire, l'objectif étant à long terme de continuer le glissement pour aboutir à 50 et 75% du SMIC horaire, tout en indexant le taux 1 sur l'augmentation annuelle confédérale (basée sur l'indice trimestriel des salaires mensuels bruts constaté d'avril à avril). Si l'objectif des 25 et 50% pour les 2^e et 3^e catégories sera pleinement atteint au 1^{er} janvier 1985 (actuellement le taux 3 est à 48%, et les 50% seront proposés au CN d'octobre), ce n'est pas le cas pour la 1^{ère} catégorie.

En effet, le taux 1 statutaire est indexé, comme indiqué plus haut et conformément à l'article 9 de la charte votée en 1979 à Brest. Or, depuis 1981, le SMIC horaire a augmenté plus vite que les salaires, ce qui a eu pour effet de maintenir l'écart entre le taux 2 (à 25% du SMIC horaire) et le taux 1 qui reste à 18,6% du SMIC. Le respect strict de la décision de Brest d'aboutir à deux catégories CNAS au 1.1.1985 aurait comme conséquence une augmentation de l'ordre de 35% du taux 1. Ce n'est pas possible et il faut donc, en bonne logique, maintenir l'objectif, mais suspendre la décision prise au congrès de Brest (art. 24). Le 41^e congrès, en se prononçant sur le passage de la cotisation à 0,80%, devra décider si une partie des ressources ainsi dégagées peut permettre au taux 1 de la CNAS de progresser vers l'objectif fixé à Brest.

UNE ÉTAPE IMPORTANTE

Au total, le débat lancé au congrès de Metz et traduit dans ce rapport nous a permis de mieux percevoir l'énorme disparité des situations. Les propositions qui sont faites doivent permettre une progression de toutes les structures CFDT «vers une solidarité encore plus grande dans la CFDT». La charte financière, outil dont les acquis sont reconnus par tous, franchira une nouvelle étape et continuera, à sa place qui est grande, d'impulser et d'aider au renforcement de nos moyens et au développement de notre solidarité interne.

C'est le syndicat qui est le nœud de toutes les propositions qui sont faites. Au-delà des simples moyens financiers qui doivent être développés pour nombre d'entre eux, c'est leur structuration et leur fonctionnement qui doivent être les grands bénéficiaires de cette adaptation. Enfin, nous devons poursuivre notre réflexion, l'élargir à l'ensemble des moyens de l'organisation... pour une seconde étape, qui reviendra bien vite en débat devant nos instances; le travail étant d'ores et déjà bien engagé. Ainsi l'organisation, au plan des moyens, se sera donné les outils nécessaires à son adaptation.

AVANT-PROJET DE RÉSOLUTION

POUR UNE ACTION PLUS EFFICACE: PLUS DE MOYENS, PLUS DE SOLIDARITÉ

Conformément au mandat de Metz, le problème des moyens nécessaires à l'action syndicale a fait l'objet de travaux avec les organisations confédérées: fédérations, régions notamment. Développer l'ensemble des moyens et organiser la répartition de manière solidaire entre les organisations, c'est l'objectif principal des travaux que nous avons menés et que nous poursuivrons au-delà du 40^e congrès. Le bureau national sera saisi de leurs conclusions. A ce congrès, des dispositions destinées à améliorer les ressources des syndicats sont présentées. Ces dispositions sont de trois ordres:

- garantir des ressources moyennes pour chaque syndicat quelle que soit sa situation;
- organiser la solidarité de toutes les structures de la CFDT pour le développement de notre implantation parmi les salariés ayant de très bas revenus;
- développer les moyens de l'organisation pour accroître les ressources des syndicats.

RÉSOLUTION

● 1. FONDS DE PÉRÉQUATION

1.1. Le lieu premier où peut s'exercer la péréquation des moyens, c'est le syndicat. L'objectif permanent de la structuration du syndicat défini au congrès d'Annecy (1976) est réaffirmé.

1.1.bis. Au-delà, les situations très diverses que rencontrent les syndicats exigent une garantie de ressources suffisantes qui leur assure des moyens corrects de fonctionnement, quels que soient les revenus de leurs cotisants, leur situation fédérale ou régionale, l'existence ou non de ressources et services extérieurs.

1.2. Le 40^e congrès fixe cette garantie à 10 F par timbre au 1^{er} janvier 1987. Cette part est indexée selon les critères qui régissent l'évolution des parts nationales dans la charte financière.

1.3. Pour atteindre cet objectif, il est constitué un fonds de péréquation à partir du 1^{er} janvier 1987.

1.4. Ce fonds est alimenté par:

1.4.1. une cotisation de tous les adhérents fixée à 0,70 F par timbre au 1^{er} janvier 1987;

1.4.2. la part du fonds d'organisation qui était reversée au financement du minimum garanti aux syndicats;

1.4.3. une contribution de l'ensemble des fédérations et unions régionales fixée pour chaque structure à 0,05 F par timbre au 1.1.1987;

1.4.4. une contribution des fédérations et des URI pour les effectifs qui font appel au fonds de péréquation égale à l'écart qui existe entre leur part fédérale ou régionale et le mini des fourchettes. Elle est plafonnée à 0,27 F pour les fédérations et 0,24 F pour les régions (valeur 1^{er} janvier 1987);

1.4.5. ces montants sont indexés à l'évolution des parts nationales;

1.4.6. ces différentes ressources seront centralisées au fonds de péréquation confédéral pour permettre un reversement unique au syndicat.

1.5. La gestion du fonds est autonome. Les sommes redistribuées ne peuvent excéder les sommes encaissées. En conséquence, le conseil national est habilité - en cas de besoin et au vu d'un rapport annuel sur la gestion du fonds de péréquation - à ajuster le montant de la redistribution.

1.6. Les syndicats qui feront appel au fonds de péréquation doivent appliquer l'ensemble des dispositions de la charte financière. Le montant de l'intervention du fonds se détermine par contrat entre le syndicat, sa fédération et son union régionale.

1.7. Certains syndicats ont des ressources importantes lorsqu'on regarde leurs possibilités internes de péréquation et leur niveau de cotisation élevé, mais ne disposent pas ou peu d'autres moyens de financement.

Ces syndicats ont - de par leur taille - des besoins permanents exceptionnels liés notamment à la nécessité d'un «appareil» permanent.

Pour ces syndicats, le fonds d'organisation devra intervenir.

Leur dossier sera étudié à la lumière des efforts faits au plan des moyens, notamment par la pratique d'un taux de cotisation au moins égal à 0,05% de plus que le taux de cotisation confédéral.

● 2. ADHÉRENTS ET ADHÉRENTES AUX TRÈS BAS REVENUS

2.1. Pour favoriser le développement de notre implantation auprès des salariés ayant de très bas revenus, le 40^e congrès décide de créer un timbre spécial qui, hormis la CNAS, est d'un montant égal

aux 2/3 du timbre SCPVC situé au bas des fourchettes fédérales et régionales.

2.2. Ce timbre est réservé aux adhérents et adhérentes, quel que soit leur statut, dont la rémunération est inférieure à 80% du SMIC mensuel.

2.3. Le taux de la cotisation payée par ces adhérents est identique à celui des autres adhérents.

2.4. Toutes les parts sont calculées aux 2/3 de leur valeur; c'est le minimum des fourchettes qui est pris en compte pour les fédérations et les unions régionales. La part de la catégorie CNAS choisie s'ajoute, au taux plein, au montant du timbre spécial.

2.5. Les syndicats peuvent faire appel à ce timbre jusqu'à 4% de leurs effectifs avec un maximum de 120 timbres. Au-delà, ils devront signer un contrat avec leur fédération et leur union régionale.

● 3. LA COTISATION

3.1. Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire. Le paiement d'une cotisation doit rester l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme. Le 40^e congrès réaffirme donc la place prépondérante de la cotisation dans notre fonctionnement. Il fait appel à la vigilance accrue de toutes les structures CFDT sur cette priorité.

3.2. Dans cet esprit, le congrès confirme l'objectif à atteindre par étapes: pour chaque adhérent, un taux de cotisation égal à 1% de son salaire mensuel réel net.

3.3. Dans cette perspective, la période d'ici au congrès confédéral en 1988 sera mise à profit pour unifier l'ensemble de l'organisation sur la base d'une cotisation mensuelle minimale perçue auprès

de l'adhérent de 0,75% du salaire mensuel réel net (primes et indemnités soumises à retenues comprises). Le 41^e congrès débattira en 1988 de l'opportunité d'un passage à 0,80% au 1/1/89.

● 4. AUTRES DISPOSITIONS

4.1. Relèvement du minimum des fourchettes

En plus de la revalorisation annuelle au 1^{er} janvier 1986, le minimum de la fourchette des fédérations sera majoré de 7,5%; celle des unions régionales de 6,5%.

4.2. Cotisation des ingénieurs et cadres

4.2.1. Le 40^e congrès confirme les orientations fixées dans la charte financière qui assurent notamment le financement de l'UCC avec une part provenant de la cotisation de chaque adhérent cadre.

4.2.2. Il décide le doublement de la part minimale garantie du syndicat pour les adhérents cadres.

4.2.3. Les progrès réalisés dans l'insertion des ingénieurs et cadres dans la vie des différentes structures de l'organisation permettent de rechercher des modalités d'application de la charte financière plus efficaces que celles utilisées actuellement, dans le respect des responsabilités inchangées des différentes structures. C'est pourquoi le congrès mandate le conseil national pour mettre en place un système intégré au système financier actuel qui permette aux syndicats de payer le timbre SCPVC, pour leurs adhérents cadres, à un taux incluant la part destinée à l'UCC.



MISE À JOUR DES TEXTES SUR LA CHARTE FINANCIÈRE

Cette troisième partie des textes portant sur l'adaptation de la charte financière a été réalisée pour faciliter le travail des organisations et des syndicats. Elle aura l'avantage - à l'issue des travaux du 40^e congrès - de pouvoir présenter la charte financière en un seul document et sous une forme actualisée en tenant compte des décisions des 36^e, 37^e, 38^e et 40^e congrès. Pour la bonne compréhension de ce document, les textes des 36^e, 37^e et 38^e congrès ont été rassemblés dans la colonne «textes initiaux mis à jour». En regard, vous avez les propositions de modifications du 40^e congrès.

Lorsqu'il n'y a pas de modifications proposées, les textes initiaux prennent toute la largeur de la page.

