

STRASBOURG

41^e CONGRES

cfdt

Service
Documentation

22/26 Novembre 1988

Rapport : activités et orientations

Résolution d'orientation

Résolution priorités revendicatives

Demande de modification des statuts

Résolution sur la CNAS

Index des articles parus



Rapport : activités et orientations

PLAN DU RAPPORT

Introduction : regard sur la dynamique CFTD 1985-1988.

Face aux mutations

- **4 défis pour la société française :**
 - Exclusions,
 - Mutations du travail,
 - Nouveaux rapports entre l'individu et le collectif,
 - Interdépendance économique.
- **Le défi de la syndicalisation et de l'adaptation.**
- **Les autres acteurs**
 - partis politiques et pouvoirs publics
 - patronats.

Trois ans d'action

- **Plus de solidarité pour l'emploi**
- **Changer le travail**
- **Réduire les inégalités**
- **Droits des salariés, libertés civiles et qualité de la vie sociale**
- **Des actions spécifiques pour certains groupes de salariés**
- **L'action internationale**

Notre projet syndical

Les fondements de notre projet

■ Nos ambitions pour la CFTD

- Des adhérents nombreux, une participation améliorée :

- a) étendre la syndicalisation ; respecter les droits des adhérents
- b) améliorer la démocratie et l'efficacité de nos organisations

- Une pratique d'action efficace et solidaire

- a) une stratégie d'action et de négociation

- b) confrontation et coopération avec d'autres forces

■ Nos ambitions pour les salariés et la société

- Chômage zéro
- Pour chacun, un travail de qualité, d'autres rapports sociaux
- Moins d'inégalités, des garanties pour tous
- Un développement international solidaire

Trois ans après Bordeaux, où en est la CFTD ? Où va-t-elle ? Ce rapport cherche à aider le plus efficacement possible les syndicats à préparer les débats du congrès. C'est pourquoi il est court. Donc incomplet, car nous avons vécu trois années bien remplies, avec des difficultés, des combats le dos au mur, mais aussi des progrès et des avancées : sur tout cela, le rapport sera sélectif et synthétique afin de favoriser un réel débat dans les équipes de syndicats.

REGARD SUR LA DYNAMIQUE CFTD 1985-1988

Trois années difficiles ! La situation économique reste sombre avec ses 2,8 millions de chômeurs. De plus, nous avons été confrontés à une poussée du libéralisme économique ; inspiratrices de la majorité élue en mars 86, ces théories ont suscité une démarche gouvernementale idéologique, approuvée, parfois même impulsée par une majorité des employeurs. Les conséquences sociales en sont vite apparues : renforcement des inégalités et des exclusions, aggravation de l'arbitraire patronal.

C'est à cela qu'il nous a fallu faire face, et dans une période où l'influence syndicale est amoindrie. Amoindrie, parce que les salariés ne sont pas en position de force sur le marché du travail, et parce qu'on perçoit une distanciation envers le syndicalisme, un appauvrissement des liens entre le syndicat et les salariés dont la désyndicalisation est un signe manifeste et grave.

Confrontée à des difficultés, il n'est pas étonnant que la CFTD ait connu des débats animés.

Après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, l'accord du 20 octobre 1986 sur les conventions de conversion a été globalement reconnu comme utile, mais des interrogations se sont exprimées sur sa portée et ses difficultés de mise en œuvre ; l'effort de tous, des équipes syndicales à la Confédération, a permis de mieux affronter la mauvaise volonté des employeurs dans l'application de cet accord.

Le mouvement étudiant de décembre 1986 a vu la CFTD manifester son soutien, tout en respectant l'autonomie d'un mouvement social extérieur aux salariés,

et aider à lui trouver une issue positive. Malheureusement, une erreur d'expression et une liaison insuffisante avec les animateurs du mouvement ont fait craindre à certains un affaiblissement de la capacité solidaire de la CFTD. Le débat a permis d'aboutir à une analyse plus précise mais la relance des contacts avec les organisations étudiantes est restée limitée, sauf avec PSA avec qui le travail s'est renforcé.

Assurément, nous avons connu quelques confrontations internes vives : dans la plupart des cas, elles nous ont permis de repartir à l'action sur de meilleures bases. Nous sortons de ces trois ans avec une capacité de cohésion renforcée. Nous nous sommes retrouvés au coude à coude sur les objectifs de « l'ambition au quotidien », dans les grands rassemblements régionaux de l'automne 86, dans la campagne de défense de la Sécurité sociale, dans les actions pour battre en brèche le racisme. Nos efforts, nos actions convergentes ont produit des résultats dont nous pouvons nous réjouir. En 1987, la campagne image a été l'occasion de trouver une expression plus unifiée sur ce qui nous rassemble ; et les résultats aux élections Prud'hommes, comme aux élections dans les Fonctions publiques, puis aux élections CE de 1986-87, ont montré que le déclin de notre influence, perceptible en 83-85, était derrière nous.

Notre capacité d'agir dépend d'abord des relations que nous nouons dans l'action avec les salariés, en premier lieu avec les adhérents. Depuis Bordeaux, une réelle prise de conscience s'est opérée parmi nous : nous ne voulons pas d'un syndicalisme sans adhérents. Nous n'acceptons pas que les sections syndicales se réduisent à un petit nombre d'élus ou de mandatés sans liaison permanente avec les salariés. Cette prise de conscience s'est traduite dans les faits avec, pour certains syndicats et organisations confédérés, une remontée du nombre d'adhérents.

Malgré les difficultés, les erreurs parfois, la CFTD n'a pas à rougir de ces trois ans : elle a su enclencher une dynamique, approfondir sa réflexion sur l'avenir du syndicalisme et mieux motiver ses militants, agir avec ténacité, en priorité sur l'emploi, pour défendre les



salariés et peser sur les évolutions en cours. Par là même, elle a montré que la pente peut être remontée et ouvert des perspectives d'avenir. Le Bureau national a ainsi rempli le mandat confié par le congrès de Bordeaux.

C'est tout cela que ce rapport veut analyser plus précisément. La démarche retenue doit permettre de rassembler au maximum les militants de la CFDT. Leur diversité, reflet de la diversité du salariat, ne doit pas se dénaturer en clichés figés. Au contraire, elle doit nous renforcer par l'enrichissement mutuel qu'apportent des perceptions complé-

mentaires du réel. Les débats en cours sur l'adaptation du syndicalisme ont bien montré cette richesse. Sur certains points, notre réflexion collective est assez avancée pour que nous puissions, dès ce congrès, en engranger les acquis et proposer un projet syndical. Sur d'autres, il nous faut modestement laisser les débats ouverts, poursuivre encore l'expérimentation et la discussion. Ce congrès est une étape car construire le syndicalisme de l'an 2000, faire de l'émancipation et de la solidarité les principes de notre société, ce sont des tâches de longue haleine !

Face aux mutations

« Le monde change, changeons notre syndicalisme ! », écrivions-nous en 1982 dans notre résolution du congrès de Metz. Sans reprendre l'analyse précise des mutations en cours, proposée dans les trois rapports des séances spécialisées du congrès consacrées à l'adaptation du syndicalisme, revenons brièvement sur les défis principaux que ces mutations nous lancent, le sens de notre démarche pour y faire face, et enfin la façon dont nos partenaires et adversaires se situent face à ces défis.

QUATRE DÉFIS POUR LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

a) **De nouvelles formes d'exclusion : l'insertion sociale de tous est-elle possible ?**

Le syndicalisme est confronté à une situation radicalement nouvelle :

- un chômage massif et durable, avec 2,8 millions de chômeurs, dont plus d'un million sans aucune indemnisation, et 500 000 qui ne touchent que 2 000 francs par mois en moyenne ;
- un fort contraste entre l'amélioration moyenne du niveau de vie et le développement de formes de pauvreté et d'exclusion. Si le pouvoir d'achat des ménages a doublé depuis 25 ans, et augmenté d'environ 10 % depuis 1978, 2,5 millions de personnes n'ont pas les ressources suffisantes pour vivre. 400 000 sont privées, de fait, de leur couverture sociale et plus de 300 000 sont sans logement ;
- une différenciation des situations d'emploi, entraînée d'abord par l'éclate-

ment du salariat mais aussi parfois par une diversification positive des attentes des salariés. On constate ainsi un fort accroissement du nombre des intérimaires, des stagiaires, des titulaires de contrat à durée déterminée. Beaucoup subissent ces formes d'emploi même si les enquêtes d'opinion montrent qu'elles peuvent répondre aux aspirations de certains, notamment parmi les jeunes. Le temps partiel est lui aussi souvent subi, parfois souhaité par des parents – surtout des mères – d'enfants en bas âge. La précarité elle-même se différencie de plus en plus au fur et à mesure qu'elle concerne un nombre croissant de salariés.

Comment faire face aux contradictions qui surgissent ici ou là entre des groupes de salariés à statuts différents ? La fin d'un contrat de travail n'est-elle pas vécue par certains comme un passage positif vers une nouvelle insertion, par d'autres comme une marginalisation inéluctable ?

La perte d'espoir de tous les exclus, pour beaucoup d'autres la peur de l'avenir, le sentiment d'impuissance, le désarroi idéologique, (ressenti par certains à cause du déclin du mythe communiste ou des modèles révolutionnaires, par d'autres à cause de l'affaiblissement du sentiment religieux ou des valeurs traditionnelles) tout cela a entraîné une grande perméabilité de la société française aux thèmes de l'extrême-droite, une montée des idéologies et comportements sécuritaires, xénophobes et racistes.

Le score de 14,4 % réalisé par Le Pen aux présidentielles de 1988 témoigne clairement de la gravité du problème. C'est un signal d'alarme pour toute la société, que les forces politiques, patronales mais aussi sociales, syndicats compris, doivent entendre. La CFDT, pour sa part, entend y répondre en réaffirmant concrètement ses valeurs et renforçant son action contre l'exclusion et le racisme. Elle combat les situations d'exclusion parce qu'elles affectent individuellement ceux qui s'enfoncent peu à peu dans un cumul de handicaps, et parce qu'elles mettent en cause l'avenir de la démocratie. Face aux risques de fragmentation sociale, tant aux marges de la société qu'au sein même de celle-ci, nous en appelons à la responsabilité de chacun et à l'action des militants.

b) **Le travail en mutation : émiettement ou enrichissement ?**

L'environnement du travail s'est transformé au cours de ces dernières années : déclin de l'emploi industriel et poursuite d'une hausse, même ralentie, de l'emploi dans les services ; concentration d'entreprises et création de nombreuses PME ; disparition d'activités et lancement de services et produits nou-



veaux ; évolution des technologies (robotique, bureautique...), de l'organisation du travail, des modes de gestion du personnel, des formes de management participatif ; renforcement de la contrainte de rentabilité et de la concurrence.

Ces différentes mutations s'entrecroisent pour produire des situations de travail diversifiées : ici amélioration des conditions de travail, là émergence de nouvelles formes de pénibilité. Le nombre annuel d'accidents mortels du travail est passé sous la barre des 1 000, mais plus de 1,5 million de salariés subit un niveau de bruit excessif. Certains métiers disparaissent, de nouvelles qualifications émergent. La couverture conventionnelle s'étend et le niveau du Smic se maintient, mais le nombre des bas salaires progresse à nouveau.

Nous sommes donc placés devant un paysage contrasté. Pour certains, un travail moins pénible où il est possible d'intervenir et d'utiliser ses capacités individuelles ; pour d'autres, des conditions de travail dures, des rémunérations et des garanties à améliorer ; pour les derniers enfin, pas d'accès au travail. Le salariat se trouve dispersé entre des situations éclatées, dont certaines sont inacceptables, tandis que d'autres ouvrent des perspectives nouvelles aux salariés.

Marqué par une hypercentralisation, le secteur public entre à son tour dans une phase de mutation. Ainsi, voit-on se développer des notions telles que les

gains de productivité, la privatisation de certains services publics locaux, les suppressions de poste, les modernisations imposées à des fonctionnaires qui n'ont guère de prise sur les décisions et la gestion. Mais aussi, ici ou là, s'esquisse une certaine recherche de la participation des fonctionnaires à l'amélioration de leur service.

La lenteur des évolutions, l'incertitude de leurs effets, rendent nécessaire de la part de la CFTD une attitude d'enquête, de vigilance et d'intérêt.

c) De nouvelles cultures : quels rapports entre l'individuel et le collectif ?

Des évolutions significatives, souvent d'apparence paradoxale, se confirment. Ainsi se développe parmi les salariés et plus encore les jeunes une attitude plus exigeante, plus pragmatique, plus rationnelle, axée sur des réalisations précises ou des projets personnels. Mais se généralise aussi un certain scepticisme quant à la capacité de maîtriser les évolutions globales, et donc un discrédit croissant des modèles pré-fabriqués de transformation du monde.

Les grandes institutions et organisations, partis, syndicats, mais aussi mutuelles, fédérations d'associations... trop identifiées à ces modèles, sont elles aussi l'objet d'un certain discrédit. Elles paraissent mal adaptées à une participation active des individus qui ont du mal à voir en elles le moyen d'une réalisation de leur projet personnel, ou l'outil efficace d'un changement des réalités socia-

les. Pris entre le refus des démarches autoritaires ou bureaucratiques, et l'incertitude face à des démarches plus décentralisées, citoyens et salariés trouvent difficilement des formes de participation qui répondent à leurs attentes. Pourtant, une société complexe comme la nôtre ne peut se gérer et se transformer sans la participation active de multiples acteurs et l'existence d'organisations, syndicales, associatives... dynamiques. Pour établir une complémentarité entre la loi et la négociation, ou entre les politiques gouvernementales et l'action des collectivités locales et des forces sociales, l'extension du champ des initiatives décentralisées est nécessaire. Le risque qu'entraîne la crise de participation que l'on constate actuellement est celui d'un émiettement de la vie sociale et d'un affaiblissement du débat démocratique.

Pourtant, la distance prise à l'égard de certaines formes historiques d'organisation collective et l'affaiblissement du sentiment d'appartenance à une classe sociale (les sondages indiquent qu'un ouvrier sur deux seulement a le sentiment d'appartenir à une classe sociale) s'accompagnent d'un regain d'attachement à d'autres formes de collectif. Ainsi l'opposition à un démantèlement des protections collectives que sont la Sécurité sociale ou le Smic n'a jamais été aussi forte. Les manifestations d'appartenance à des « collectifs intermédiaires » (bandes de jeunes, profession, entreprise) se sont développées. On a vu aussi émerger de nouvelles formes d'action collective, pas toujours durables, capables de créer une mobilisation et une identité collectives sur une cause précise, ressentie comme juste. Ainsi SOS-Racisme, les Restos du Cœur, le mouvement étudiant.

L'émergence de ces mouvements, comme la revitalisation des associations caritatives traditionnelles, montre la disponibilité d'une partie de la société pour défendre la solidarité, pour peu que soient proposées des formes d'action collective qui valorisent l'action de chacun et qui se fixent un objet concret.

Concernant l'entreprise, l'importance accordée à sa réussite traduit tout autant une aspiration à une « bonne ambiance de travail » (80 % des salariés) et à un « travail intéressant » (78 %) que la préoccupation pour la « sécurité de l'emploi » (74 % des salariés). La réussite professionnelle est de plus en plus associée à des objectifs de qualité de la vie et à un projet personnel. Ce qui symbolise le mieux cette réussite pour 41 % des jeunes de 18 à 21 ans, c'est « avoir un travail qui laisse du temps libre pour les loisirs », contre « gagner beaucoup d'argent » exprimé par 15 % seulement d'entre eux.

Placés dans un univers de contraintes complexes et changeantes, les individus et les groupes semblent renoncer à en assurer une maîtrise globale, hors de portée. Ils tentent en revanche de se confronter aux contraintes qu'ils peuvent le mieux appréhender pour exprimer, là où ils se trouvent, des exigences de maîtrise de leur destin. La CFDT est ainsi mise au défi de proposer des formes d'action collective adaptées à cette aspiration de maîtrise de son propre avenir et de construction de solidarités renouvelées.

d) Une interdépendance économique accrue : quelles issues à la crise ?

La mondialisation de l'économie s'est renforcée sans permettre un développement harmonieux. C'est le moins qu'on puisse dire. L'interdépendance s'accroît : importance des échanges commerciaux, pourtant dépassés par la production à l'étranger des firmes multinationales ; masse des transactions financières internationales, égales à vingt fois les échanges de marchandises... Mais cette interdépendance ne s'accompagne pas d'un renforcement de la coopération entre gouvernements en vue d'impulser une stratégie concertée de croissance mondiale, au contraire. L'absence d'un système monétaire mondial et les politiques de dérégulation, notamment financières, menées dans de nombreux pays ont renforcé les déséquilibres et les incertitudes, plaçant certains pays ou entreprises en position de force : déficit commercial des USA et excédents du Japon et de la RFA, fluctuations erratiques des monnaies et du prix des matières premières, aggravation de l'endettement du Tiers monde. Les acti-

vités des entreprises s'internationalisent de plus en plus, ce qui rend encore plus difficile la maîtrise des mutations. Le krach financier d'octobre 1987 a montré les risques inhérents à cette situation d'interdépendance non maîtrisée.

Par ailleurs, la plupart des gouvernements des pays industrialisés ont poursuivi des politiques économiques restrictives, donnant la priorité au rétablissement des équilibres financiers et à la lutte contre l'inflation. Les entreprises de même ont cherché à rétablir leur rentabilité par des investissements visant à économiser la main-d'œuvre et par la compression des salaires (licenciements, pertes de pouvoir d'achat). Dès lors, l'emploi n'est plus un objectif, mais le résultat des autres variables économiques : celles-ci conduisant à une croissance molle, le chômage ne se réduit pas, ou peu. Pourtant, d'autres politiques sont possibles, comme par exemple celle menée en Suède où la priorité reconnue à l'emploi se traduit par des dépenses massives de formation et de création d'emplois d'intérêt local, sans préjudice économique, au contraire.

Les pays du Tiers Monde sont les premières victimes de cette situation, avec un appauvrissement des pays les moins avancés et un endettement croissant des pays en voie d'industrialisation. 40 % de leurs ressources d'exportation sont absorbées par le remboursement de la dette extérieure. Les flux de capitaux des pays pauvres vers les pays riches sont supérieurs aux flux inverses. A côté toutefois, les nouveaux pays industrialisés connaissent une croissance rapide : en 1987, par exemple, le volume des exportations industrielles des 4 « dragons »

(Corée, Taïwan, Hong-Kong, Singapour) a dépassé celui des exportations françaises.

La France, qui exporte 40 % de sa production de biens, est partie prenante de cette mondialisation qui détermine largement la croissance, et l'emploi.

Dans un contexte de persistance de foyers de tensions dans le monde, l'accord américano-soviétique d'élimination des missiles nucléaires de portée intermédiaire stationnés en Europe et les changements perceptibles dans la politique de l'URSS ouvrent la voie à une modification des relations entre les grandes puissances et au règlement de certains conflits (Afghanistan, Cambodge, Angola). C'est une évolution bien nécessaire si l'on pense aux missiles intercontinentaux et de courte portée non inclus dans l'accord, sans parler des armes chimiques, ou conventionnelles, ainsi qu'aux multiples guerres en cours actuellement.

La construction de l'Europe, si elle arrivait à lier étroitement espace social, espace économique et monétaire, espace politique, pourrait favoriser la recherche d'un nouvel équilibre et de nouvelles régulations des rapports internationaux. Face aux défis des égoïsmes nationaux, de la misère mondiale et des guerres, la CFDT ambitionne de contribuer à étendre la solidarité à l'échelle planétaire. C'est un élément constitutif de son option européenne, comme cela est expliqué plus précisément dans le rapport consacré à notre action internationale.

LE DÉFI DE LA SYNDICALISATION ET DE L'ADAPTATION

Le syndicalisme se trouve ainsi placé devant des questions lourdes pour l'avenir de notre société. Or il est, lui-même, confronté à un défi essentiel qui met sa survie en jeu : la désyndicalisation atteint l'ensemble des syndicats français.

Dans la CFDT, toutes les organisations y sont confrontées, même si c'est avec une intensité et selon des modalités diverses. Pour certains syndicats, la perte d'adhérents pose un problème financier redoutable qui limite leurs capacités d'action. Pour tous, les adhérents constituent un réseau de contacts avec les salariés qui permet de connaître leur situation concrète et leurs aspirations et donc d'élaborer avec eux des revendications et des formes d'action adaptées ; ces fonctions sont mises en cause par la désyndicalisation. Enfin, la baisse du nombre d'adhérents handicape particulièrement l'action dans le secteur privé, ou l'action hors entreprise, avec le risque d'aboutir à un syndicalisme concentré dans les grandes entreprises



ou les secteurs public et nationalisé. Le syndicalisme n'assurerait plus la nécessaire solidarité entre salariés. La désyndicalisation met ainsi en cause la nature même du syndicalisme que nous souhaitons. Or, cette évolution n'a rien de fatal. L'expérience de ces trois ans montre que la CFDT peut retrouver une forte capacité d'attraction pour les salariés, à condition de s'adapter pour mieux répondre à leurs attentes.

Mais la nécessité de l'adaptation tient aussi au caractère nouveau des défis actuels. La CFDT n'a jamais connu une situation où le chômage massif et durable, l'exclusion, la marginalisation ou la pauvreté coexistent avec un niveau de vie aussi élevé pour la moyenne des salariés. Elle s'affronte pour la première fois à des employeurs qui, par le management participatif, systématisent le dialogue direct avec les salariés. Elle se confronte à des changements massifs du contenu même du travail, à la diversification des types d'emploi. Un effort de réflexion novatrice est indispensable. Sinon, nos valeurs historiques d'émancipation et de solidarité s'affaibliront, faute de se traduire en objectifs capables de transformer ces réalités nouvelles.

Cette réflexion, entamée dès notre Congrès de Brest, se traduit dans une démarche ouverte, une attitude de recherche s'efforçant d'échapper aux tabous dogmatiques comme aux modes passagères. Une ambition commune traverse la CFDT : montrer à travers le renouvellement de nos objectifs et de notre pratique combien notre syndicalisme est riche de sens pour chacun et pour tous. C'est cela la portée de notre adaptation.

En incitant les équipes syndicales à prendre toute leur place dans cet effort, le Bureau national s'est situé dans la grande tradition de la CFDT, marquée à des moments décisifs de son évolution par des débats intenses. Pour la CFDT, l'action syndicale transforme le réel. Encore faut-il l'appréhender correctement. Une analyse figée devient fautive, un projet immuable perd son sens. L'évolution de la société, notamment sous l'effet de l'action syndicale, oblige l'analyse et le projet à évoluer. L'adaptation du syndicalisme ne consiste donc ni à rompre avec le passé, ni à accepter on ne sait quel destin inéluctable. Mais à renforcer notre efficacité pour transformer les réalités d'aujourd'hui. La réflexion syndicale se nourrit de ce que vivent les salariés ; l'analyse que fait la CFDT de la société est ainsi différente de celle que peut faire un parti politique, une association sociale ou des chercheurs, même si elle doit s'enrichir par la confrontation avec ces acteurs.

Le Bureau national, après quelques tâtonnements et incompréhensions au

démarrage, a retenu en avril 1986 une méthode de débat levant les suspensions et inquiétudes, et permettant à toutes les organisations confédérées de participer à la réflexion collective. Il a mis en place trois commissions pour réfléchir en continu sur les thèmes ressentis comme décisifs au congrès de Bordeaux : le syndicalisme dans une société en mouvement ; le travail et l'entreprise ; la vie syndicale en entreprise. Puis des débats ont eu lieu à l'initiative des organisations, relançant ainsi au sein de toute la CFDT, des habitudes d'échanges et de confrontations sur la base du fédéralisme, habitudes un peu perdues. La réussite d'une telle réflexion sur l'avenir du syndicalisme est conditionnée par le travail de chaque équipe et chaque organisation pour tirer les conclusions de ses propres pratiques et dégager ce qui peut servir de référence commune à toute la CFDT. Ce débat, peu à peu enclenché, est en plein développement. Trois réunions spécialisées au sein du congrès confédéral permettront d'en tirer les premières conclusions, à partir de « rapports d'étape » déjà largement discutés. La résolution Orientation et la résolution Priorités revendicatives acteront les points de ce débat qui, pour le Bureau national, apparaissent déjà acquis.