N°	Textes initiaux mis à jour	Propositions de modifications du 40 ^e congrès	Observations
1.	Les dispositions de la charte financière confédérale telles qu'elles résultent des 36 ^e , 37 ^e , 38 ^e congrès confédéraux sont les suivantes:	«...résultent des 36 ^e , 37 ^e , 38 ^e et 40 ^e congrès...»	Introduction
1.1		3.1. Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire. Le paiement d'une cotisation doit rester l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme. Le 40 ^e congrès réaffirme donc la place prépondérante de la cotisation dans notre fonctionnement. Il fait appel à la vigilance accrue de toutes les structures CFDT sur cette priorité.	
2.	Taux de la cotisation perçue auprès de l'adhérent		
2.1	A compter du 1 ^{er} janvier 1974, les taux des cotisations perçues auprès des adhérents sont fixés en pourcentage du salaire mensuel réel net, en y incorporant les primes et indemnités soumises à retenues, c'est-à-dire le salaire annuel net de l'année précédente divisé par 12.		
2.2	Le premier taux de la caisse nationale d'action syndicale (CNAS) est inclus dans ce pourcentage.		
2.3	La cotisation est due par tous les adhérents sur l'ensemble de leur rémunération nette perçue, même en cas de situation particulière (apprentis, congé maladie ou accident, congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel, etc.) (paragraphe 3 de la résolution sur la carte financière - 37 ^e congrès).		Le paragraphe 3.2 de la résolution du 40 ^e congrès ne fait que confirmer le 2.4
2.4	L'objectif à atteindre, par étapes, est pour chaque adhérent un taux de cotisation égal à 1% de son salaire mensuel réel net, étant précisé que les ressources à dégager pour le financement de l'action sont aussi fonction de l'évolution des effectifs.		
2.5	Dans cette perspective, la cotisation mensuelle minimale perçue auprès de l'adhérent sera égale au 1 ^{er} janvier 1982 à 0,75% de son salaire mensuel réel net, en y incorporant les primes et indemnités soumises à retenue.	Dans cette perspective, la période d'ici au congrès confédéral de 1988 sera mise à profit pour unifier l'ensemble de l'organisation sur la base d'une cotisation mensuelle minimale perçue de l'adhérent de 0,75% du salaire mensuel réel net (primes et indemnités soumises à retenues comprises). Le 41 ^e congrès débatera en 1988 de l'opportunité d'un passage à 0,80% au 1/1/89.	
2.6	Les ressources complémentaires dégagées par le passage de 0,70% à 0,75% de la cotisation mensuelle minimale perçue auprès de l'adhérent, calculées au maximum des fourchettes fédérale et régionale sont réparties de la façon suivante:		
2.7	- 58% de la revalorisation du minimum garanti aux syndicats;		
2.8	- 32% de la revalorisation du premier taux de la cotisation de la CNAS dont le montant est inclus dans la cotisation perçue auprès de l'adhérent;		
2.9	- 5% à la revalorisation du montant maximal de la part des fédérations;		
2.10	- 5% à la revalorisation du montant maximal de la part des unions régionales.		

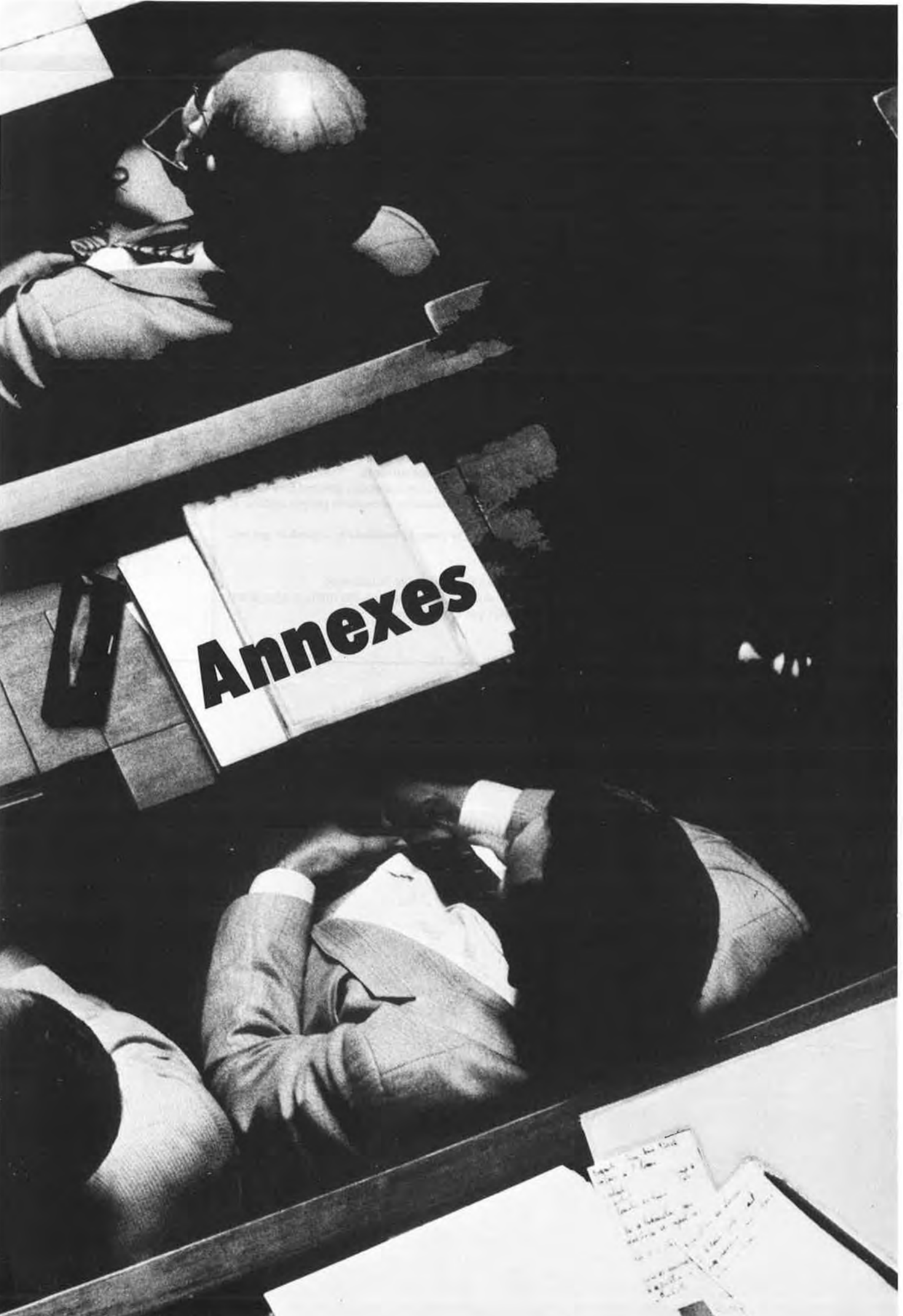
N°	Textes initiaux mis à jour	Propositions de modifications du 40 ^e congrès	Observations
3.	Au 1^{er} janvier 1980, le minimum des fourchettes des fédérations et des unions régionales sera majoré de 7,5% en plus de la revalorisation annuelle.	<i>Relèvement du minimum des fourchettes</i> <i>En plus de la revalorisation annuelle au 1^{er} janvier 1986, le minimum de la fourchette des fédérations sera majoré de 7,5%; celle des unions régionales de 6,5%.</i>	
3.1	Part garantie aux syndicats	<i>Part garantie aux syndicats</i>	
3.2	Une part minimale, fixée en francs, est garantie aux syndicats; elle est indexée suivant les dispositions du paragraphe 7.1. Le fonds d'organisation continuera à assurer le minimum garanti aux syndicats, sur la base des minimums fédéraux et régionaux. Les fédérations et unions régionales ayant une cotisation au-dessus du minimum devront, dans un délai maximal de deux ans, assurer sur leurs fonds propres une part complémentaire à celle du fonds d'organisation confédéral pour que le minimum prévu soit réellement garanti aux syndicats.	<i>1.1. Le lieu premier où peut s'exercer la péréquation des moyens, c'est le syndicat. L'objectif permanent de la structuration du syndicat défini au congrès d'Annecy (1976) est réaffirmé.</i> <i>1.1. bis - Au-delà, les situations très diverses que rencontrent les syndicats exigent une garantie de ressources suffisantes qui leur assure des moyens corrects de fonctionnement, quels que soient les revenus de leurs cotisants, leur situation fédérale ou régionale, l'existence ou non de ressources et services extérieurs.</i> <i>1.2. Le 40^e congrès fixe cette garantie à 10 F par timbre au 1^{er} janvier 1987. Cette part est indexée selon les critères qui régissent l'évolution des parts nationales dans la charte financière.</i> <i>1.3. Pour atteindre cet objectif, il est constitué un fonds de péréquation à partir du 1^{er} janvier 1987.</i> <i>1.4. Ce fonds est alimenté par:</i> <i>1.4.1. Une cotisation de tous les adhérents fixée à 0,70 F par timbre au 1^{er} janvier 1987.</i> <i>1.4.2. La part du fonds d'organisation qui était réservée au financement du minimum garanti aux syndicats.</i> <i>1.4.3. Une contribution de l'ensemble des fédérations et unions régionales fixée pour chaque structure à 0,05 F par timbre au 1/1/1987.</i> <i>1.4.4. Une contribution des fédérations et des URI pour les effectifs qui font appel au fonds de péréquation égale à l'écart qui existe entre leur part fédérale ou régionale et le mini des fourchettes. Elle est plafonnée à 0,27 F pour les fédérations et 0,24 F pour les régions (valeur 1^{er} janvier 1987).</i> <i>1.4.5. Ces montants sont indexés à l'évolution des parts nationales.</i> <i>1.4.6. Ces différentes ressources seront centralisées au fonds de péréquation confédéral pour permettre un reversement unique au syndicat.</i> <i>1.5. La gestion du fonds est autonome. Les sommes redistribuées ne peuvent excéder les sommes encaissées. En conséquence, le conseil national est habilité - en cas de besoin et au vu d'un rapport annuel sur la gestion du fonds de péréquation - à ajuster le montant de la redistribution.</i> <i>1.6. Les syndicats qui feront appel au fonds de péréquation doivent appliquer l'ensemble des dispositions de la charte financière. Le montant de l'intervention du fonds se détermine par contrat entre le syndicat, sa fédération et son union régionale.</i> <i>1.7. Certains syndicats ont des ressources importantes lorsqu'on regarde leurs possibilités internes de péréquation et leur niveau de cotisation élevé, mais ne disposent pas ou peu d'autres moyens de financement.</i>	

N°	Textes initiaux mis à jour	Propositions de modifications du 40 ^e congrès	Observations
		<i>Ces syndicats ont - de par leur taille - des besoins exceptionnels liés notamment à la nécessité d'un «appareil» permanent.</i> <i>Pour ces syndicats, le fonds d'organisation devra intervenir.</i> <i>Leur dossier sera étudié à la lumière des efforts faits au plan des moyens, notamment par la pratique d'un taux de cotisation au moins égal à 0,05% de plus que le taux de cotisation confédéral.</i>	
4.	Part garantie aux unions interprofessionnelles de base (UIB) Une part minimale, fixée en francs, est assurée aux UIB (unions locales, d'agglomération, de secteur ou d'arrondissement) dans la part régionale. La ventilation de cette part est de la responsabilité des unions régionales dans le cadre de leur politique définie en congrès de syndicats. Au 1^{er} janvier 1985, un minimum de 0,78 F est assuré aux UIB dans la part des URI et indexé suivant les dispositions du paragraphe 6.1.		
5.			
5.1	Dans le cadre des dispositions des paragraphes 5.1 à 5.8, les syndicats au sein des fédérations et des régions ont le même pouvoir de décision en matière financière, chaque région et chaque fédération fixant le montant de sa part en congrès de syndicats, de même que les dispositions d'indexation de l'évolution de cette part entre deux congrès.		
5.2	Les différents niveaux de la structuration des fédérations et régions sont financés, soit respectivement sur les parts fédérales et régionales, soit dans le cadre d'accords passés entre régions, entre fédérations ou entre fédérations et unions régionales; en conséquence, les surcotisations sont exclues.		
5.3	Les parts revenant aux fédérations et aux régions sont encaissées et réservées à ces organisations par le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) qui, à terme, devra être équipé pour répondre aux problèmes posés par l'encaissement et le reversement des parts de l'ensemble de ces organisations.		
5.4	Afin que la liberté des uns n'empêche pas celle des autres de s'exprimer, les dispositions suivantes sont prises. Elles sont indexées suivant les dispositions du paragraphe 7.1.		
5.5	Les dispositions des chartes financières de chaque fédération et région seront portées à la connaissance de toutes les fédérations et régions par les soins du secteur organisation de la confédération.		
5.6	A l'exception des situations prévues aux paragraphes 5.7. et 5.8., la valeur des parts fédérales et régionales au 1^{er} janvier 1985 est comprise dans une fourchette de: - 6,82 francs minimum à 9,07 francs maximum pour les régions; - 8,96 francs minimum à 11,63 francs maximum pour les fédérations.		
5.7	Les organisations qui ont une part dont la valeur est supérieure aux maximums ci-dessous: - 9,07 francs pour les régions; - 11,63 francs pour les fédérations; - ne pourront augmenter la valeur de leur part d'un pourcentage supérieur à l'indexation retenue au paragraphe 7.1. avec une marge en plus de 1%; - devront établir un plan leur permettant de s'inscrire dans le cadre des fourchettes et cela dans un délai de 5 ans.		
5.8	Les organisations dont la part 1985 a une valeur inférieure aux minimums des fourchettes devront, pour faire appel au fonds d'organisation, mettre en œuvre un plan de rattrapage, d'une durée de 3 ans maximum, pour atteindre ces minimums.		
5.9	Les valeurs des parts fédérales et régionales doivent être portées à la connaissance du SCPVC pour le 5 novembre de chaque année. Les organisations qui n'auront pas satisfait à cette obligation à la date prescrite se verront appliquer pour l'exercice à venir une cotisation égale à celle de l'année en cours, majorée de l'index tel que défini à l'article 9 diminué de 1%.		
6.			
6.1	Interprofessionnellement, au niveau confédéral, existent les parts: - confédérale proprement dite; - solidarité syndicale mondiale; - fonds d'organisation; - fonds immobilier d'une valeur de 0,47 F à compter du 1^{er} janvier 1985 et non soumise aux modalités d'indexation prévues à l'article 7.1. (décision du 37^e congrès).		

N°	Textes initiaux mis à jour	Propositions de modifications du 40 ^e congrès	Observations
6.2	Au 1^{er} janvier 1985, la valeur des parts nationales est fixée comme suit: - part confédérale: 4,13 F (dont 0,0099 pour <i>Syndicalisme</i>); - part SSM: 0,38 F; - part fonds d'organisation: 0,61 F; - part fonds immobilier: 0,47 F.		
6.3	Le congrès confédéral peut en créer d'autres, limitées ou non dans le temps, pour financement d'activités ou de réalisations nouvelles ou exceptionnelles (paragraphe 5 de la résolution sur la charte financière, 37^e congrès).		
6.4	Ces parts sont comprises dans la valeur du timbre payé au SCPVC, ainsi que celles de la CNAS (suivant le taux choisi par le syndicat), de la fédération et de la région.		
6.5	Sur proposition du bureau national, il appartient au conseil national de fixer chaque année le pourcentage d'augmentation des parts nationales interprofessionnelles sur la base de la formule d'indexation retenue au paragraphe 7.1 de la charte financière. Le conseil national dispose d'une marge de plus ou moins 1% (paragraphe 7 de la résolution sur la charte financière, 37^e congrès).		
6.6	En cas de force majeure - situation créée suite à un événement imprévisible et inévitable qui empêche absolument l'exécution d'une obligation - le conseil national est habilité à fixer le pourcentage d'augmentation des parts nationales interprofessionnelles hors des limites découlant de l'application de la formule d'indexation.		
6.7	Le congrès confédéral intervient obligatoirement dans le cas où la politique confédérale conduirait à diminuer ou à majorer certaines parts nationales interprofessionnelles par rapport à l'application de la formule d'indexation (paragraphe 8 de la résolution sur la charte financière, 37^e congrès).		
6.8	Part réservée au titre des adhérents et adhérentes aux très bas revenus	2.1. Pour favoriser le développement de notre implantation auprès des salariés ayant de très bas revenus, le 40^e congrès décide de créer un timbre spécial qui, hormis la CNAS, est d'un montant égal aux 2/3 du timbre SCPVC situé au bas des fourchettes fédérales et régionales. 2.2. Ce timbre est réservé aux adhérents et adhérentes, quel que soit leur statut, dont la rémunération est inférieure à 80% du SMIC mensuel. 2.3. Le taux de la cotisation payée par ces adhérents est identique à celui des autres adhérents. 2.4. Toutes les parts sont calculées aux 2/3 de leur valeur; c'est le minimum des fourchettes qui est pris en compte pour les fédérations et les unions régionales. La part de la catégorie CNAS choisie s'ajoute, au taux plein, au montant du timbre spécial. 2.5. Les syndicats peuvent faire appel à ce timbre jusqu'à 4% de leurs effectifs avec un maximum de 120 timbres. Au-delà, ils devront signer un contrat avec leur fédération et leur union régionale.	
7.	Indexations		
7.1	Les minimums garantis aux syndicats et aux UIB, les fourchettes dans lesquelles s'inscrivent les parts fédérales et régionales, les parts nationales, y compris la cotisation fonds immobilier et la première catégorie de la CNAS, sont indexés sur la base de l'augmentation de l'indice trimestriel des salaires mensuels bruts constatée d'avril à avril.		
7.2	Le conseil national qui fixe annuellement le pourcentage d'augmentation des différentes parts, dispose d'une marge de plus ou moins 1%.		

N ^o	Textes initiaux mis à jour	Propositions de modifications du 40 ^e congrès	Observations
7.3	Ces valeurs, outre leur indexation, pourront éventuellement être revues par le congrès, notamment pour tenir compte des réévaluations du pourcentage minimum du salaire retenu pour la fixation du taux de la cotisation perçue auprès de l'adhérent.		
7.4	La cotisation fonds immobilier assure partiellement le financement du nouveau centre de formation de Bierville. Elle contribue également au financement des opérations immobilières pour procurer les locaux dont la confédération, les fédérations et les organisations logées par la MTC ont besoin.		
8.	Financement de l'Union confédérale des cadres		
8.1	Dans le cadre des décisions prises au congrès de 1967 portant sur la création de l'Union confédérale des cadres (UCC), le financement de l'UCC - quelle que soit la forme de la structure à laquelle ils sont rattachés - est assuré par l'ensemble des adhérents cadres suivant les modalités pratiques annexées à la présente charte financière.	4.2.2. Il décide le doublement de la part minimale garantie du syndicat pour les adhérents cadres. En outre figureront à cet endroit les dispositions prises par le CN conformément au paragraphe 4.2.3. de la résolution. 4.2.3. Les progrès réalisés dans l'insertion des ingénieurs et cadres dans la vie des différentes structures de l'organisation permettent de rechercher des modalités d'application de la charte financière plus efficaces que celles utilisées actuellement, dans le respect des responsabilités inchangées des différentes structures. C'est pourquoi le congrès mandate le conseil national pour mettre en place un système intégré au système financier actuel, qui permette aux syndicats de payer le timbre au SCPVC, pour leurs adhérents cadres, à un taux incluant la part destinée à l'UCC.	
9.			
9.1	Dans la perspective d'appliquer à terme la charte financière confédérale aux retraités(ées), les dispositions ci-après prendront effet au 1 ^{er} janvier 1980.		
9.2	Tous les retraités, qu'ils soient ou non membres d'une section syndicale ou d'une union fédérale de retraités se regroupent dans l'union interprofessionnelle de retraités de leur résidence ou de leur département.		
9.3	La cotisation payée par les adhérents retraités devra à terme être calculée sur les mêmes bases que celle des actifs. Au 1 ^{er} janvier 1980, elle sera égale au moins à 0,30% de leur pension ou retraite.		
9.4	La part de la cotisation revenant à l'union confédérale des retraités est égale à 50% du montant de la part confédérale de la cotisation.		
9.5	La part de la cotisation revenant à l'union régionale des retraités représente également 50% du montant de la part confédérale de la cotisation. Cette part permet le financement des structures «retraités» interprofessionnelles de base.		
9.6	Les fédérations ayant constitué une union fédérale de retraités, dotée de moyens, se réunissant régulièrement pour mettre en œuvre une politique d'amélioration de la situation des retraités, dans le cadre d'une politique fédérale, perçoivent une cotisation confédérale. Les fédérations qui prendront un taux différent assureront elles-mêmes la ventilation et la perception des timbres. Elles reverseront la part régionale et UCR au SCPVC.		
9.7	Les modalités pratiques concernant les commandes et règlements de timbres seront arrêtés par le bureau national en lien avec l'UCR.		
10.			
10.1	La mise en œuvre de la stratégie de la CFDT exige son renforcement et son développement. A cette fin, le fonds d'organisation agit pour la mise en œuvre d'une politique nationale de développement à partir d'une concertation des politiques de développement élaborées par les fédérations et les régions.		