Redisons-le, ce congrès n'est qu'une étape. La CFDT poursuivra son effort d'élaboration d'objectifs, de pratiques d'action et de modes d'organisation, porteurs de ses ambitions. Au-delà, le BN aura à définir les moyens et les méthodes nécessaires pour intensifier la réflexion sur notre projet syndical. Face aux défis d'aujourd'hui, inventer les réponses nouvelles, efficaces pour faire avancer le projet syndical de la CFDT, cela ne se fait ni en trois jours ni en trois ans.

LES AUTRES ACTEURS

Les mutations actuelles perturbent l'ensemble des acteurs de la société française. Analyser leur façon d'y réagir est indispensable car il n'y a pas un lieu de pouvoir unique dans notre société mais des forces multiples avec qui ou contre qui il nous faut agir.

• Les partis politiques et les pouvoirs publics

Ces trois années ont vu se succéder trois premiers ministres : Fabius, Chirac et Rocard, chacun abordant de manière différente les grands défis de notre société. Le gouvernement Fabius, en mettant l'accent sur la nécessité de moderniser la France, après une période marquée par la réalisation de grandes réformes structurelles, s'est inscrit dans la continuité de la politique économique et sociale initiée en 1983 par le précédent gouvernement. Mais la priorité a été donnée à la modernisation de l'écono-

mie par l'investissement, la recherche et la formation plutôt que par la transformation des rapports sociaux dans l'entreprise ; et l'ambition de l'emploi et du progrès de la solidarité a été attendue comme une conséquence à plus long terme de la modernisation.

La droite politique a pendant un temps réussi à présenter l'idéologie libérale comme répondant à l'aspiration croissante des Français à plus d'efficacité et d'autonomie. Le gouvernement Chirac, bien que cherchant à maintenir le dialogue avec les organisations syndicales, a cédé bien souvent à des considérations plus idéologiques qu'économiques. Suppression de l'autorisation administrative de licenciement, privatisations doctrinaires, atteintes aux services publics, mesures fiscales en faveur des entreprises et des catégories non salariées... ces mesures du libéralisme économique n'ont pas stoppé la dégradation de l'emploi. Une baisse du pouvoir d'achat des salariés a été enregistrée alors même que la situation des entreprises s'améliorait. Ce libéralisme s'est aussi caractérisé par une conception restrictive des droits et libertés et, au-delà des discours sur le moins d'Etat, par des comportements autoritaires et interventionnistes (loi Pasqua-Pandraud, code de la nationalité, priorité de la répression sur la prévention de la délinquance, CNCL, atteinte à l'indépendance de la justice, Nouvelle-Calédonie...).

Les campagnes présidentielle puis législative de 1988, marquées par une progression en réalisme du discours politique, n'ont cependant pas impulsé les débats nécessaires sur l'urgence sociale. La distance entre la classe politique et les problèmes quotidiens de la population s'est traduite dans un fort taux d'abstention et une poussée inquiétante de l'extrême-droite. Par ailleurs, la réélection de Mitterrand et l'absence de majorité homogène à l'assemblée nationale créent les conditions d'une recomposition du paysage politique. Dans ces circonstances, Rocard affiche la volonté de prioriser le traitement des problèmes quotidiens et d'opter pour une méthode de gouvernement donnant une large place à la négociation et à l'intervention de la société civile. Il est effectivement nécessaire que les projets politiques s'appuient le plus possible sur les initiatives des citoyens et des forces sociales. Reste que l'Etat doit pleinement jouer son rôle d'impulsion et de dynamisation. Le renvoi systématique à la négociation entre les acteurs sociaux ne peut donc servir à esquiver les responsabilités de l'Etat - et doit prendre en compte la situation réelle des forces sociales ; c'est particulièrement le cas en ce qui concerne les conditions de licenciement et la précarité.



Dans le domaine macro-économique, les intentions annoncées par le nouveau premier ministre divergent peu des politiques précédentes. Par contre, sur le terrain des initiatives locales pour l'emploi, elles témoignent d'une approche différente.

La volonté gouvernementale de rechercher le dialogue et l'implication des parties concernées a connu un remarquable succès en Nouvelle-Calédonie : l'engrenage de la violence a été cassé et le protocole d'accord du 20 août 1988 a engagé un processus de réconciliation et de paix préparant les populations à la maîtrise commune de leur avenir.

Le climat politique a évolué en profondeur avec la première expérience de cohabitation et l'équilibre actuel de la représentation parlementaire. Résistance des institutions et moindre exagération du discours sont des acquis positifs. Toutefois, la recomposition politique autour d'un centre consensuel ne

doit pas aboutir à gommer les nécessaires débats d'idées ni à ouvrir des marges importantes aux extrêmes. En effet, avec l'affaiblissement du PC, la progression électorale de l'extrême-droite est le phénomène lourd de la nouvelle donne politique. Sur le plan politique, la marginalisation du Front national dépend en grande partie de la capacité qu'aura la droite démocratique de réduire le poids de ce parti d'extrême-droite dans les couches qu'elle influence et de refuser toute alliance qui le légitimerait.

• Les patronats

On ne peut que constater le déséquilibre actuel de poids et d'influence entre les employeurs et le salariat. L'idéologie libérale a largement réussi à restaurer l'idée que l'employeur doit être, seul maître chez lui. Nombre de patrons ont profité de cette conjoncture favorable pour faire avancer leurs revendications ; il y a un « toujours plus » patronal. Beaucoup ont relancé la répression syn-

dicale. Certaines organisations patronales, la CGPME sur un mode brutal, et le CJD sous un langage plus ouvert, ont largement diffusé des propositions de réformes des institutions représentatives et du droit syndical qui aboutiraient à affaiblir et à contourner les organisations syndicales.

Ce comportement contraste avec quelques ouvertures au sommet, qui ont permis la signature de plusieurs accords interprofessionnels. Mais la négociation dans les branches s'est révélée très difficile ; et sur le terrain, l'esprit des accords a souvent été bafoué (abus dans l'usage des SIVP, refus de proposer les congés de conversion par exemple). La diversité des attitudes patronales face à la négociation et au fait syndical s'est accrue. La mode du « tout entreprise » s'y ajoutant, l'organisation patronale connaît une réelle crise. Elle retrouve plus facilement son unité pour dénoncer les charges qui pèsent sur les entreprises ou pour revendiquer la liberté absolue du chef d'entreprise dans sa gestion que pour réaliser des opérations efficaces de développement local ou proposer des solutions aux problèmes des chômeurs. La négociation « de méthode » ouverte avec le CNPF, pour ranimer la négociation dans les branches, se heurte à toutes ces difficultés.

Face à la nécessité de moderniser les entreprises, les politiques patronales sont de plus en plus diverses. Certains employeurs continuent de miser sur la compression illimitée des coûts salariaux et utilisent toutes les formes d'emplois précaires. D'autres parient sur l'innovation et la qualité et pour cela sur la motivation et l'implication des salariés ; le développement des formes de gestion participative du personnel est un phénomène clé, même s'il est très inégal. Quand ils sont favorables à des formes de gestion plus participatives, les employeurs ont souvent la volonté d'individualiser le rapport salarial et de nier l'existence du collectif de travail organisé, du syndicat. C'est une autre façon de prétendre unifier l'entreprise sous la houlette de son chef. Enfin, certains jouent sur les deux tableaux et combinent « projet d'entreprise, cercles de qualité » avec des comportements autoritaires ou répressifs. Dans l'ensemble, trop d'employeurs en restent à une démarche de réduction des coûts salariaux ou de spéculation financière au détriment de leur fonction d'entrepreneur attaché au développement et à l'amélioration de la production (ou du service).

Les mêmes insuffisances se retrouvent chez certains responsables de la fonction publique, plus préoccupés de réduction de postes et de contraintes budgétaires que d'efficacité des services publics.

Trois ans d'action

La CFDT ne croit pas que les mutations en cours déterminent inexorablement l'avenir, sans que nul n'y puisse rien. Plusieurs avenir sont possibles, et notre action quotidienne permet d'infléchir l'évolution dans le sens de nos ambitions.

Pendant ces trois ans, l'action de la CFDT a été continue et multiforme, sur les lieux de travail, comme au sein des institutions représentatives ou dans tous les organismes ou institutions où elle peut intervenir. En ce qui concerne les grèves, elles ont surtout touché les entreprises nationalisées et la Fonction publique en 1986 et 1987, ce qui a relancé le débat sur les problèmes posés aux usagers et servi de prétexte à des atteintes au droit de grève. En 1988, par contre, les conflits dans le secteur privé ont été plus nombreux.

Autre caractéristique de cette période : la négociation dans le secteur privé s'est décentralisée au niveau des entreprises (5 700 accords hors droit d'expression pour 10 000 entreprises assujetties), au détriment des niveaux de branche ou interprofessionnel. Toutefois, de nouvelles conventions collectives ont pu être signées, couvrant 800 000 à un million de salariés. Les difficultés rencontrées pour négocier dans les branches ont poussé la Confédération à rechercher des accords d'orientation renvoyant explicitement à des négociations de branche. Dans le secteur public et nationalisé, la négociation s'est heurtée en 1986 et 1987 au carcan imposé par les gouvernements en matière d'évolution salariale, les directions n'ayant que des marges de négociation limitées.

Ces freins, joints au caractère nouveau des défis à relever, ont fait apparaître que de nombreuses équipes syndicales ont pris du retard dans l'élaboration de revendications bien adaptées et donc mobilisatrices. La prise de conscience de cette situation a souvent permis d'approfondir les échanges avec les salariés. Sur de nombreux aspects, des revendications nouvelles sont en gestation, ou arrivent à maturation.

Evoquons maintenant, de façon synthétique et sélective, les aspects marquants de l'activité confédérale et de ses résultats à partir des trois priorités retenues par le congrès de Bordeaux. Les militants intéressés par plus de précision peuvent utiliser la sélection d'articles proposée en annexe. Quant au bilan de l'action interne, en particulier sur la syndicalisation, il sera présenté en lien avec nos perspectives, dans la partie « projet syndical ».

PLUS DE SOLIDARITÉ POUR L'EMPLOI

La réduction et aménagement du temps de travail a été l'objet de deux lois successives, l'une que nous avions revendiquée, la loi Delebarre en février 1985, et la loi Séguin en juillet 1986. La CFDT s'est mobilisée pour tenter de faire déboucher une réduction du temps de travail créatrice d'emplois. Très limitées, les négociations de branche n'ont pas suffi à empêcher que des aménagements du temps de travail sans réduction soient imposés dans un certain nombre d'entreprises. Pourtant simultanément, des exemples étrangers, allemand notamment, ou des accords d'entreprise négociés par des équipes CFDT dans les secteurs privé et nationalisé, ont à nouveau montré que la réduction et l'aménagement du temps de travail permettent de sauvegarder et créer des emplois. Cette action patiente, l'impulsion continue par la CFDT d'un débat sur ce thème, autour des deux lois puis à l'occasion de la campagne du printemps 1987, la contestation vigoureuse du slogan « La France paresseuse » ont fait évoluer une partie de l'opinion. Nos partenaires syndicaux, notamment FO et la CGC, plaident avec une conviction croissante pour la réduction du temps de travail. Mais cette revendication se heurte encore à bien des difficultés.

L'insertion professionnelle des jeunes a mobilisé de nombreux militants, avec la montée en puissance des contrats d'alternance issus de l'accord d'octobre 1983. Porté par la CFDT, cet accord a été partiellement détourné de sa finalité par l'encouragement des pouvoirs publics au développement excessif des SIVP et par les abus commis par de nombreux employeurs. Les interventions confédérales, la journée SIVP, la pression dans les régions, l'intervention des militants des fédérations concernées ont permis de limiter certains abus et de mettre au point des exigences qui permettraient leur élimination. Une action similaire a été menée concernant les TUC, qui se sont rapidement développés ; là aussi, il a fallu réagir vigoureusement aux tentations de substitution, et à la volonté du ministre Séguin d'obliger les chômeurs à accepter un TUC. Le maintien des missions locales et le développement de entreprises intermédiaires orientées vers les jeunes en difficulté ont eu des effets positifs, malgré les perturbations dues au changement de gouvernement en mars 86. L'action syndi-

cale pour une bonne insertion des jeunes est encore limitée, comme l'ont montré les résultats de la campagne « Un jeune - Un emploi », insuffisants face à l'ampleur du problème. Mais ses axes et moyens sont bien établis.