N°	Textes initiaux mis à jour	Propositions de modifications du 40 ^e congrès	Observations
11.	CNAS Le 38^e congrès réaffirme sa volonté d'accroître les moyens d'action dont dispose la CFDT, notamment en revalorisant la caisse de résistance dans son soutien aux adhérent(e)s en grève. Celle-ci doit retrouver un niveau de prestations crédible pour accroître l'efficacité des luttes. Il maintient l'objectif à long terme d'une seule catégorie pour l'ensemble des adhérents avec un montant uniforme de prestation qui permette un soutien réel aux adhérents en lutte. Dans cette perspective, le 38^e congrès décide: - de réaliser une nouvelle étape intermédiaire pour aboutir à deux catégories au 1^{er} janvier 1985; ces deux «catégories» correspondront respectivement à une valeur de cotisation de 25% et 50% du SMIC horaire; - de procéder, pour aller dans ce sens, à un relèvement sensible au 1^{er} janvier 1980 de la première catégorie en lui attribuant 32% du complément de ressources dégagé par le passage de 0,70% à 0,75% du montant de la cotisation de base; - de continuer le glissement des catégories pour arriver à plus long terme à une valeur de cotisation de 50% et 75% du SMIC horaire; - d'indexer la cotisation de la première catégorie suivant les modalités définies au paragraphe 7.1. Le montant des cotisations des deux autres catégories sera proposé par le comité de gestion au conseil national dans sa session d'octobre. Il prendra effet l'année suivante. De nouvelles étapes de revalorisation, en particulier de la première catégorie, devront être envisagées, notamment lors du passage de 0,75% à 0,80% de la cotisation mensuelle perçue auprès de l'adhérent. Afin de faire un rapport devant les instances statutaires, le congrès mandate le comité de gestion pour poursuivre la réflexion sur: - le relèvement des prestations vers l'objectif retenu; - les problèmes posés par les conflits nés de la mise en liquidation de l'entreprise. Pour progresser dès maintenant vers une solidarité plus efficace, le 38^e congrès invite le plus grand nombre de syndicats à adhérer à une autre catégorie que la première.		



Annexes

PRINCIPALES POSITIONS ET ÉTUDES PUBLIÉES DE 1982 A 1984 DANS LES PUBLICATIONS CONFÉDÉRALES

Nous emploierons les abréviations suivantes: «Syndicalisme» S; «CFDT Magazine» M; «CFDT-Aujourd'hui» A.

■ ACTION REVENDICATIVE

Unité d'action

S 1921	15.07.82	Rencontre CFDT/FEN
S 1932	30.09.82	Rencontre CFDT/CGT: un climat plus serein.
S 1964	12.05.83	Faits et procès: ne pas confondre débat public et diffamation politique.
S 1970	23.06.83	La vie, c'est le mouvement: réponse à Paul Marchelli.
S 2005	23.02.84	Deux ou trois réflexions sur l'unité d'action.

Salaires

S 1921	15.07.82	Blocage: en sortir par la négociation.
S 1923	29.07.82	SMIC-bas salaires: une étude CFDT.
S 1928	02.09.82	Notre politique salariale.
S 1948	20.01.83	Egalité salariale.
S 1957	24.03.83	Pour une autre conception du salaire: le salaire en deux éléments
S 1971	30.06.83	Les cadres s'appauvrissent-ils?
S 1991	17.11.83	Les fonds salariaux en huit questions.
S 2006	01.03.84	Salaires: notre affaire.
S 2008	15.03.84	Fonds salariaux: les travailleurs et le «capital».
S 2011	05.04.84	Fonction publique: des négociations sur les bas salaires
S 2012	12.04.84	Pouvoir d'achat du SMIC: il faut + 4%.
S 2031	13.09.84	Fonction publique, salaires: les écueils à éviter.
S 2037	25.10.84	Fonction publique: pas de roue libre pour les inégalités.

Durée du travail

• bilan analyse réflexion

S 1913	13.05.82	Durée du travail: une dynamique de négociation et un bilan important.
S 1938	11.11.82	Emploi et réduction du temps de travail: la preuve par 21.
S 1960	14.04.83	Bonne pente pour la durée du travail.
S 1984	29.09.83	Numéro spécial, réduction de la durée du travail: l'enjeu.
S 2022	21.06.84	Trois bonnes raisons de relancer la RTT.
S 2033	27.09.84	Durée du travail - emploi: parti - pris.

• résultats dans les branches ou administrations

S 1911	29.04.82	Douanes.
S 1965	19.05.83	Hôtellerie - restauration
S 1989	16.06.83	Sidéurgie.
S 2003	09.02.84	RTT, emploi: les fédérations passent à l'action.
S 2017	17.05.84	Les agents de l'Éducation nationale, à l'action pour les 39 heures.
S 2018	22.05.84	Cheminots, pour les 35 heures négociées.

• résultats dans les entreprises et établissements

S 1910	22.04.82	Gervais Danone.
S 1914	20.05.82	Europe Assistance.
S 1917	17.06.82	CGCT.

S 1955	10.03.83	Kronenbourg.
S 1971	30.06.83	CIT Alcatel.
S 1971	30.06.83	Dassault - Bréguet.
S 2004	16.02.84	SNECMA.
S 2010	29.03.84	Radio technique - Lif Hutchinson.
S 2015	03.05.84	Euro technique.
S 2017	17.05.84	Turbomeca.
S 2019	31.05.84	Bull.
S 2020	07.06.84	Thomson Lesquin.
S 2021	14.06.84	Isoroy.
S 2033	27.09.84	Bertrand - Faure.
S 2035	11.10.84	Rhénalu; confection de Brest; PTT à Lanne-mezan.

• en Europe

S 1948	20.01.83	Réduction de la durée du travail et emploi dans et hors l'hexagone.
S 1977	11.08.83	Europe: une chance à saisir.
S 1985	06.10.83	Automobile: les métallos européens ensemble pour les 35 heures.
S 2008	15.03.84	Métallurgie européenne: le 30 mars à Paris pour l'emploi, les 35 heures.
S 2010	29.03.84	Allemagne: l'épreuve de force est engagée, sur les 35 heures
S 2018	24.05.84	Allemagne: déterminés à réussir.

Négociations collectives - statuts

S 1930	16.09.82	Fonction publique: un code à conduire à terme.
S 1932	30.09.82	Le code de la Fonction publique: table ronde.
S 1940	25.11.82	3 ^e loi Auroux: la négociation collective s'installe partout.
S 1942	09.12.82	Hôtellerie: premier accord national.
S 1944	23.12.82	Commerce de Rennes: histoire d'un accord.
S 1966	26.05.83	Victoire: les aides ménagères enfin recon-nues.
S 1972	07.07.83	Intérim: la CFDT signe un nouvel accord.
S 1973	14.07.83	L'égalité professionnelle: un objectif majeur des droits nouveaux.
S 1980	01.09.83	Pleins feux sur les conventions collectives.
S 1988	27.10.83	Fonction publique: les statuts en débat.
S 2006	01.03.84	Artisanat: première négociation.
S 2011	05.04.84	Accord jeunes.
S 2017	17.05.84	Droit des artistes et interprètes: la loi renvoie à la négociation collective.
S 2019	31.05.84	Des commissions paritaires dans la coiffure.
S 2020	07.06.84	Intérim: un mode d'emploi en évolution.
S 2023	28.06.84	Y a-t-il un délégué à bord?
S 2025	12.07.84	Commissions paritaires à la boulangerie.
S 2035	11.10.84	Hôtellerie: service compris avec la CFDT.

Droits des travailleurs

S 1947	13.01.83	Les droits nouveaux: pour une transforma-tion en profondeur de la société.
S 1947	13.01.83	Les travailleuses et les droits nouveaux.
S 1948	20.01.83	Statut Fonction publique.
S 1949	27.01.83	Droit d'expression.
S 1949	27.01.83	HLM de l'Isère: droit d'expression.
S 1953	24.02.83	Chronique des droits nouveaux: premier bilan des accords sur le droit d'expression.
S 1953	24.02.83	Droit d'expression à «La Pie qui chante».
S 1957	24.03.83	Une campagne CFDT pour que fleurisse le droit d'expression.
S 1957	24.03.83	Dans les banques, on expérimente.
S 1958	31.03.83	Droit d'expression: à Berck, la parole libé-rée.
S 1959	07.04.83	Droit d'expression: branchement réussi à l'EDF-GDF.
S 1961	21.04.83	Droit d'expression à la SFENA: la CFDT par la grande porte.

S 1962	28.04.83	Droit d'expression: une brèche au printemps.	Politique industrielle		
S 1963	05.05.83	Droit d'expression à la mutualité sociale agricole: la parole libérée.	M 64	sept. 82	Le dossier sidérurgie
S 1963	05.05.83	Droit d'expression chez Flonic-Schlumberger: question de pratique.	S 1939	18.11.82	Les cadres et le développement industriel.
S 1966	26.05.83	Droit d'expression: des accords et des chiffres.	S 1950	03.02.83	Le plan cuir.
S 1969	16.06.83	Transformer le règlement intérieur.	S 1979	25.08.83	Les patrons sont-ils à la hauteur?
S 1971	30.06.83	Droit d'expression: qu'en pensent les cadres?	S 1999	12.01.84	Réussir les mutations avec les salariés.
A 53	Janv. fév. 82	Changements technologiques, emploi et fonction des cadres.	S 2003	09.02.84	Mutations et restructurations.
A 54	Mars. av. 82	Citoyens dans l'entreprise.	S 2010	29.03.84	Mutations industrielles: la Lorraine en colère.
A 69	sept. oct. 84	Petites entreprises.	A 67	mai. juin 84	L'avenir industriel en Europe.
			M 87	oct. 84	Automobile: le grand tournant
			A 69	sept. oct. 84	Les petites entreprises.
Conditions de travail - organisation du travail - CHSCT			Plan - Régionalisation		
S 1944	23.12.82	Les comités régionaux de santé.	S 1930	16.09.82	Le Plan: pour un autre développement.
S 1948	20.01.82	Droits nouveaux: 4 ^e loi Auroux. Les CHSCT légalisés.	A 59	jan. fév. 83	Pouvoir et démocratie locale: la décentralisation.
S 1954	03.03.83	Colloque chimie sur les postés: notre sommeil n'est pas à vendre.	S 1964	12.05.83	Pour vivre et travailler au pays.
S 1960	14.04.83	Conditions de travail: du temps pour compenser les nuisances.	M 72	mai 83	9 ^e Plan: une boussole pour sortir de la crise.
S 1966	26.05.83	Conditions de travail: des militants s'attaquent à l'abyssinose.	S 1984	26.09.83	L'emploi au cœur du 9 ^e Plan.
S 1970	23.06.83	Colloque en Lorraine: la santé au quotidien.	M 79	janv. 84	9 ^e Plan: des innovations pour les 5 ans à venir.
S 1970	23.06.83	La sécurité, une priorité syndicale.	A 65	jan. fév. 84	La planification en question.
S 1983	22.09.83	Le rapport au travail mis à nu.	Recherche-Energie		
S 1984	29.09.83	Bretagne - la protection sociale commence sur les lieux de travail.	M 66	nov. 82	La politique énergétique.
S 1985	06.10.83	Conditions de travail - les CHSCT c'est parti.	S 1935	21.10.82	Nucléaire: la raison l'emportera-t-elle?
S 1990	10.11.83	Quand les travailleurs interpellent les médecins.	M 86	sept. 84.	Avec le salaire, faites le plein.
S 1992	24.11.83	L'ergonomie dans les PME.	M 88	nov. 84	Réseaux de chaleur et économie d'énergie.
A 54	Mars. av. 82	Institutions et droits pour changer le travail.	S 1966	26.05.83	Gaspiillage nucléaire et relance économique.
			S 1999	jan. 84	Le grand tournant énergétique.
			S 2002	02.02.84	Recherche. La réforme institutionnelle. Du temps pour la morale.
			S 2004	16.02.84	Les ambitions à l'épreuve de la crise.
			Consommation		
			M 65	oct. 82	Création de centres techniques de la consommation dans les régions.
			S 1907	01.04.82	La défense des consommateurs commence dans l'entreprise.
			M 76	oct. 83	Une nouvelle loi pour la sécurité des consommateurs.
			M 81	mars 84	Publicité mensongère.
			S 2033	27.09.84	ASSECO: le prix des services publics.
■ EMPLOI - ÉCONOMIE					
Politique économique					
S 1941	02.12.82	Une sortie du blocage difficile. Quels moyens pour une nouvelle politique?			
M 64	sept. 82	Inflation: comment en guérir?			
S 1955	10.03.83	L'inflation: rien n'est gagné.			
M 69	fév. 83	Spécial impôt.			
S 1960	14.04.83	Comprendre la situation économique.			
A 60	mars. av. 83	Face aux défis économiques.			
S 1968	09.06.83	Les fonds salariaux en question.			
A 61	mai. juin 83	Les syndicats face à la crise et aux transformations économiques.			
M 76	oct. 83	Budget 84: une amorce de réforme fiscale.			
M 81	mars 84	Spécial impôt 84.			
M 82	avril 84	Transparence fiscale.			
S 2022	21.06.84	USA: l'envers de la reprise.			
S 2025	12.07.84	Budget de l'Etat: inquiétude pour 85.			
S 2026	26.07.84	Le gouvernement change, les priorités demeurent.			
S 2028	23.08.84	Au cœur du redressement économique.			
S 2036	18.10.84	Cette pauvreté qui fait l'actualité.			
M 88	nov. 84	Dossier économique Midi-Pyrénées.			
Emploi - Chômage			■ PROTECTION SOCIALE		
A 53	jan. fév. 82	Changement technologique, emploi et fonction des cadres. L'emploi en Europe.	S 1911	29.04.82	Retraites complémentaires: les patrons doivent négocier.
S 1917	1982	UNEDIC: agir pour avancer.	S 1913	13.05.82	Maternité: liberté oui, fatalité non.
M 64	sept. 82	Europe: chômage en hausse, conflits en baisse.	S 1920	08.07.82	Retraite à 60 ans: et les complémentaires.
S 1929	09.10.82	L'emploi: pas de relâche dans notre action.	S 1936	28.10.82	Le droit de choisir sa maternité.
M 66	nov. 82	Blocage des négociations par le CNPF concernant l'assurance chômage.	S 1940	25.11.82	Pourquoi fiscaliser les prestations familiales?
S 1966	26.05.83	Les solidarités contre les corporatismes.	S 1945	30.12.82	Les centres régionaux de promotion de la santé.
S 1969	16.06.83	La rencontre nationale du 10 juin. Une priorité: l'emploi.	S 1960	14.04.83	Assises nationales des personnes âgées.
M 74	juil. août 83	Un Européen sur 9 au chômage.	S 1965	19.05.83	Le forfait hospitalier: une injustice à supprimer.
A 63	sept. oct. 83	Quelques composantes de l'activité féminine.	S 1966	26.05.83	"
S 1991	17.11.83	UNEDIC: l'enjeu des négociations.	S 1968	09.06.83	"
S 1994	08.12.83	UNEDIC: le projet CFDT.	S 1969	16.06.83	Les dossiers Sécurité sociale pour préparer les élections
S 2001	26.01.84	Quel emploi pour demain?	S 1970	23.06.83	"
M 79	janv. 84	UNEDIC: le sort de deux millions de chômeurs.	S 1971	30.06.83	"
S 2011	05.04.84	L'Europe en marche pour l'emploi.	S 1981	08.09.83	Oui aux pharmacies mutualistes
M 82	av. 84	Les nouveaux droits des chômeurs.	S 1978	18.08.83	Au CN de janvier, le dossier de la protection sociale.
S 2023	28.06.84	Emploi: il faut changer le tir.	S 2004	16.02.84	Supprimer le 1% SS: une mauvaise solution.
			S 2016	10.05.84	Politique familiale et fiscale: attaquons-nous aux injustices.
			S 2031	13.09.84	La Sécurité sociale, assez de bricolage.
			S 2032	20.09.84	La vieillesse, une affaire de femmes.
			M 64	sept. 82	La retraite à 60 ans.
			M 67	déc. 82	Tout savoir sur la Sécurité sociale.
			M 71	avril 83	Election Sécurité sociale, une chance unique pour le mouvement social.
			M 73	juin 83	La pension de réversion.
			M 76	oct. 83	Saint-Nazaire, un centre de la santé est l'affaire de tous.
			M 78	déc. 83	Les handicapés ont leur place au forum.
			M 81	mars 84	Changer la Sécurité sociale.
			M 87	oct. 84	Mutuelles, syndicats, protection sociale.
			A 57	sept. oct. 82	
			A 66	mars avr. 84	

■ CATÉGORIES SOCIALES

Jeunes

S 1937	04.11.82	Etudiants, c'est PSA qu'il nous faut.
S 1957	24.03.83	Insertion des jeunes (Grenoble): sans idées toutes faites, mais avec beaucoup d'idées.
S 1967	02.06.83	Université: être étudiant en 1983.
S 1990	10.11.83	Insertion professionnelle des jeunes - l'accord patronat-syndicats: trois formules pour l'alternance.
S 2008	15.03.84	Jeunes et adapter notre syndicalisme.
S 2009	22.03.84	Jeunes: PSA, en congrès.
S 2034	04.10.84	Emploi des jeunes: un bon TUC vaut mieux que deux tu l'auras.

Cadres

S 1902	25.02.82	Une table ronde pour quoi faire?
S 1930	16.09.82	UCC: les cadres solidaires.
S 1939	18.11.82	Les cadres et le développement industriel.
S 1990	10.11.83	Des propositions pour un contrat de confiance.

Retraités

S 1897	21.01.82	UCR-CFDT: une campagne rondement menée.
S 1908	08.04.82	14 ^e congrès des retraités CFDT: assistés non, indépendants et solidaires oui.
S 1956	17.03.83	UCR, sur la brèche et en croissance.
S 1990	10.11.83	Au CN d'octobre, le statut des retraités en question.

Immigrés

S 1936	28.10.82	«Turquiers» l'exploitation n'est plus ce qu'elle était.
S 1953	24.02.83	Les conflits dans l'automobile: la bagnole et l'immigré.
S 1973	14.07.83	Vivre aux Minguettes.
M 74	juil. août 83	Confection au Sentier: les clandestins s'organisent.
S 1981	8.09.83	Passer des mesures aux réalisations.
S 1992	24.11.83	Logements immigrés: résister au risque d'être expulsés.
M 79	janv. 84	Marche contre le racisme: les youyous de la liberté.
S 2007	08.03.84	Les conditions d'une reconversion réussie.
M 82	avril 84	Immigrés: comment cohabiter à Rosny?
		Pour la CFDT, le racisme se combat aussi dans l'entreprise.
S 2039	08.11.84	Une politique sans détour.

■ POLITIQUE

S 1938	11.11.82	Colloque CFDT Aujourd'hui: le changement social en France et en Europe en 1982.
S 1953	24.02.83	Les municipalités, ça nous concerne.
S 1956	17.03.83	Après les municipales: vérité, rigueur, solidarité.
S 1958	31.03.83	Rigueur: vous ne réussirez pas sans nous.
S 1968	09.06.83	Rencontre Pierre Mauroy - Edmond Maire.
S 2014	26.04.84	Tête à tête sur quatre sujets brûlants: Edmond Maire à l'Elysée.
S 2019	31.05.84	Tract CES: élections européennes.
S 2022	21.06.84	Après les européennes, les leçons d'un vote.
S 2026	26.07.84	Le gouvernement change, les priorités demeurent.
S 2027	09.08.84	Vigilants, actifs, exigeants. Interview de Pierre Héritier après la rencontre CFDT - Premier ministre.

■ INFORMATION

S 1919	01.07.82	Le nouvel ordre audiovisuel.
S 1920	08.07.82	Le nouvel ordre audiovisuel.
S 1991	17.11.83	Statut et loi sur la presse.
S 1995	15.12.83	Statut et loi sur la presse.
S 2016	10.05.84	Les enjeux du plan câble.
M 85	juil. août 84	Câbles et satellites: le pari de la communication.

■ INTERNATIONAL

Europe et CES

A 55	juil. août 82	Leçons polonaises
S 1930	16.09.82	Les droits des travailleurs européens: pour qui sonne la directive.
S 1941	01.12.82	Europe: dur, dur!...
S 2011	05.04.84	Europe: l'exigence de l'emploi.
A 67	mai juin 84	L'Europe: notre avenir.
S 2019	31.05.84	Tract CES - élections européennes.

PVD - Politique de développement et de coopération

S 1932	30.09.82	Coopération syndicale: des responsables de l'OUSA à Bierville
S 2006	01.03.84	Coopération: racines anciennes, floraisons nouvelles.
S 2017	17.05.84	Syndicats africains, partisans à part entière de l'avenir de leur pays.
M 86	sept. 84.	Le tiers monde à découvert.
S 2034	04.10.84	Convention de Lomé III - syndicats unis pour le développement.