Le gouvernement Chirac a donné satisfaction à deux revendications idéologiques du patronat : la suppression de la limitation des recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée, et celle de **l'autorisation administrative de licenciement**. Refusée par les salariés, injustifiée au regard d'une gestion rationnelle des effectifs, cette déréglementation n'a bien évidemment pas créé les centaines de milliers d'emplois promis. Dans ce contexte, la CFDT a pris pour objectif essentiel la mise en place contractuelle de conventions de conversion, accessibles aux salariés de toutes les entreprises. L'accord du 20 octobre 1986 a permis de franchir une première étape, améliorée par l'avenant du 22 février 1988. Des progrès ont donc été réalisés dans la mise en place d'une aide à la mobilité professionnelle, d'une gestion préventive des licenciements et d'une utilisation de la formation pour la reconversion, y compris pour les salariés des petites entreprises. Ces premiers éléments d'un droit à la conversion professionnelle sont à traduire plus largement dans les faits car, la passivité patronale le montre, sans mobilisation syndicale, ce droit ne vivra pas.

Face à la proposition du gouvernement Rocard de renégocier les conditions du licenciement, la CFDT a réclamé qu'un bilan objectif des effets de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et du développement de la précarité soit d'abord établi ; elle a aussi rappelé la nécessité pour le gouvernement de s'impliquer sur ce problème pour qu'une négociation éventuelle puisse être efficace et que la loi garantisse le respect des engagements contractuels.

L'intervention économique de la CFDT aux niveaux européen, national et régional a systématiquement réclamé des choix favorables à l'emploi, notamment la mise en œuvre d'un soutien sélectif à l'investissement et d'une stratégie européenne de relance de la croissance pour l'emploi. Le suivi des contrats de plan, puis l'élaboration de nouveaux contrats Etat-régions ont été l'occasion de concrétiser cette exigence dans chacune des régions. Les interventions de la CFDT pour défendre les moyens et l'efficacité de la recherche ont aussi contribué à l'action pour l'emploi.

Dans les entreprises, les sections CFDT ont multiplié les propositions et cherché à anticiper les mutations pour mieux défendre l'emploi. Face à la complexité des choix (investissement, technologie, produits), la nécessité pour les militants de pouvoir disposer de formation, d'experts, de guides pratiques a été prise en compte par la Confédération et les organisations confédérées. L'investissement des élus sur ces problèmes s'est également développé, grâce en partie aux moyens dont disposent les Comités d'entreprise. Certaines commissions paritaires de l'emploi ont été revitalisées, malgré les difficultés. L'intervention des sections syndicales a parfois pu prendre appui sur des accords de branche ayant progressé dans l'adaptation des conditions d'emploi.

Dans les fonctions publiques, l'action a été rendue difficile par la priorité gouvernementale à la réduction du déficit budgétaire, qui s'est traduite par des réductions d'effectifs et des redéploiements arbitraires, ainsi que par la volonté de nombreux élus locaux de privatiser leurs services. Les fédérations concernées et l'UFFA ont su lier l'action sur le pouvoir d'achat, sur la qualité des services administratifs et sur les effectifs.

L'exploration systématique des besoins non satisfaits a mis en évidence l'existence d'une **nouvelle demande** : garde d'enfants, services aux personnes âgées, services de proximité, entretien des logements, aménagement des quartiers, loisirs... Parfois peu solvables d'emblée ou laissant espérer des profits trop limités, ces besoins ne sont guère satisfaits par suite de l'insuffisance de l'offre. Ces activités n'en sont pas moins socialement utiles ; en particulier, l'amélioration de l'habitat et de la vie dans les quartiers semble un levier efficace pour lutter contre le sentiment d'exclusion et la montée de l'intolérance. Et ces activités sont potentiellement créatrices d'emploi.

Cette analyse confédérale, largement diffusée, a contribué à la sensibilisation de l'opinion publique et au développement d'initiatives décentralisées. Elle a été confirmée par les expériences locales

de TUC, de réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée, comme par celles des entreprises puis, des associations intermédiaires. La journée confédérale organisée avec ces associations a montré que les activités réalisées, de même que les TUC, permettent de détecter des besoins non satisfaits, de confirmer l'ampleur de cette nouvelle demande, et la possibilité de déboucher sur des emplois durables. De nombreux militants CFDT, parfois à titre individuel, ont entrepris de répondre à cette demande, ce qui suppose souvent un appui des pouvoirs publics.

Très souvent inter-partenaires, ce travail a utilement convergé avec l'action pour le **développement local** qui utilise les atouts du tissu économique d'un bassin d'emploi pour implanter de nouvelles activités. Ce foisonnement de réalisations a obligé la CFDT à mieux réfléchir et coordonner l'initiative multiforme de ses militants investis dans cette action pour l'emploi.

CHANGER LE TRAVAIL

Ce champ extrêmement vaste a fait l'objet de multiples interventions des équipes CFDT. Globalement, la réflexion confédérale s'est nourrie de ces expériences : et la poursuite du travail quotidien, notamment dans les institutions, a permis de mûrir des propositions plus adaptées. Il reste à les traduire mieux dans nos démarches revendicatives.

Améliorer le **contenu du travail** a été un premier objectif des équipes CFDT.

La continuité des interventions sur les conditions de travail a permis que se réduisent les accidents du travail. La formation des militants de CHS-CT a renforcé l'efficacité de notre action dans cette institution, que certains lient de mieux en mieux aux apports des groupes d'expression. Les difficultés rencontrées pour obtenir une vraie politique de prévention conduisent à vouloir négocier sur cette question.

Les importants changements technologiques vécus dans nombre d'entreprises ont été le plus souvent imposés par les directions. Parfois, ils ont pu être négociés à temps, sous l'impulsion des sections CFDT. La négociation en cours avec le CNPF vise à généraliser une meilleure intervention des salariés et des syndicats dans ces changements.

Face au développement de formes de management participatif, la CFDT, à l'expérience et après confrontations internes, a approfondi sa réflexion. Ces modes de gestion, qui peuvent mettre en cause l'utilité du syndicalisme pour les salariés et créer de nouvelles formes d'exclusion, peuvent aussi susciter l'adhésion des salariés qui se voient ouvrir de nouveaux espaces d'intervention. La CFDT entend tirer profit de ces modes de gestion, et les transformer, pour qu'ils répondent mieux aux aspirations des salariés. Une participation maîtrisée aux cercles de qualité, articulée avec les demandes des groupes d'expression, et nourrissant ensuite les propositions syndicales, c'est une pratique qui a montré son efficacité pour améliorer la qualité de la vie au travail



tout en renforçant la section syndicale. La même attitude a guidé les fédérations du secteur public face à la transposition de ces méthodes dans certaines administrations. A l'extrême opposé, le maintien d'une hiérarchie de type militaire a été dénoncée et combattue, par exemple lors de la grève SNCF de décembre 1986.

Pour changer le travail, des tentatives ont été faites de négocier les classifications – souvent profondément inadéquates – et les évolutions professionnelles, mais aussi de faire entrer dans le champ de la négociation l'organisation du travail, afin de la rendre plus qualifiante.

Toutes ces expériences, largement confrontées dans les fédérations comme à l'occasion des journées d'étude sur le « droit d'expression » en février 1986 et de la journée confédérale « changer le travail » en janvier 88, consolident la pratique revendicative sur ce champ porteur d'un grand nombre d'aspirations individuelles des salariés.

Elément de l'action CFDT pour l'emploi et le changement du travail, la **formation professionnelle permanente** a fait l'objet de peu de changements institutionnels, malgré la signature d'un accord cadre en juillet 1987 invitant les branches à ouvrir des négociations sur ce thème. La signature d'un accord complémentaire avec l'Union professionnelle des Artisans, le 4 mai 1988, a enfin permis l'extension de l'accord du 5 mars 1985, ouvrant un droit à la formation pour les salariés des très petites entreprises. Dans les entreprises, les sections suivent de près les plans de formation ; elles font de la formation un axe important de leur intervention syndicale, dans le cadre de leur programme de travail ou dans celui du CE. Un effort de formation à cette activité militante a été entrepris et doit se poursuivre.

Sous l'impulsion de la CFDT, mais aussi d'autres organisations syndicales, de plus en plus d'employeurs, du privé comme du secteur public et nationalisé, en viennent à parler de la formation comme d'un investissement décisif pour l'efficacité économique de leur entreprise. Mais il y a loin des paroles aux actes. Rarement, la formation est intégrée dans une gestion prévisionnelle de l'emploi.

La CFDT a pesé pour que la formation soit pleinement utilisée pour reconverter des salariés chômeurs ou contraints à la mobilité. Outre le développement des conventions de conversion, les conditions améliorées d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi définies par la convention Unedic du 30 décembre 1987 doivent faciliter les reclassements (bilan-évaluation individuel, formations adaptées aux perspectives d'emploi notamment régional).

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Cette grande ambition a animé l'action des équipes CFDT sur les salaires et le pouvoir d'achat, sur la protection sociale mais aussi sur la rénovation de l'école et l'égalité des droits des immigrés.

• Salaires, revenus et pouvoir d'achat

Fortement attaqué par le patronat, notamment à l'occasion des campagnes électorales, le Smic a été préservé, même s'il n'a plus connu la progression soutenue des années précédentes. L'application honnête de la loi faite en juin 1988 a contrasté heureusement avec les interprétations restrictives des années précédentes, même si la CFDT regrette qu'un vrai coup de pouce n'ait pas été donné au Smic à cette occasion.

Dans le secteur privé, les équipes CFDT se sont affrontées à la volonté des employeurs de ne pas maintenir le pouvoir d'achat pour tous mais de développer individualisation et intéressement. Pour les salariés concernés, le recul du pouvoir d'achat est d'autant plus inacceptable que la plupart des entreprises connaissent une situation financière améliorée, que les coûts salariaux français progressent plus lentement que ceux des autres pays européens et que les revenus non salariaux progressent fortement. Le développement de l'intéressement s'effectue souvent au détriment du maintien du pouvoir d'achat du salaire et sans favoriser la création d'emplois ; et, par l'exonération des cotisations sociales, il contribue à rendre plus problématique le financement de la protection sociale. L'individualisation des salaires est le plus souvent réalisée de façon arbitraire, sinon absurde. Souvent très difficiles, les négociations salariales se sont accompagnées en 1988 de grèves dans un certain nombre d'entreprises, notamment là où le décalage entre l'évolution des salaires et celle des marges était particulièrement flagrant.

Dans le secteur public et nationalisé, les lettres de cadrage gouvernementales ont imposé l'intégration des hausses de salaires dues au glissement vieillesse-technicité (GVT positif) dans la progression de la masse salariale, entraînant ainsi des pertes sèches de pouvoir d'achat, en particulier pour les salariés les moins rémunérés. Diverses actions (manifestations des fonctionnaires du 21 octobre 1986 et du 15 octobre 1987, grèves des contrôleurs aériens pour l'intégration de leurs primes, grèves EDF et SNCF en décembre 86) ont permis d'infléchir cette politique. Toutefois, aucun accord salarial n'a été signé dans la Fonction publique depuis 2 ans. La négociation pour 1988, démarrée dans des conditions difficiles, se présentait

sous de meilleurs auspices à la fin de l'été, après l'augmentation générale de 1 % au 1^{er} septembre 1988 décidée par le gouvernement en réponse aux demandes de l'UFFA et 5 organisations de fonctionnaires.

Au total, ces années ont vu une réduction du pouvoir d'achat pour de nombreux salariés. De plus, l'effort souhaité par la CFDT pour préserver le pouvoir d'achat des indemnités de chômage et des retraites et la couverture santé, ne s'est pas traduit comme nous le voulions par une contribution sur tous les revenus mais par une progression des cotisations salariales. Au contraire, les allègements d'impôt décidés pour 1987 et 1988 (exonération de certains ménages, baisse des taux, suppression de l'impôt sur les fortunes) n'ont pas bénéficié à tous. Tous comptes faits, il y a eu allègement pour les ménages les plus fortunés, et aggravação pour les ménages aux revenus les plus faibles. La CFDT est favorable au projet de rétablir un impôt sur la fortune.