Syndicalisme international

S 1921	15.07.82	OIT. Droits nouveaux sur la sellette.
S 1941	01.12.82	Japon: les métallurgistes pour la réduction de la durée du travail.
S 1965	19.05.83	Sommet syndical à Washington.
A 61	juin 83	Le monde change... et le syndicalisme.
M 78	déc. 83	1 milliard de Chinois sur 1 milliard de vélos.
M 81	mars 84	Femmes en Italie: analyse du mouvement syndical et de la condition féminine.
S 2021	14.06.84	Yougoslavie: la crise aussi.
S 2026	26.07.84	Grande-Bretagne: le bras de fer des mineurs.
M 85	juil. août 84	Allemagne: atteindre objectif des 35 h.

Paix et libertés

S 1930	16.09.82	Pourquoi notre action au Moyen-Orient.
S 1968	09.06.83	Apartheid: non.
S 1981	08.09.83	Turquie, Chili, Pologne: trois régimes en question.
S 1987	20.10.83	Brésil: enfin la CUT est née...
S 2028	23.08.84	Afghanistan: l'appel à la solidarité.

■ ORGANISATION

S 1903	04.03.82	Syndicalisation: mais pourquoi viennent-ils chez nous?
S 1910	22.04.82	Expérience en pays breton: une nouvelle dimension de la négociation.
S 1915	27.05.82	Dans toute la France, une CFDT qui monte.
S 1932	30.09.82	Petites et moyennes entreprises: c'est parce qu'on est petit!...
S 1935	21.10.82	CELIC, une valeur sûre.
S 1938	11.11.82	Oser, ça change la vie.
S 1948	20.01.83	Conseil national de 1983 - Débat: cinq objectifs pour un autre syndicalisme.
S 1952	17.02.83	Un gros effort de formation syndicale.
S 1969	16.06.83	Une enquête du BRAEC: deux ou trois choses que l'on sait des adhérents CFDT.
S 1988	27.10.83	Les élections de CE en 1982.
S 1988	27.10.83	Lettre aux militants.
S 1994	08.12.83	Changer notre syndicalisme.
S 1996	22.12.83	Adapter notre syndicalisme: dialogue à quatre voix.
A 61	juin 83	Les syndicats dans l'opinion française.
A 64	déc. 83	Le syndicalisme face aux enjeux de l'entreprise.

LES PRINCIPAUX COMMUNIQUÉS DE PRESSE

PUBLIÉS PAR LA CFDT

PRIORITÉS REVENDICATIVES

- Emploi, chômage, durée du travail
- Salaires et SMIC
- Droits des travailleurs

1982

- Sur l'assurance chômage (rappelant que le financement doit être assuré par une contribution des salariés et des non salariés et non par une réduction des droits des chômeurs) - 10/9.
- La CFDT et le projet de loi sur le CHSCT (exprimant sa satisfaction suite au vote par l'Assemblée) - 23/9.
- Sur la négociation UNEDIC (précisant les économies acceptables et refusant l'objectif du CNPF à la veille des négociations) - 5/10.
- UNEDIC: la CFDT appelle à l'action pour le 19 octobre (suite au blocage des négociations par le patronat) - 12/10 - 19/10.
- UNEDIC (dénonçant le refus du CNPF d'augmenter la cotisation patronale et sa menace de dénoncer l'accord) - 15/10.
- A propos du SMIC (jugant scandaleux le recul annoncé par le ministre de l'Economie sur la hausse du pouvoir d'achat du SMIC) - 27/10 - 10/11.
- UNEDIC (déclaration condamnant la dénonciation par le patronat de la convention UNEDIC) - 16/11.
- UNEDIC: suite à la conférence de presse du ministre de la Solidarité (portant une appréciation positive sur les améliorations du projet gouvernemental suite à la concertation avec les organisations syndicales mais refusant l'abaissement du taux des nouvelles préretraites) - 24/11.
- L'augmentation du SMIC de décembre 82 (jugant le respect par le gouvernement de son engagement d'augmenter le pouvoir d'achat du SMIC de 4%, malgré la conjoncture économique et exprimant la vigilance de la CFDT sur les évolutions futures) - 30/11.
- Sur l'adoption de la loi sur l'égalité professionnelle (exprimant son plein accord avec les objectifs de la loi, ses interrogations sur la portée pratique de certaines dispositions, sa volonté d'agir pour utiliser ces droits) - 7/12.
- Après les Assises nationales du CNPF (déclaration critiquant les orientations du CNPF sur l'entreprise et l'emploi) - 16/12.
- Lois Auroux (dernière loi sur les CHSCT (appréciant positivement l'ensemble des 4 lois) - 20/12.

1983

- A propos des conflits dans l'automobile: changer le travail et les conditions de travail de l'OS - 27/1.
- Conférence de presse sur le droit d'expression - 3/2.
- La CFDT a participé à la manifestation européenne organisée par la CES à Bruxelles le 11 février (se réjouissant du succès de cette action pour l'emploi et la réduction du temps de travail) - 14/2.
- Lettre ouverte au ministre des Affaires sociales et du travail (rappelant la nécessité de faire progresser le pouvoir d'achat du SMIC) - 18/2.
- La réduction du temps de travail ne doit pas être considérée comme un luxe mais comme une nécessité - 24/2.
- Déclaration sur la journée du 8 mars (expliquant l'objectif d'égalité professionnelle) - 24/2.
- Déclaration sur le SMIC (rappelant les objectifs CFDT de progression du SMIC) - 2/3.
- La CES décide d'organiser une grande manifestation de masse des travailleurs européens - 15/4.

- Les grandes lignes de cent accords conclus sur le droit d'expression. Commentaires et leçons à tirer du bilan intermédiaire des négociations - 20/5.
- A propos des récentes augmentations salariales (redisant ses exigences sur le SMIC et les bas salaires et la nécessité de la négociation salariale) - 27/5.
- Sur le financement de l'UNEDIC (appelant la nécessité de faire appel aux revenus non salariaux et les conditions pour accepter une sur-cotisation) - 18/6.
- Sur le SMIC (regrettant les décisions du gouvernement et rappelant les objectifs CFDT) - 29/6.
- Concernant la réunion tripartite du 7 juillet sur la durée du travail (se félicitant de cette réunion et demandant au gouvernement d'aider à réactiver les négociations) - 6/7.
- Suite au Conseil des ministres du 6 juillet (jugant insuffisante l'ambition de stabiliser le chômage et rappelant ses propositions pour l'emploi au gouvernement et au patronat) - 6/7.
- La réduction de la durée du travail à l'ordre du jour - 22/7.
- A l'ouverture des négociations UNEDIC du 21 octobre - 21/10.
- Suite au Conseil des ministres (analysant de façon nuancée les diverses mesures prises sur l'emploi et le temps de travail et les jugeant encore insuffisantes) - 27/10.
- Chômeurs et invalides ne doivent pas faire les frais de la rigueur budgétaire - 4/11.
- A propos des fonds salariaux (appelant à négocier leur mise en œuvre) - 15/11.

1984

- UNEDIC: la balle est dans le camp du patronat - 4/1.
- La CFDT condamne la violence chez Talbot et appelle à la négociation - 5/1.
- Irresponsable, non; syndicalistes, oui (suite aux attaques de Krasucki, à propos de Talbot) - 6/1.
- Avant la rencontre CFDT - Premier Ministre (demandant avec force un changement de comportement du gouvernement sur les restructurations et rappelant les objectifs CFDT) - 9/1.
- Après la rencontre (espérant avoir été entendue) - 10/1.
- Déclaration (estimant que les conclusions de la phase bipartite de négociations sur l'UNEDIC ne permettent pas de maintenir le niveau d'indemnisation des chômeurs et attendant la deuxième phase, tripartite, pour porter un jugement) - 11/1.
- Sur les mesures envisagées par le gouvernement (critiquant fermement les mesures pour l'emploi envisagées pour les zones sinistrées) - 3/2.
- Conférence de presse (indiquant les propositions CFDT sur la politique industrielle et la signature des conventions UNEDIC malgré le refus de signer le protocole avec le CNPF) - 10/2.
- Sur les grèves des 8 et 9 mars dans la fonction publique (expliquant le refus de l'UFGA d'appeler à la grève) - 2/3.
- Restructurations industrielles: après le Conseil des ministres du 29 mars (jugant qu'il s'agit d'un plan d'assainissement sans véritable maîtrise des mutations industrielles ni plan pour l'emploi) - 30/3.
- Déclaration (soutenant la grève en Lorraine) - 2/4.
- Après la conférence de presse du Président de la République (appréciant ses intentions mais regrettant l'imprécision des mesures pour l'emploi et demandant à en contrôler le suivi) - 4/4.
- A propos des «solutions» du CNPF-ENCA: efforts nouveaux, comportements archaïques - 11/4.
- Soutien à la manifestation des travailleurs de Lorraine à Paris le 13 avril - 12/4.

- Face à la montée du chômage, l'urgence de la réduction du temps de travail - 16/4.
- Déclaration (réclamant une revalorisation des préretraites supérieure à celle proposée par le gouvernement) - 3/5.
- Sur le départ de J. Chérèque (rappelant qu'il a accepté à titre strictement personnel et qu'il est mis fin à ses mandats syndicaux et lui souhaitant bonne chance) - 3/5.
- Après l'annonce des mesures emploi (les jugeant manifestement insuffisantes) - 13/6.
- A propos des ENCA (condamnant le simplisme de M. Gattaz et rejetant les demandes du CNPF) - 4/7.
- Une politique plus volontaire pour la création d'emplois - 17/8.
- Après la conférence de presse de M. Gattaz (critiquant ses positions figées et irréalistes et son absence d'analyse des propositions CFDT) - 11/9.
- Sur les délégués interentreprises (condamnant le refus de M. Gattaz de cette proposition) - 21/9.
- A propos des travaux d'utilité collective (jugant cette initiative intéressante, si certaines conditions sont remplies) - 26/9.

AUTRES PROBLÈMES

1982

- Déclaration (approuvant la plupart des dispositions du projet de budget 1983 mais regrettant qu'il n'amorce en rien une réforme fiscale d'ensemble) - 4/9.
- Sur le 9^e Plan (précisant ses orientations et l'importance qu'elle attache au Plan) - 9/9.
- Sur le soutien du Franc (approuvant la volonté du gouvernement de le défendre) - 15/9.
- Sur la formation professionnelle et continue (annonçant la signature de l'avenant aux accords de 70) - 17/9.
- Déclaration (condamnant l'attentat de la rue Cardinet) - 17/9.
- Sur la journée d'action des professions libérales (pour désapprouver cette opération) - 30/9.
- Lettre ouverte à P. Bérégovoy, ministre des Affaires sociales et de la solidarité concernant le non remboursement par la Sécurité sociale de l'IVG - 18/10.
- Déclaration (précisant ses orientations sur le futur code de la fonction publique et les droits des fonctionnaires) - 4/11.
- Après la conférence de presse de P. Mauroy (constatant que dans la politique de rigueur le gouvernement ne lie pas le volet économique avec la poursuite de ses objectifs sociaux et rappelant les priorités de la CFDT) - 4/11.
- Au rassemblement de la FEP-CFDT (exposant les positions CFDT sur la laïcité et la rénovation de l'école, et notamment les problèmes des personnels) - 28/11.
- Diminution du taux de remboursement des médicaments (désapprouvant la décision du gouvernement) - 1/12.
- Sur le remboursement de l'IVG par la Sécurité sociale (exprimant sa satisfaction après l'adoption par le Conseil des ministres du projet de loi) - 2/12.
- Immigration algérienne (réclamant des négociations avec les pays de départ et la lutte contre le travail clandestin et contestant le seul contrôle aux frontières) - 17/12.
- Après les déclarations d'A. Savary (y trouvant des éléments d'avancée importants et une base de travail acceptable pour les négociations) - 21/12.
- Sur les élections municipales (soulignant l'importance d'une démocratie décentralisée et rappelant la nécessité de poursuivre le changement) - 21/12.

1983

- Dispense de paiement de la part remboursée par la Sécurité sociale lors de l'achat de médicaments (se félicitant de l'accord sur la généralisation du tiers payant pharmaceutique) - 5/1.
- La situation en Corse (condamnant les attentats et actes de violence, rappelant les moyens donnés par le statut particulier et la nécessité du débat démocratique pour résoudre les problèmes de la Corse) - 6/1.
- A propos du rapport Legrand sur les collègues (se félicitant de ce qu'il s'attaque aux vrais problèmes) - 7/1.
- La CFDT et les déchets nucléaires (soulignant que la commission Castaing confirme certaines inquiétudes de la CFDT) - 13/1.

- La CFDT et la lutte contre la pauvreté (soulignant la réalité du phénomène et l'insuffisance du système de protection sociale) - 21/1.
- A propos des mesures sur les jeunes annoncées par le Conseil des ministres du 26 janvier (jugant ce plan nécessaire mais limité et soulignant la nécessité d'une négociation entre pouvoirs publics, patronat et organisations syndicales pour susciter les initiatives de tous) - 27/1.
- Sur la solde des appelés (manifestant son désaccord sur la nouvelle baisse du pouvoir d'achat de la solde) - 17/2.
- Sur les contrats de plan Etat-entreprises nationales (les estimant utiles mais regrettant l'insuffisance des consultations avec les représentants du personnel) - 24/2.
- Conférence de presse sur l'immigration - 21/3.
- Réajustement monétaire: déclaration (exprimant la nécessité de l'accompagner d'une politique européenne commune et d'adapter l'industrie française) - 21/3.
- Après l'allocation du Président de la République (rappelant les priorités CFDT, son attente de clarté et de choix ne fluctuant pas, sa disponibilité pour négocier) - 23/3.
- Remaniement ministériel: critiquant l'inexistence d'un ministère du Travail) - 25/3.
- Après le Conseil des ministres du 25 mars (exprimant son désaccord avec la stratégie qui découle du plan de rigueur, malgré son approbation de certains choix) - 25/3.
- Déclaration du BN (approuvant la volonté de la CE de modifier la logique du dispositif gouvernemental, malgré les quelques améliorations apportées au plan initial) - 7/4.
- Déclaration (se félicitant de l'adoption par le Conseil des ministres d'un projet de loi sur la formation professionnelle mais critiquant un certain nombre de dispositions prévues) - 18/4.
- A propos des déclarations de M. Gattaz au Président de la République (exprimant son désaccord avec les demandes d'allègement des charges et de déréglementation du CNPF et dénonçant son corporatisme) - 21/4.
- A propos des contrôles d'identité (se félicitant de l'abrogation de la loi Peyrefitte mais exprimant sa profonde inquiétude suite à l'adoption d'un amendement autorisant ces contrôles) - 21/4.
- Sur les propositions Savary concernant le processus d'unification et sur l'implantation de la FEN dans le privé - 2/5.
- Déclaration (condamnant les violences commises lors de la manifestation des petits commerçants) - 6/5.
- Sur le service national (analysant de façon nuancée les avancées et les insuffisances du projet de loi) - 16/5.
- Sécurité sociale: non à une restriction des droits (s'opposant aux non-remboursements envisagés par le gouvernement) - 20/5.
- Accélérer la maîtrise de l'énergie, arrêter le gaspillage nucléaire: conditions d'une relance économique - 17/5.
- Elections à la Sécurité sociale (se réjouissant de l'annonce des élections) - 25/5.
- La CFDT dit non au surgénérat, oui aux techniques énergétiques d'avenir - 16/6.
- Au sujet de la situation dans la police (soulignant le danger pour la démocratie que constituent les comportements de certaines couches minoritaires de policiers et réclamant l'application du rapport Belorgey et des propositions de la commission Bonnemaison) - 8/6.
- Après l'interview du Président de la République, déclaration (rappelant les priorités de la CFDT) - 8/6.
- Pour une réforme fiscale (présentant les propositions et axes prioritaires de la CFDT) - 8/6.
- La CFDT et le 9^e Plan: des convergences nombreuses, trois désaccords de fond (sur l'emploi, la place des travailleurs dans la rénovation économique et la politique industrielle) - 8/6.
- Sur le livre blanc de la protection sociale (exprimant son désaccord avec la conception étatique et centraliste et son intérêt pour certaines propositions) - 22/6.
- Sur la démocratisation du secteur public (constatant l'incohérence du projet de loi et réaffirmant son opposition à des candidatures politiques aux conseils d'administration) - 22/6.
- Non à la régression du charbon. Pour l'indépendance, la diversification et l'emploi, négocier les restructurations nécessaires dans le secteur énergétique - 18/7 - 27/7.
- Une vraie politique de l'immigration ne s'arrête pas aux contrôles des frontières - 1/8.
- Ouverture de pharmacies mutualistes (se félicitant de la décision ministérielle d'en ouvrir 8) - 9/8.
- Après les dernières déclarations d'Y. Gattaz, déclaration (condamnant comme contraire aux réalités la demande de supprimer les «entraves à la liberté de licenciement») - 17/8.
- De sérieuses interrogations sur la filière électronique - 22/8.
- Suite aux mesures gouvernementales sur l'immigration (estimant que l'équilibre de la politique gouvernementale reste à vérifier dans sa mise en œuvre) - 31/8.

- Immigrés (suite aux élections de Dreux) - 7/9.
- Euro-missiles: faire réussir Genève - 15/9.
- Budget 1984: compléter le dispositif (rappelant la nécessité de poursuivre la réforme fiscale amorcée et de clarifier entre le budget social et le budget de l'Etat) - 9/9.
- Première négociation entre syndicats et artisans (annonçant le début de la négociation avec l'UPA sur la formation professionnelle et continue) - 13/9.
- L'emploi au cœur du 9^e Plan - 20/9.
- La souplesse, pas à n'importe quelles conditions (suite aux consultations par le gouvernement) - 10/10.
- Elections Sécurité sociale (dénouant l'intervention de J. Chirac en faveur de FO, CGC et CFTC) - 14/10.
- Loi portant réforme de la formation professionnelle (insistant sur la nécessité de respecter les accords signés ou en cours de négociation) - 18/10.
- A la suite de l'intervention d'Y. Gattaz au forum de l'Expansion (signalant son opposition totale avec les conceptions patronales) - 19/10.
- Après la déclaration de Savary (soutenant sa démarche de rénovation négociée et appelant à éviter la radicalisation) - 19/10.
- Elections Sécurité sociale (commentant les mauvais résultats de la CFDT) - 19/10.
- Suite au Conseil des ministres (jugant que le décret sur l'amélioration des relations entre l'administration et les usagers va dans le bon sens) - 10/11.
- Enseignement: occuper l'espace ouvert (par les orientations du ministre pour faire avancer les positions CFDT, ce qui l'amène à ne pas participer aux rassemblements régionaux du CNAL) - 9/11.
- A propos de la loi sur la presse (faisant une analyse nuancée du projet de loi) - 23/11.
- La CFDT soutient la marche pour l'égalité (dite marche des Beurs) - 1/12.
- Après les déclarations d'A. Savary sur la rénovation du système éducatif rappelant la nécessité de négocier par étapes sans tronquer la démarche d'ensemble) - 22/12 et 13/1.

1984

- Installation des conseils d'administration des caisses nationales (proposant à nouveau une gestion pluraliste et le partage des responsabilités) - 19/1.
- Sur la Corse (condamnant la recrudescence de la violence et soutenant les propositions de l'URJ) - 27/1.
- Le syndicalisme à la croisée des chemins (sur les priorités de la CFDT) - 15/3.
- Enseignement privé: après les dernières propositions du gouvernement (analysant de façon nuancée l'intérêt et les manques de ces propositions) - 19/3.
- Industrie nucléaire: la CFDT vote contre l'avis du Conseil économique et social (muét sur l'impasse où ses excès l'ont placé) - 26/3.
- Honoraires des médecins: pas deux poids, deux mesures (refusant que les médecins soient privilégiés par rapport aux autres catégories sociales) - 4/4.
- Sur le plan câble (rappelant l'importance de la filière communication, la nécessité de répondre aux diverses attentes du public et d'adapter la production audiovisuelle) - 3/5.
- Sur la revalorisation des prestations (familiales, vieillesse, préretraites et handicapés adultes: les jugeant insuffisantes) - 21/6.
- Suppression de la vignette tabac (regrettant cette décision) - 28/6.
- Ça va mieux, mais... (analysant la situation des entreprises) - 5/7.
- A propos de la hausse des carburants (s'élevant contre cette mesure) - 10/7.
- Suite à l'intervention de F. Mitterrand (prenant acte d'un référendum sur la constitution, rappelant que le compromis sur la question scolaire doit respecter les principes du projet de loi et la titularisation volontaire des personnels) - 13/7.
- La suppression du 1% Sécurité sociale sur les revenus ne serait pas la bonne solution! - 16/7.
- Après la constitution du nouveau gouvernement (rappelant les priorités de la CFDT) - 19/7.
- Après la déclaration de politique générale du Premier Ministre (notant certains points de satisfaction, attendant la concrétisation de la nouvelle pratique du pouvoir définie dans cette déclaration) - 24/7.
- A propos de la baisse des taux d'intérêt (regrettant l'absence de débat préalable et faisant une série d'observations sur les conséquences sociales et économiques des mesures) - 14/8.