La CFDT a réagi, dans les entreprises et administrations comme dans le débat national, en exigeant le maintien du pouvoir d'achat, sans inclure les mesures de promotion individuelle. Pour elle l'intéressement n'est qu'une forme possible de la progression du pouvoir d'achat, dont les critères – et leur contrôle – sont à négocier. La progression du pouvoir d'achat individuel doit être liée à la reconnaissance des qualifications et à l'ouverture pour tous d'un déroulement de carrière, et passer non pas par des augmentations de gré à gré mais par des règles négociées et transparentes. Par ailleurs, la CFDT a popularisé et fait progresser dans l'opinion ses exigences en matière de fiscalité et de financement de la protection sociale.

• Protection sociale

La CFDT a pesé de tout son poids pour éviter que ne se dégradent les indemnités touchées par les chômeurs et que ne se développe la grande pauvreté. L'accord sur l'assurance-chômage de juillet 1985 a ainsi permis de revaloriser les allocations de fin de droit. La convention Unedic renégociée en novembre 1985 a organisé un redéploiement des prestations permettant de prolonger de 2 à 3 mois la durée de l'indemnisation. La nouvelle convention négociée en décembre 1987, outre le rôle donné à la formation, a permis de maintenir les prestations. La CFDT a mis tout son poids pour surmonter les difficultés et aboutir à un accord. Ainsi, elle a accepté une augmentation de la cotisation des salariés et des employeurs, concrétisant la nécessaire solidarité entre salariés et chômeurs. Elle déplore donc la lenteur de la mise en place des conventions régions-Etat-Unedic.

La réflexion décidée au congrès de Bordeaux a abouti à une orientation confédérale favorable à un revenu minimum social de réinsertion financé par des fonds décentralisés d'aide à la réinsertion. Ce projet a donné lieu à quelques réalisations, sous l'impulsion notamment d'équipes CFDT. Le gouvernement Rocard élabore un projet de loi qui devrait permettre sa généralisation, comme le souhaite la CFDT qui cherche à améliorer l'efficacité du dispositif, notamment pour qu'il assure réellement l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires. En complément, la confédération est intervenue pour que tous les chômeurs restent affiliés à la Sécurité sociale. Elle a contribué à la prise de conscience du scandale que représente l'impossibilité où sont certains de se soigner et aidé à l'amorce de solutions.

Les critiques erronées faites aux retraites par répartition ont été démasquées par un débat public auquel la CFDT a largement contribué et qui a permis de clarifier les enjeux entre épargne et retraite. La retraite est mieux garantie en répartition et l'épargne, utile comme complément volontaire, mais relevant d'une autre démarche, ne doit en aucune façon déstabiliser les systèmes de retraite. L'amélioration par voie contractuelle des retraites complémentaires est la voie choisie par la CFDT en réponse au désir des salariés d'augmenter leurs droits à la retraite. La retraite à 60 ans a dû, elle aussi, être défendue contre certaines attaques. La CFDT a rappelé son caractère volontaire, son uti-

lité en période de chômage et sa nécessité pour des générations ayant débuté tôt leur activité professionnelle. Finalement, elle n'a pas été remise en cause. L'avenir des retraites, de leur montant et leur financement, est une préoccupation de plus en plus partagée par toute la CFDT. Documents, journées d'études et sessions de recherche se sont multipliés pour préciser les formes souhaitables de solidarité permettant, notamment, le maintien du pouvoir d'achat des retraités.

La politique familiale a été marquée en 1985 par la création de l'allocation parentale d'éducation qui, en l'état, ne favorise pas le libre choix des mères de poursuivre ou non leur activité professionnelle ; elle a aussi été infléchie par les budgets de 1987 et 1988, les réductions d'impôts ayant favorisé les familles aisées. La CFDT a critiqué ces orientations sans pouvoir les empêcher. Par contre, elle a réussi à repousser les tentatives de remettre en cause le remboursement de l'IVG par la Sécurité Sociale. Quelques organisations CFDT, encore trop peu nombreuses, ont réalisé des initiatives intéressantes – facilitées par nos interventions au sein de la CNAF – pour la garde des enfants en faisant coopérer administrateurs CAF, collectivités locales et comités d'entreprise.

La santé a connu une offensive libérale difficile à maîtriser comme le montre la réouverture des secteurs privés dans les hôpitaux. Mais la privatisation de la Sécurité Sociale évoquée par certains libéraux n'a pas été réalisée ; et les contre-propositions faites par le conseil

de la Caisse nationale d'Assurance Maladie, sous l'impulsion de la CFDT, ont évité plusieurs excès du Plan Séguin. Malgré le poids plus important des frais hospitaliers ou les atteintes à certaines prestations, l'idée que la maîtrise des dépenses de santé ne doit pas se faire par une baisse des remboursements fait son chemin. Enfin, les négociations pour la prévoyance complémentaire se développent.

Ces résultats ont été obtenus grâce à une vaste mobilisation, étroitement liée à l'action des administrateurs CFDT, des organisations, notamment de l'UCR. La campagne menée par la CFDT dès 1986, avec des méthodes permettant d'associer largement les usagers, a été marquée par la grande manifestation du 23 mai 1987 avec la FNMF et la FEN, les meetings ou assises décentralisées élargis souvent à d'autres, la participation de qualité de la CFDT aux états généraux départementaux et nationaux, la rencontre protection sociale de juin 1987. Autant d'éléments qui ont permis de faire reculer certains projets du gouvernement Chirac, d'exprimer fortement la volonté de la population de préserver le niveau de sa protection sociale, de populariser des propositions crédibles et équitables en matière de financement.

L'orientation de la CFDT visant à asseoir le financement des prestations qui profitent à l'ensemble de la population sur l'ensemble des revenus, y compris ceux du capital et du patrimoine, commence à être partagée par des acteurs sociaux et politiques de plus en plus nombreux.

● Rénovation du système scolaire

Malgré l'échec scolaire, l'impulsion politique pour rénover l'enseignement primaire et secondaire est restée insuffisante ; les améliorations ont dépendu d'initiatives décentralisées dans lesquelles les militants CFDT ont pris une part active. Le débat public sur le système scolaire, naguère trop identifié à la seule question du financement de l'école privée, s'est peu à peu élargi à de nouveaux acteurs et déplacé vers la question de l'accès à l'emploi. Dans les dernières campagnes électorales, l'enjeu que représente la formation pour l'avenir du pays a été largement reconnu par les forces sociales et politiques ; toutefois les divergences sur les objectifs, les contenus et les méthodes sont restées fortes. La volonté affichée du gouvernement Rocard de faire de la formation une priorité de son action et d'y affecter les moyens nécessaires reste à traduire dans les faits. La CFDT sera attentive à ce que les arbitrages financiers comme les choix pédagogiques visent effectivement à de meilleures chances d'insertion pour tous les jeunes.

Cette période a vu aussi des avancées dans la revalorisation de l'enseignement



technique et dans la coopération école-entreprise, avec une forte impulsion de la CFDT. En ce qui concerne l'enseignement supérieur, la rénovation des premiers cycles a connu certains succès, avant de marquer le pas faute de volonté politique : des moyens financiers, mais aussi beaucoup d'imagination, seront nécessaires pour diversifier les formations offertes et accueillir dans de bonnes conditions un nombre croissant d'étudiants, et notamment ceux issus de l'enseignement technique.

• Lutte pour l'égalité des droits des travailleurs immigrés et contre le racisme

La pénétration des thèmes sécuritaires et xénophobes de l'extrême-droite et leur influence sur certaines décisions du gouvernement Chirac, nous ont lancé un défi redoutable. Cela a freiné l'action pour l'égalité des droits des travailleurs immigrés, en particulier pour leur droit de vote au plan local, revendication soutenue par la CFDT depuis 15 ans. Si l'accès à tous les emplois est désormais admis pour les citoyens européens, le principe en est toujours refusé aux étrangers non communautaires. Les élections prud'hommes se sont à nouveau déroulées sans qu'il soit légalement possible de présenter des candidats n'ayant pas la nationalité française. Enfin, la CFDT a contesté la loi Pasqua-Pandraud qui a redonné à l'administration les pleins pouvoirs en matière d'expulsion et de reconduite à la frontière.

Face au projet de réforme du Code de la nationalité, la CFDT a réaffirmé son exigence que tous les jeunes nés en France puissent y vivre dans l'égalité des droits, des chances et des obligations. Le contenu du rapport des Sages a mis en évidence les dangers du projet. Ce premier succès ne dispense pas, le score de Le Pen en est la preuve, d'une action continue et concrète pour faire reculer le racisme en agissant sur ses causes. Cette action, entamée par plusieurs organisations, doit s'amplifier. L'intérêt pour l'ensemble de ces thèmes est encore inégalement porté dans la CFDT. La permanence des risques nous oblige à mettre toute notre énergie à l'œuvre sur des enjeux de société manifestement décisifs.

LES DROITS DES SALARIÉS, LES LIBERTÉS CIVIQUES ET LA QUALITÉ DE LA VIE SOCIALE

Les discours de 1986 hostiles aux lois Auroux et aux droits des syndicats ne se sont heureusement pas concrétisés dans des modifications législatives. Toutefois, ils ont favorisé un durcissement du refus du fait syndical propre à un certain patronat, avec une montée de la répression anti-syndicale. Entraves au droit syndical, licenciements de salariés protégés se sont multipliés. La Confédération



a renforcé son action de défense juridique et réalisé fin 1987 une campagne d'information en direction de la presse, des députés et des pouvoirs publics.

Le droit de grève a été l'objet d'attaques de nature diverse. Les employeurs du secteur privé ont mené une énergique campagne d'opinion contre les grèves dans les secteurs public ou nationalisé. Cette hostilité a servi de justification au gouvernement Chirac pour faire voter à la sauvette un amendement rétablissant la règle qui prive du 1/30 de son salaire mensuel tout fonctionnaire faisant grève, même pour une durée inférieure à un jour. La mobilisation de la CFDT en réplique à cette mesure a été rapide mais n'a pas empêché le vote de cet amendement Lamassoure ; la CFDT est donc favorable à ce que l'on revienne sur cette restriction au droit de grève.

De son côté, la justice a tenté, par divers jugements, de s'ériger en arbitre du caractère raisonnable ou non des revendications syndicales, prétendant ainsi détenir le pouvoir d'autoriser ou interdire la grève. Une intervention énergique de la CFDT à l'occasion du conflit engagé par les personnels navigants d'Air Inter, dont elle ne partageait pourtant pas les revendications, a largement contribué à stopper cette dérive.

Les atteintes au droit du travail restent fréquentes, notamment dans les PME sans présence syndicale. L'action juridique assurée par les élus prud'hommes constitue une défense irremplaçable de ces salariés. C'est pourquoi la CFDT a accordé tant d'importance à la préparation des listes et à la campagne pour les élections de 1987. Réussie grâce aux efforts convergents des militants de toute l'organisation, appuyés par une bonne campagne de communication, cette élection a stabilisé le pourcentage de voix de la CFDT. Par contre le fort

taux d'abstention a confirmé un certain désintérêt des salariés pour cette forme de participation à la vie syndicale et la nécessité de poursuivre nos efforts d'adaptation. La formation de nos 1 892 élus et l'articulation de leur action avec la pratique revendicative de l'ensemble de la CFDT ont été aussitôt entreprises.

Il nous a fallu réagir à des atteintes inacceptables portées contre des libertés civiques essentielles, comme le droit d'asile, l'indépendance de la justice ou les droits individuels des malades atteints du Sida. Souvent menées en coopération étroite avec des organisations extérieures à la CFDT, ces interventions ont empêché la réalisation de certains projets dangereux (drogue, prisons privées...). La défense du pluralisme de l'information s'est avérée plus difficile.

Quant à la qualité de l'audiovisuel, alors que le secteur de la communication est en évolution constante et porteur d'enjeux de société lourds, elle s'est dégradée avec les privatisations de la télévision. Le colloque « l'audiovisuel dans tous ses états » a confirmé l'intérêt porté aux propositions de la CFDT par les professionnels de ces activités.

La CFDT a poursuivi ses interventions sur divers domaines-clés de la vie hors travail. Citons l'environnement, où l'accident de Tchernobyl a sensibilisé l'opinion. Dans des secteurs à risques, la CFDT a dû, à plusieurs reprises, imposer ses exigences de sécurité et d'information des populations concernées (nuage toxique de Nantes, Superphénix, transport des matières dangereuses, produits toxiques...). L'organisation d'une rencontre nationale sur la prévention des risques industriels doit permettre d'approfondir sa réflexion et sa capacité d'intervention. Par ailleurs, la maîtrise de l'énergie n'a plus été considérée

comme une priorité par le gouvernement Chirac, malgré les interventions de la CFDT.

La CFDT a poursuivi son action sur la consommation avec l'Asseco, ainsi que sur les loisirs, la culture, le tourisme social. Sur tous ces thèmes, les comités d'entreprise ont pu confronter leurs expériences aux 2^e et 3^e Forum CE. Ils disposent d'un réseau d'associations de services proches de la CFDT. La réflexion pour améliorer l'utilité de ce réseau au service de l'action syndicale est largement engagée. Dans le secteur du tourisme social, les structures n'ont pas su évoluer aussi vite que les aspirations des salariés et sont donc mal adaptées. Une réorientation est en cours pour surmonter ces difficultés.

Citons enfin le logement où la loi Méhaignerie a abouti à des hausses de loyer parfois insupportables, avec une multiplication des impayés et des expulsions qui n'a pas épargné les locataires de HLM. On a assisté simultanément à une réduction des aides publiques et à un début de prise de contrôle par l'Etat du 1 % logement. Les mesures annoncées par le nouveau gouvernement en faveur du logement social sont donc bienvenues.

Le logement est un terrain essentiel pour lutter contre l'exclusion et le racisme. Les mauvaises conditions de vie quotidienne créent un malaise profond qui s'est fortement exprimé lors des élections à travers le vote Le Pen et l'abstention. Aussi, la CFDT a engagé un travail de fond pour renforcer sa présence syndicale dans les quartiers, et son intervention sur les problèmes d'habitat, d'insertion, d'éducation, d'équipements collectifs et de loisirs.

DES ACTIONS SPÉCIFIQUES EN DIRECTION DE CERTAINS GROUPES DE SALARIÉS

Sur les différents thèmes évoqués, des actions ont été organisées pour permettre à certains groupes de salariés, vivant des situations spécifiques, de faire avancer leurs revendications.

C'est ainsi que la cellule PME du secrétariat confédéral a poursuivi son patient travail d'analyse, de contacts, de soutien, ce qui a permis à 350 militants de PME de se retrouver pour une convention mobilisatrice et riche de leçons pour l'avenir.

Dans la foulée de « Turbulences », des initiatives pour trouver des formes d'action et d'organisation syndicales qui répondent aux envies des jeunes, ont été lancées par des organisations, encore trop peu nombreuses. Toutefois, le secrétariat confédéral a pu mettre en place un réseau jeunes CFDT, qui s'est réuni à plusieurs reprises.

Présente dans les débats de la plupart des organisations CFDT, la volonté de réaliser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est encore trop peu portée dans l'action. Pourtant les sections CFDT à l'origine des rares plans d'égalité professionnelle conclus jusqu'ici, ont mesuré l'intérêt des salariées pour cette démarche. « Actuelles » a confirmé la volonté des adhérentes et militantes de rendre la CFDT mixte : freinée par des traditions sociales séculaires, cette volonté passe maintenant par l'élaboration et la mise en œuvre de chartes de la mixité dans toutes les organisations confédérées, comme l'a décidé le Conseil national d'avril 88.

Les activités du secrétariat DOM-TOM, créé au sein de la confédération, ont permis de resserrer les liens de coopération avec les organisations syndicales locales et de renforcer leur action pour résoudre les problèmes sociaux et économiques spécifiques de ces départements et territoires et y faire admettre le fait syndical.

Citons enfin les actions spécifiques en direction des immigrés, pour l'égalité des droits et de meilleures conditions de vie et de séjour ; des handicapés avec la rencontre nationale des 26-27 mai 88 suite aux actions menées autour de la loi de 1986 ; des cadres avec les progrès de l'UCC manifestés avec éclat par son score aux élections prud'homales ; des retraités où notre UCR fait un remarquable travail d'organisation et de mobilisation.

L'ACTION INTERNATIONALE

L'existence d'un rapport spécifique sur ce thème nous permet d'être brefs. Tout en poursuivant un important travail de relations internationales, indispensable pour développer la force et la capacité du mouvement syndical partout dans le monde, la CFDT tout entière a ren-

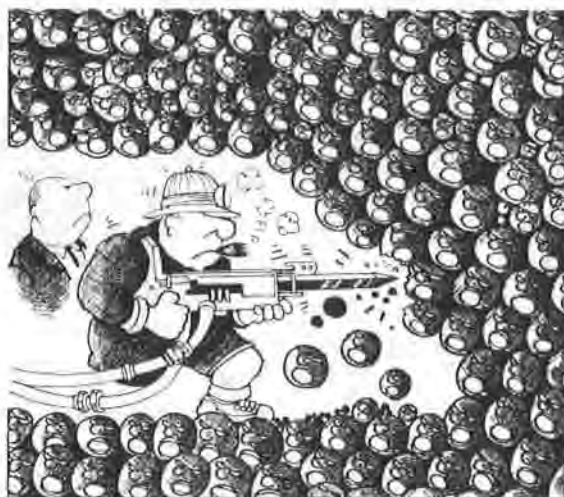
forcé pendant ces trois ans ses interventions pour une Europe qui favorise l'emploi et le développement. (Citons un seul exemple : l'action des régions frontalières dans le cadre des Comités syndicaux interrégionaux de la CES).

Les organisations et la confédération ont aussi renforcé leur coopération avec les syndicats autonomes et démocratiques. Citons l'aide de la CFDT à Solidarnosc avec des accords de jumelage signés par une dizaine d'URI et quelques fédérations, l'aide à la CUT brésilienne ou à la création de la centrale unifiée d'Afrique du Sud, la Cosatu, et les actions d'aide directe au développement économique réalisées par l'intermédiaire de l'Institut Belleville.

La réflexion interne sur les problèmes de défense et de désarmement a abouti, en 1986, à réaffirmer notre position en faveur d'un désarmement multilatéral négocié et contrôlé, et de la maîtrise par l'Europe de sa sécurité. Cette position nous a amenés à apprécier positivement l'accord de désarmement signé entre les USA et l'URSS.

* *

Plus de solidarité pour l'emploi, changer le travail, réduire les inégalités : sur ces trois axes prioritaires du congrès de Bordeaux, la CFDT a mené une action tenace et continue. Elle a aussi su faire face à des attaques inattendues, ou tirer parti d'opportunités nouvelles sur l'ensemble des champs où se joue la qualité de la vie des salariés. Malgré un rapport de forces en défaveur du syndicalisme et des difficultés indéniables, elle a agi pour étendre les libertés individuelles des salariés (employés, chômeurs ou retraités), construire les garanties collectives et les solidarités nécessaires pour affronter les défis actuels. Les résultats obtenus témoignent de la qualité et de l'énergie des militants CFDT.



5 000 mineurs sud-africains en grève licenciés

Notre projet syndical

Les fondements de notre projet

Les militants de la CFDT le savent : l'action qu'ils mènent jour après jour sur des problèmes concrets a une portée générale. Les orientations revendicatives de la CFDT s'inscrivent en effet dans **une cohérence d'ensemble, pour réaliser un changement ambitieux de la vie au travail et en société.**

Ce projet syndical, qui explicite la portée transformatrice de nos actions et lie en permanence objectifs et valeurs, ne naît pas d'une construction théorique mais de la pratique en réponse aux problèmes rencontrés. Il n'est pas un modèle de société idéale, une maquette à construire grandeur nature. Il est le fruit de la confrontation d'expériences professionnelles diverses, d'une volonté de transformer l'entreprise (et l'administration) qui oblige aussi à modifier son environnement, et donc la société tout entière.

Son ambition même fait qu'il n'est pas accessible du jour au lendemain ; il s'inscrit dans la durée, car tout changement social profond suppose du temps pour se consolider. Peut-être même n'est-il pas totalement accessible et comporte-t-il une part d'utopie, à l'horizon d'une génération. Mais l'histoire du mouvement ouvrier nous enseigne que l'objectif utopique d'une génération, quand il a été traduit en revendications et en luttes, est souvent devenu la conquête de la génération suivante. Ambitieux, transformateur du travail et de la société, le projet syndical de la CFDT renforce la qualité et l'efficacité de son réalisme ; il nourrit sa dynamique et sa cohésion.

Construit à partir des luttes sociales menées et pour transformer le réel, notre projet syndical est par nature évolutif, s'il veut être fidèle à ses aspirations d'origine. Il ne peut rester immuable quand tout change autour de nous et quand l'expérience nationale et internationale du mouvement ouvrier est là pour éclairer les impasses et les chemins prometteurs.

Quand nous analysons les réalités sociales d'aujourd'hui, nous mesurons les évolutions depuis les années 50, ou même depuis 1970. De la retraite à 60 ans au droit syndical, du pouvoir d'achat du Smic au droit d'expression, du niveau de formation aux consommations de loisirs, quel dynamisme, que de progrès sociaux ! Mais nous savons aussi qu'ont surgi de nouveaux problèmes sociaux, — le chômage étant le plus massif d'entre eux —, que des situations inacceptables se perpétuent en France et dans le monde, que les mots d'exploita-

tion, aliénation et domination ont sans doute vieilli mais que les réalités qu'ils désignent sont toujours vivaces, même sous des formes nouvelles.

Il nous faut donc sans cesse faire l'effort d'analyse concrète des situations — ce que nous appelons aussi la critique sociale —, pour adapter nos propositions aux défis actuels et saisir les opportunités de nouveaux progrès sociaux.

Il n'existe pas d'explication simple de notre société. Le terme de société capitaliste englobe aussi bien la France de 1880 que celle de 1980, alors que la condition ouvrière a profondément changé ; il regroupe de façon confuse le Chili de Pinochet et la Suède d'Olof Palme, alors que des distinctions radicales séparent ces deux sociétés.

Pour la France, on ne peut nier les transformations profondes de la société capitaliste depuis un siècle, sous l'effet de l'action collective, des garanties collectives obtenues, du développement de l'Etat de droit, et de l'intervention économique accrue des pouvoirs publics. Mais il reste une constante : la logique capitaliste est une logique de profit. Son dynamisme tient même à cette volonté de garantir et étendre le profit.

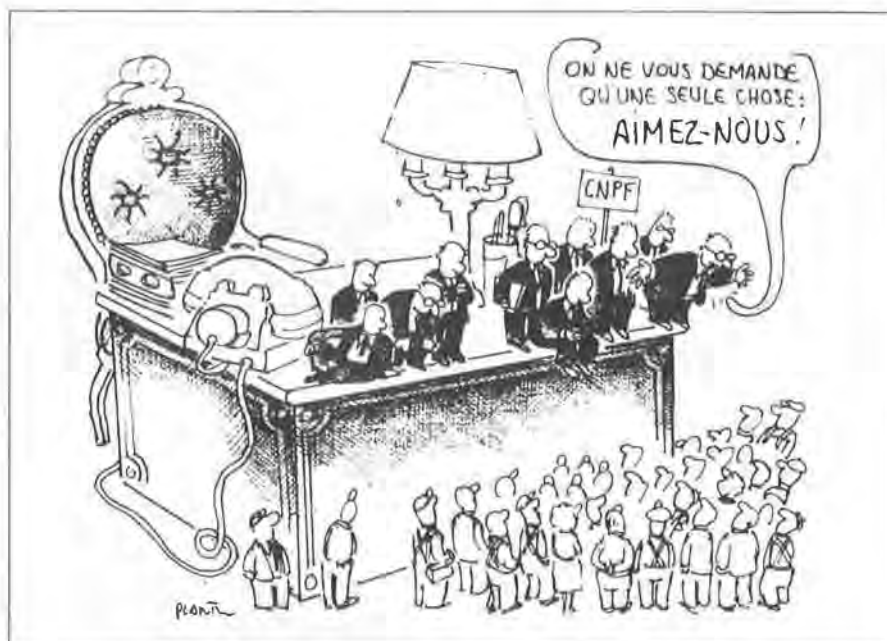
Les entreprises doivent s'adapter aux marchés, répondre aux besoins des clients, faire face, lorsqu'elles sont dans des secteurs non protégés, à la pression de la concurrence. Mais ce ne sont pas les besoins sociaux, ni les aspirations de

leurs salariés qui guident leurs décisions, même si le profit de l'entreprise peut aussi correspondre à une utilité sociale en répondant à certaines demandes des consommateurs ou souhaits des salariés. Pour la logique capitaliste, la production de biens ou de services a un sens premier : produire n'importe quoi, pourvu que cela réponde à une demande qui rapporte.

Et cette logique pèse non seulement sur l'entreprise mais sur l'organisation sociale, la société dans son ensemble, nationale et encore plus internationale ; car au plan international, il n'existe pas encore de conventions collectives ou d'autorités politiques capables d'imposer d'autres normes.

Notre anticapitalisme n'a pas d'autre fondement. **Nous nous battons pour que l'activité humaine, l'économie, soit au service des besoins,** qu'elle ait un sens qui corresponde aux aspirations des hommes et des femmes. Nous savons que la fonction d'entrepreneur est nécessaire, mais elle ne représente pas la totalité des intérêts de l'entreprise ni l'ensemble des rapports entre l'entreprise et la société. Nous reconnaissons que le marché est garant d'une certaine liberté de choix des consommateurs et qu'il apporte à l'économie un réel dynamisme ; mais nous savons, d'expérience, que l'intérêt des salariés et des citoyens consiste à imposer aussi la prise en compte d'autres considérations que celles du marché. Car, sans régulation collective, la loi du marché, c'est le règne du court terme et du plus fort.

L'entreprise n'est donc pas une communauté d'intérêts. Les employeurs ont



L'entreprise n'est pas une communauté d'intérêts.

leur logique d'intérêt et de pouvoir. Tout comme les salariés ont la leur. Cette différence de fond, de nature conflictuelle, n'empêche pas que des convergences puissent se faire jour sur certains objectifs.

Et puis le patronat n'est pas un bloc homogène. Chaque entreprise est aussi conditionnée par son environnement spécifique : fournisseurs, clients, élus locaux. Le salariat de son côté, à la fois éclaté et composé d'individus qui veulent réaliser un projet personnel, ne peut non plus être considéré comme unifié. La multiplicité des conflits d'intérêt et des centres de pouvoir nous impose d'analyser la complexité du réel si nous voulons avancer dans notre projet.

C'est ainsi que nous avons été amenés à aller plus loin que certaines de nos propositions antérieures qui ne suffisaient plus à répondre aux défis actuels. **Les nationalisations** puis les privatisations des dernières années nous ont confirmé à quel point le changement juridique du titre de propriété est insuffisant pour transformer les rapports de pouvoir. En parlant de propriété sociale, la CFDT ambitionne d'approfondir les transformations déjà intervenues depuis un siècle en instaurant de nouveaux droits pour les salariés, les consommateurs ou usagers, les collectivités territoriales, l'Etat, et d'inventer de nouveaux rapports entre ces divers pôles et dans les relations économiques internationales.

De même, la complexité des rapports contractuels à établir pour faire vivre la **planification démocratique** que nous souhaitons, nous a amenés à apprécier l'importance du Plan, d'abord à partir des confrontations qu'il permet, des contrats et des réalisations qu'il impulse.

L'**autogestion** est aujourd'hui toujours pertinente. Option ambitieuse, elle n'est pas un modèle de société idéale. Même si parfois nous avons un peu cédé à ce penchant, nous en sommes vite revenus à l'essentiel : la démarche autogestionnaire porte en elle une façon d'organiser la vie collective. Elle vise à développer la capacité d'autodétermination des individus et des groupes, à permettre à chacun de construire librement sa personnalité et d'accroître son pouvoir sur son avenir individuel et collectif. L'autogestion est pour la CFDT une perspective d'ensemble, un ferment de transformation, un principe qui guide notre choix de revendications, de méthodes d'action et de formes d'organisation. Définie autour des objectifs d'autonomie, de développement personnel, de responsabilité et de solidarité, l'autogestion doit en permanence s'inscrire dans des revendications adaptées et actuelles.

Ces objectifs se heurtent à une conception de la propriété des entreprises qui réserve à l'employeur des pou-

voirs qui devraient être répartis autrement entre les salariés, les consommateurs et les collectivités territoriales ou l'Etat. Ils se heurtent aussi à une conception du pouvoir qui refuse la confrontation, la concertation, la négociation et le conflit comme éléments constitutifs de la démocratie. Contre ces conceptions, il nous faut imposer dans les faits un élargissement des libertés de chacun, par des possibilités accrues de participer aux décisions qui le concernent et de s'insérer dans un réseau de solidarités. Il nous faut imposer la pleine reconnaissance du rôle du syndicalisme et de ses possibilités de peser dans les processus de prise de décision. Pour cela, il nous faut transformer l'entreprise, et au-delà la société.

Si les militants et les responsables CFDT parlent aujourd'hui plus volontiers d'autogestion que de socialisme, ce n'est donc nullement la manifestation d'un affaiblissement de nos ambitions. Au contraire, car aujourd'hui le terme de socialisme apparaît plus politique et plus réducteur.

Notre projet syndical, fondé sur l'autogestion, est fidèle aux valeurs que nous avons rassemblées d'abord sous le terme de socialisme démocratique puis sous celui de socialisme autogestionnaire. Et la CFDT peut, à juste titre, se prévaloir d'avoir contribué, en dépit de la dérive totalitaire du « socialisme » communiste, à imposer l'idée que le socialisme se nourrit des libertés. Mais aujourd'hui, après le renouveau du socialisme politique en France et le succès du PS, placé à deux reprises par les électeurs en tête de tous les partis français et responsables de la majorité gouvernementale, il nous faut reconnaître que le mot socialisme n'est plus attribué spontanément par l'opinion à la CFDT. Il n'est plus perçu comme une option pour la société, option qu'un syndicalisme de transformation sociale peut légitimement s'approprier, mais comme un courant, un parti politique. Du coup, il n'est plus évocateur, pour les salariés français de ce qu'ils attendent du syndicalisme, il n'aide pas à la syndicalisation, c'est le moins qu'on puisse dire.

L'utilisation de cette expression pour qualifier notre ambition de transformation sociale nous coupe d'une partie des salariés et entretient l'ambiguïté sur les rapports entre la CFDT et le PS.

Aussi le terme d'autogestion, dépourvu de toute identification partisane, rend-il mieux compte de notre tradition d'autonomie syndicale, refusant toute confusion entre syndicalisme et politique ; dans le contexte d'aujourd'hui, il exprime mieux notre ambition et notre identité syndicales.

Le syndicalisme CFDT, en cohérence avec ces objectifs, se veut un **syndicalisme de participation directe** des salariés

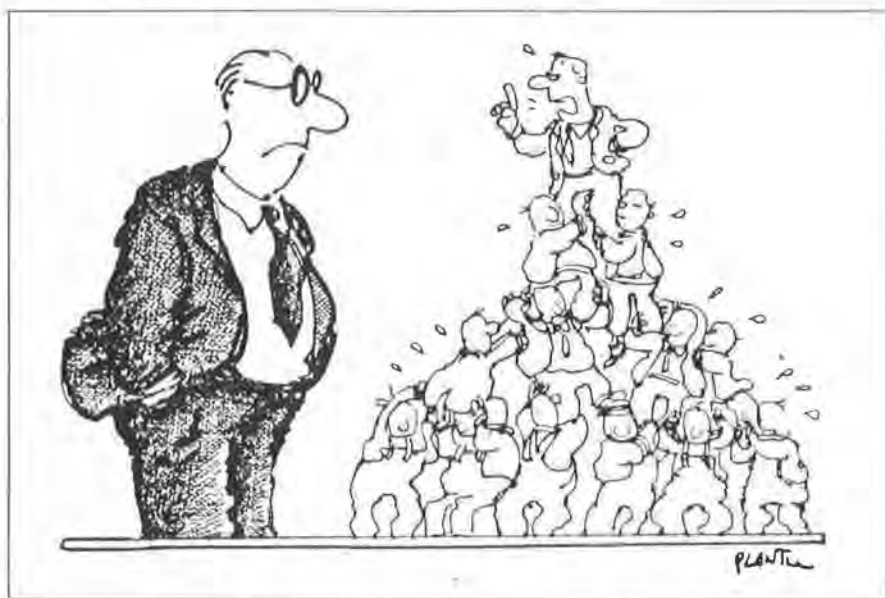
dans la défense de leurs intérêts matériels et moraux et dans l'action de transformation de la société. Il n'ambitionne pas d'être un « syndicalisme pour » les salariés, qui ferait leur bonheur sans eux – ce serait tout le contraire de l'autogestion –, mais « un syndicalisme de » salariés. La participation à l'action syndicale permet à chacun de prendre conscience du réel, d'accroître ses connaissances, ses capacités de relations et d'action, bref de s'émanciper et de développer sa personnalité. Adhérer, participer au syndicalisme est ainsi un moyen de l'émancipation individuelle. La syndicalisation, l'ouverture de l'équipe syndicale au plus grand nombre de salariés possible est un élément à part entière de notre démarche autogestionnaire. Cette volonté de la CFDT s'inscrit dans une continuité de conception ; la désyndicalisation et le renforcement des moyens institutionnels de l'action syndicale ne font que la rendre plus nécessaire encore.

a) Nos ambitions pour la CFDT

DES ADHÉRENTS NOMBREUX ET ACTIFS

La perspective autogestionnaire de la CFDT et la continuité de sa démarche syndicale expliquent le type de rapports aux salariés et d'organisation qu'elle cherche à faire exister. Cette volonté fait partie intégrante de son projet syndical. **a) Étendre la syndicalisation, respecter les droits des adhérents.**

Ces années ont vu se poursuivre la baisse du nombre des adhérents entamée en 1977, évolution inquiétante qui n'est pas spécifique à la CFDT. Si cette évolution a des causes complexes et multiples, elle n'a rien d'une fatalité. La CFDT a réagi depuis le congrès de Bordeaux en mettant à l'œuvre une réelle volonté d'étendre la syndicalisation. La confédération, les fédérations et unions régionales ont dégagé des moyens pour que cet impératif soit pris en compte par la totalité des militants et des équipes. Il est apparu que des résultats pouvaient être rapidement obtenus en remédiant à l'insuffisance de nos méthodes d'organisation et de nos pratiques syndicales : collectage, rôle du trésorier, suivi des adhérents, proposition de l'adhésion aux salariés. Le développement du PAC, l'amélioration des services aux adhérents, la mise en place d'une fonction d'accueil pour les isolés, la sensibilisation systématique des instances syndicales à ce problème par le GAPS (Groupe d'action pour la syndicalisation) et les « responsables développement » mis en place dans différentes organisations CFDT ont porté leurs fruits, bien que de



façon encore inégale. Les exercices 86 et 87 montrent qu'avec un effort résolu et continu, les organisations confédérées parviennent à ralentir ou à stopper la baisse ; au niveau des syndicats certains connaissent des remontées spectaculaires. Toutes les organisations confédérées ne partagent pas encore pleinement cette volonté ; de nouveaux progrès sont donc possibles, et nécessaires.

L'importance de la syndicalisation pour la CFDT va bien au-delà d'une question de moyens : c'est la nature même du syndicalisme qui est en jeu. La capacité du syndicalisme à défendre les salariés, à construire des solidarités entre eux et à être un vecteur de démocratie dans la société, ne peut venir que de la participation massive des salariés à son action. La densité et la qualité des contacts entre les salariés et le syndicat dépend de la présence syndicale sur tous les lieux de travail, donc du nombre d'adhérents et du respect de leur rôle dans l'organisation. Le BN et le CN ont tenu à formaliser les droits de l'adhérent CFDT : droit d'adhérer sans délai ni préalable, d'être informé, d'être consulté avant une grève ou la signature d'un accord, de participer aux discussions avec les responsables et à l'élaboration des revendications, de donner son avis sur le choix des responsables de la section, et enfin de recevoir une formation syndicale. Cette formalisation explicite la pratique d'un syndicalisme autogestionnaire. Le respect de ces droits est une étape indispensable dans le renforcement des liens entre le syndicat et les salariés.

Mais il nous faut aussi poursuivre la réflexion et l'expérimentation sur les évolutions souhaitables de la nature de l'adhésion. Comment en finir avec un élitisme encore trop fréquent ? Quelle

place dans notre syndicalisme pour les salariés qui manifestent un accord limité à certains aspects de la vie syndicale qui les intéressent, par exemple, ceux qui donnent un coup de main occasionnel à des tâches syndicales concrètes ? Comment faire participer les salariés à l'action syndicale sous des formes qui ne leur donnent pas l'impression d'être embrigadés, manipulés, ou pris dans l'engrenage du militantisme, puisque tels sont les reproches qu'ils font souvent à l'adhésion actuellement ? Comment, au-delà de la cotisation, donner au syndicalisme les moyens financiers nécessaires à l'exercice des fonctions socialement indispensables qu'il assure ? Si la contribution volontaire des salariés est le fondement de la légitimité syndicale, sa forme peut revêtir d'autres modalités que la cotisation versée au collecteur ou prélevée automatiquement. Il faut poursuivre la réflexion sur le chèque syndical. Mais dans tous les cas, il ne saurait s'agir que d'une contribution volontaire au fonctionnement du syndicalisme, et quels que soient les modes de financement futurs, l'important est de conforter dès à présent notre pratique participative.

De même, il nous faut rester ouverts sur les formes d'organisation les mieux adaptées à certaines situations professionnelles. Isolés des très petites entreprises, chômeurs, stagiaires, salariés en situation d'insertion ou de conversion restent souvent en marge de notre vie syndicale, alors même qu'ils ont le plus besoin du syndicalisme. L'effort que nous avons réalisé en direction des retraités, des cadres ou des jeunes, la mise en place de la fonction accueil indiquent la méthode à suivre. Sans imposer un modèle, si nous voulons que la CFDT soit effectivement accessible à tous, il

nous faut faire vivre dans la CFDT des formes d'organisation et d'activité syndicales adaptées à la diversité des réalités. Il y a urgence, car l'affaiblissement du tissu syndical laisse de l'espace à ceux qui proposent des solutions simplistes, et lourdes de menaces pour la solidarité et la démocratie.

Cet effort de renouvellement est indispensable si nous voulons, à l'exemple de nombre de syndicats européens, progresser vers un syndicalisme de masse, et faire du syndicalisme un lieu de participation pour les salariés, un moteur du débat démocratique dans notre société.

b) Améliorer la démocratie et l'efficacité de nos organisations.

Le projet autogestionnaire de la CFDT se traduit aussi par la qualité de sa vie interne, qualité qui reste encore à enrichir. Nos organisations doivent mieux permettre la participation des adhérents et militants et être utiles à leur action.

Ces trois ans, de nets progrès ont été réalisés dans la CFDT en matière de communication et d'information. Conformément au mandat donné par le congrès de Bordeaux, la diffusion de « CFDT-Magazine » à tous les adhérents, avec onze encarts fédéraux, est devenue une réalité. C'est un effort considérable, obtenu par le redéploiement de nos moyens financiers. Il est la manifestation évidente de notre volonté de réaliser un syndicalisme d'adhérents. Citons, aussi, la campagne image et, suite à la réforme de la presse confédérale, des améliorations des presses fédérales ou régionales. En lien avec la priorité donnée à la syndicalisation, puis avec les élections prud'homales, les contacts directs entre niveaux de l'organisation se sont multipliés : tournées des membres de la CE et du Bureau national, assemblées de rentrée, systématisation de rencontres entre responsables de fédérations et d'URI et militants de syndicats ou de sections. Ces tournées ont confirmé la richesse des contacts directs, compléments indispensables à l'information écrite. L'expérimentation d'une information par minitel, le développement de productions audiovisuelles CFDT semblent positifs. Quant aux médias, dont nous ne maîtrisons que bien imparfaitement l'utilisation et les effets, ils se sont à nouveau révélés, malgré les difficultés, un instrument de diffusion des idées de la CFDT et d'alimentation du débat démocratique.

La CFDT a aussi expérimenté de nouvelles formes de débat. Sur le thème de l'adaptation, elle a organisé un débat structuré et de longue durée, cherchant à revitaliser le fédéralisme. Elle a multiplié les rencontres et échanges d'expériences entre militants et responsables : Turbulences ; Colloque actifs-retraités ;

Convention PME ; Actuelles ; Cadres, Objectif 2000 ; Forum CE ; journées sur le droit d'expression, la protection sociale, la RTT ou « changer le travail », pour n'en citer que quelques-unes organisées au plan confédéral. Elle a pris le risque de modifier en profondeur le déroulement de ses congrès, dans certaines organisations et au niveau confédéral. Pour le congrès de Strasbourg, des modalités permettant une appréciation moins schématique de l'activité du Bureau national, le raccourcissement du débat général au bénéfice de séances spécialisées et d'un forum des initiatives, l'effort pour condenser les textes préparatoires en sont la preuve. Toutes ces méthodes permettent-elles des débats plus concrets, plus ouverts et plus utiles ? Et comment insuffler dans nos réunions statutaires, partout dans la CFDT, la même recherche de dynamisme et d'efficacité ?

Deux vastes chantiers ont été ouverts pour mieux répondre aux besoins des militants de la CFDT. Le premier concerne la formation, et notamment la formation des responsables de syndicat et celle des militants d'entreprise où une remise à jour des méthodes et des contenus était nécessaire. Le deuxième concerne les services destinés aux militants présents dans des institutions : CE, CHS-CT, CAP, CTP, Sécurité sociale, Assedic, formation initiale et permanente, conversion, logement, prud'hommes..., la liste en est longue. Le développement de formations spécialisées, la tenue de rencontres destinées à ces publics, la réforme de la presse confédérale, la multiplication d'associations-outils de la CFDT ont cherché à aider ces militants à mieux assumer leur responsabilité et mieux l'articuler avec l'action syndicale de la CFDT tout entière.

Enfin, il nous faut poursuivre les évolutions positives entamées dans le fonctionnement des organisations CFDT. Les efforts développés pour la syndicalisation ont renforcé les relations entre les divers niveaux de l'organisation. L'UFFA a amélioré son fonctionnement. Après une opération-vérité sur les moyens financiers de chaque organisation, les solidarités entre organisations ont été renforcées : création du fonds de péréquation, investissement accru du secteur public dans l'interprofessionnel. La mixité des instances de direction des organisations ne progresse guère spontanément. Des mesures spécifiques se révèlent toujours aussi indispensables.

Nous devons poursuivre la réflexion et rester ouverts aux évolutions nécessaires : pour chaque organisation, comme pour chaque réunion d'instance, ou chaque activité syndicale, il est bon de s'interroger sur sa finalité et son efficacité. Nos structures demandent plus de

souplesse pour être mieux adaptées aux réalités diverses ; elles demandent à être simplifiées, et plus complémentaires, pour permettre plus de solidarité. Cet examen est d'autant plus nécessaire que la limitation de nos moyens peut aboutir à délaisser certains secteurs salariés, faute d'arbitrages clairs dans l'affectation de nos forces.

Les organisations sont un moyen au service de l'action. Si elles aident efficacement les militants, elles montrent aux salariés l'intérêt de l'organisation syndicale. Si elles suscitent la participation démocratique de tous, elles montrent aux salariés l'intérêt de l'adhésion. L'amélioration de notre vie interne, tout comme le renforcement de la participation des salariés à l'action syndicale sont une condition du progrès de notre syndicalisme et de la réalisation de notre projet.

UNE PRATIQUE D'ACTION EFFICACE ET SOLIDAIRE

Pour la CFDT, on ne peut dissocier la fin et les moyens. La façon d'agir détermine le contenu du résultat de l'action ; l'émancipation solidaire des salariés ne peut se faire par la manipulation ou le corporatisme. Notre démarche d'action, elle aussi, fait partie de notre projet : elle se veut autogestionnaire, ce qui implique une pratique syndicale permettant aux salariés de mieux appréhender leur situation et de prendre leur part des décisions collectives, dans la clairovoyance et la responsabilité.

a) Une stratégie d'action et de négociation.

Les mutations en cours nous ont amenés à mieux dégager **quatre principes**

majeurs de notre pratique d'action.

1 - La transformation de l'économie, sous l'effet de la mondialisation, des nouvelles technologies, du déclin des industries traditionnelles et de l'apparition de nouveaux produits et services, dans un contexte de croissance molle et de déréglementation, voue à l'échec une stratégie de statu quo. Dans bien des cas, le maintien des acquis passe par leur transformation. Il ne s'agit là ni d'un abandon, ni d'un fatalisme, mais de la façon efficace de prendre l'offensive. Car à laisser stagner des situations où la sclérose d'un certain patronat se conjugue avec celle d'un certain syndicalisme, on risque fort de voir l'entreprise aller à la faillite (ou l'administration à la bureaucratie), les salariés finissant toujours par payer les pots cassés.

2 - L'éclatement du salariat et l'individualisation des projets des salariés aboutissent souvent à créer des contradictions d'intérêts entre groupes de salariés. Les avantages des uns peuvent être obtenus aux dépens des autres. Le syndicalisme peut alors tenter d'additionner les demandes corporatistes : cette attitude incohérente, peu crédible, ne profite qu'aux plus forts. Il peut vouloir nier les aspirations individuelles mais alors il laisse les salariés se détourner de son action. La CFDT accepte le risque de choisir. Elle analyse les demandes spontanées des divers groupes salariés pour élaborer avec eux des revendications plus solidaires, tenant compte des contradictions existant de fait. Cette pratique du débat avec les salariés pour construire des revendications, permanente dans l'histoire de la CFDT, est encore plus nécessaire dans cette période où des



Des contradictions d'intérêts entre groupes de salariés.

revendications nouvelles doivent être mises au point.

3 - La présence syndicale dans les institutions, dans l'entreprise comme au niveau national, s'est renforcée. Un déséquilibre fréquent existe entre cette action dans les institutions et l'action par la participation directe des adhérents et salariés. Ne serait-ce que par le manque de temps des militants, ces deux démarches apparaissent concurrentes. Pourtant, elles sont toutes deux des moyens de l'action, deux formes complémentaires orientées vers les mêmes objectifs qui doivent être étroitement liées sous peine d'échouer. La réflexion entamée sur les comités d'entreprise, les propositions d'intensification de la vie syndicale en entreprise ouvrent des pistes à suivre pour surmonter le double piège de l'institutionnalisation et de l'inefficacité du syndicalisme. Là encore, les mutations en cours ne font que renforcer l'intérêt d'une pratique ancienne dans l'histoire de la CFDT.

4 - Il y a urgence à répondre aux problèmes de tous ceux qui se sentent exclus du travail et de la société, privés de perspectives d'avenir, condamnés à des conditions de vie difficiles ; l'audience de l'extrême-droite chez les salariés et les chômeurs est un signal d'alarme. Notre action dans l'entreprise sur l'emploi et la qualité du travail doit être complétée par une action sur les problèmes de vie dans les quartiers : logement, école, loisirs, cadre de vie, bref tout ce qui fait la qualité de la vie. L'action dans ces domaines répond en même temps aux aspirations croissantes des salariés à une meilleure qualité de leur vie hors travail. Il nous faut donc renforcer notre engagement sur ces terrains, développer une pratique d'action qui permette la reconstitution du tissu social et rende au syndicalisme son caractère de proximité.

Ces quatre principes doivent nourrir notre stratégie d'action et de négociation.

Les conflits spectaculaires de décembre 86 - janvier 87, notamment à la SNCF, mais aussi d'autres arrêts de travail ont montré à nouveau qu'il existe une volonté des salariés de participation directe à l'action pour des revendications concrètes. Ils ont montré aussi qu'à côté de l'emploi et des salaires, la conscience de sa dignité, parfois bafouée par les conditions de la vie au travail, est un mobile puissant de mobilisation. La grève reste un des moyens, souvent l'ultime, de mener l'action syndicale. La réforme de la CNAS, proposée à la ratification du congrès par le Conseil national, vise à privilégier l'indemnisation des grèves longues, plus fréquentes d'ailleurs dans les PME, pour aider les salariés affrontés aux conditions les plus difficiles à tenir le coup.

L'amélioration du rapport des forces

relève cependant le plus souvent d'une action multiforme et permanente : contacter les salariés et adhérents (en particulier à l'occasion des réunions de CE, CHS-CT, CTP ou CAP là où ils existent) ; faire circuler l'information sur l'entreprise ou l'administration ; avoir