- A la suite de l'entrevue avec Bérégovoy et Emmanuelli (les positions CFDT sur la fiscalité et le budget 85) - 28/8.

- Après les propositions du ministre de l'Education nationale du 29 août (notant qu'il y a amélioration de la situation actuelle mais regrettant le «profil bas» choisi par le gouvernement et poursuivant son action pour améliorer la situation des personnels) - 30/8.

- Conférence de presse de rentrée (axée sur l'emploi, principalement, puis le pouvoir d'achat, l'école et la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) - 7/9.

- A propos du budget 85 (l'appréciant de façon nuancée mais regrettant l'arrêt mis à la forme fiscale et la prédominance d'une logique financière et politique sur une logique sociale et économique) - 13/9.

- Après l'annonce du lancement d'une concertation nationale sur l'ouverture de l'école sur l'entreprise (se disant intéressée et prête à faire des propositions et à participer à la mise en œuvre) - 1/10.

- Suite aux mesures gouvernementales sur l'immigration (affirmant la nécessité d'une maîtrise des flux migratoires et le droit au regroupement familial) - 11/10.

- Pauvreté: s'attaquer aux causes (rappelant la nécessité des nouvelles solidarités et le refus de la CFDT de signer le protocole d'accord sur l'UNEDIC) - 10/10.

ACTION INTERNATIONALE

1982

- Déclaration (suite aux affrontements en Pologne) - 1/9.
- Après l'attentat contre Bechir Gemayel - 15/9.
- Déclaration (expliquant les motifs du voyage d'E. Maire en Egypte et en Israël et de sa rencontre avec le bureau parisien de l'OLP) - 20/9.
- Sur la Pologne (pour appuyer sa demande d'une mission du BIT) - 2/10.
- Sur la répression au Salvador - 22/10.
- Déclaration (se félicitant du succès du meeting commun DISK-CFDT) - 2/11.
- Sur la Pologne - 8/11.
- Après l'annonce de la libération de Lech Walesa - 13/11.
- Sur les massacres en Afrique du Sud - 10/12.
- Pologne (suite à la nouvelle arrestation de Walesa) - 16/12.
- Sur la Pologne (se réjouissant des libérations survenues et rappelant à la solidarité avec les responsables du KOR et de Solidarnosc toujours emprisonnés) - 24/12.

1983

- Après la libération de 2 coopérants français au Mozambique (se réjouissant de leur libération et rappelant sa condamnation de l'apartheid) - 4/2.
- Sur la Pologne (à l'occasion du procès d'Anna Valentinovitch) - 10/3.
- Déclaration (sur une nouvelle interpellation de Walesa) - 13/4.
- Communiqué commun CFDT - CISL - 26/4.
- Solidarité avec les travailleurs chiliens (appelant avec l'URP à une manifestation) - 17/5.
- Après les violences en Afrique australe - 24/5.
- Les condamnés d'Afrique du Sud: la CFDT proteste auprès du Premier Ministre sud-africain - 8/6.
- Sur le Chili (soutenant les manifestations et condamnant la répression) - 14 et 15/6.
- Situation au Chili (appelant à une manifestation de soutien) - 24/6.
- Pologne: «l'état de crise» ne trompe personne - 22/7.
- La CFDT prend position sur le Tchad (estimant que la France se devait de respecter l'accord signé et que son action n'est acceptable que dans le cadre d'une recherche d'une solution politique négociée) - 12/8.
- Le Chili crie Liberté! - 12/8.
- 31 août 1980 - 31 août 1983: pour la CFDT, fidélité et solidarité - 30/8.
- Déclaration sur l'affaire du Boeing sud-coréen (soulignant le caractère inhumain du fonctionnement du régime soviétique) - 4/9.
- Déclaration de la CE: Chili 1983, l'espoir - 9/9.
- La CFDT manifeste sa solidarité aux travailleurs belges - 21/9.
- Walesa, Prix Nobel de la paix: la CFDT se félicite - 5/10.

- Liban: la CFDT s'incline devant les victimes (suite aux morts de militaires français et américains) - 24/10.
- La Grenade: la CFDT condamne l'intervention militaire des Etats-Unis - 26/10.
- La Grenade: intervention CFDT auprès de l'Ambassadeur des Etats-Unis - 2/11.
- A propos de l'agression contre les forces palestiniennes loyalistes - 7/11.
- Après le raid de l'aviation française au Liban (soulignant les risques de dérive et la nécessité d'un règlement négocié du conflit) - 18/11.
- La CFDT a reçu Rodolfo Seguel (Président du Commandement national des travailleurs du Chili) - 8/12.
- Europe, échec à Athènes: lamentable et inexcusable - 9/12.

1984

- La relance de l'Europe ne peut plus attendre - 21/3.
- A propos d'Andréi Sakharov - 17/5.
- Pour la libération inconditionnelle des accusés du KOR - 13/7.
- Lettre ouverte à l'Ambassadeur du Maroc (sur la mort de trois lycéens faisant la grève de la faim en prison) - 4/9.
- A propos de la répression en Afrique du Sud - 5/9.
- Chili: la répression s'accroît - 7/9.
- Satisfaction de la CFDT après la décision d'évacuation du Tchad (par la Lybie et la France) - 18/9.

RELATIONS AVEC LES AUTRES FORCES SOCIALES

1982

- Déclaration commune CFTC-CGC (portant notamment sur l'assurance-chômage) - 19/10.

- Communiqué commun CFDT-FNMF (condamnant notamment le projet de forfait hospitalier) - 9/11.
- Communiqué commun CFDT - CSF - CNAFAL (s'opposant notamment au forfait hospitalier) - 24/11.
- Communiqué commun CFDT - CSCV (s'opposant notamment au forfait hospitalier) - 29/11.

1983

- Déclaration (réfutant les attaques de Bergeron contre la CFDT et rappelant sa demande de rencontre avec FO sur les problèmes concrets des travailleurs) - 5/1.
- Communiqué commun CFDT - Union syndicale de la médecine (approuvant certains aspects positifs des projets gouvernementaux et s'opposant au forfait hospitalier et au non-remboursement des médicaments de confort) - 3/1.
- Déclaration commune CFDT - JOCF - JOC - 25/3.
- Communiqué commun CFDT - FNMF (sur leur conception de la Sécurité sociale) - 28/6.
- Déclaration commune CFDT - CODENE (rappelant les objectifs à fixer à la négociation de Genève (destruction des SS20, non-implantation des Pershing II et des missiles de croisière) - 20/9.
- Rencontre CFDT - Amicale des Algériens en Europe - 4/10.

1984

- Déclaration commune CFDT - CNAL (insistant notamment sur la titularisation et la mise en place des établissements d'intérêt public) - 3/2.
- Déclaration commune CFDT - CSCV - 10/2.
- Communiqué commun CFDT - CFTC - CGC - CGT - FO sur l'insertion professionnelle des jeunes - 26/3.



SOMMAIRE GÉNÉRAL

I^{re} partie:

ACTIVITÉ ET ORIENTATIONS DE LA CFDT	1
1. LE CONTEXTE DE NOTRE ACTION	3
- Un monde troublé	3
- Des stratégies en œuvre	4
- France: la grande clarification	4
2. NOS PRIORITÉS D'ACTION	11
- Face à la crise et aux mutations	11
- L'emploi	15
- Changer le travail	22
- Salaires et fiscalité	27
- La protection sociale	32
- Vie en société	36
3. ADAPTER NOTRE FONCTIONNEMENT	42
- Militants et travailleurs	43
- Un projet, des structures	47
4. FUTUR TECHNOLOGIQUE:	
LES ESPACES D'ACTION	52
- «Ressources humaines»	53
- Un futur technologique?	57
- Les espaces de l'action syndicale	61



II^e partie:

MODIFICATIONS STATUTAIRES	65
LES MODIFICATIONS SOUMISES	
AU CONGRÈS	67
• Présentation générale des propositions	67
- La mixité des instances confédérales	67
- Organisation et représentation des	
retraités dans la CFDT	71
- L'actualisation et la clarification	
des rédactions	77
• Les textes soumis au débat	78
- Propositions de modification des statuts	78
• Règlement intérieur de la CFDT	84

III^e partie:

CHARTRE FINANCIÈRE	93
1. ADAPTATION DE LA CHARTRE	95
- Les moyens de notre syndicalisme	95
- Mieux répartir, mieux utiliser	96
- Acquis de la charte financière	97
- Aller au-delà	98
2. POUR UNE RÉPARTITION	
PLUS SOLIDAIRE	99
- Fonds de péréquation	99
- Organiser la solidarité	101
- Développer les moyens de l'organisation	102
- Autres dispositions	102
- Une étape importante	103
3. AVANT-PROJET DE LA RÉOLUTION	104
- Résolution	104
ANNEXES	112



La photo de couv. présente la géométrie des sciences et techniques de la Villette. Il s'agit d'une salle de spectacle émissphérique recouverte d'acier inoxydable.

Directeur de la publication: Pierre Hureau.

Rédaction: 4, Bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19.
Tél.: 203-81-80. N° de Commission paritaire: 718 D 73.
ISSN 00397741.

Directeur politique: J. Kaspar. **Rédacteur en chef:** J. Lapeyre.
Rédactrice en chef adjointe: D. Bouveret. **Rédacteurs:**

M. Fédor, F. Prouteau, A. Yung. **Maquettistes:** J. Quesnel, M. Bétrancourt. **Secrétaires de rédaction:** F. Thomas, F. Presles.
Photos: Didier Maillac, Gayard: p. 41, Giey/REA: p. 2, Pichal/REA: p. 112, Weiss/REA: p. 60
Composition, impression: Alsacienne d'Impression
1, rue des Frères Lumière 68007 Colmar Cedex

L'ACTUALITÉ SYNDICALE



Tarif ms 9

Réf : 253



Tarif ms 5

Réf : 211



Tarif ms 4

Réf : 223



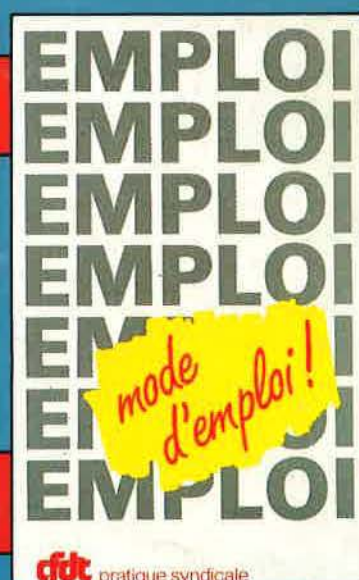
Tarif ms 7

Réf : 219



Tarif ms 6

Réf : 210



Tarif ms 5

Réf : 216

**A commander
à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris**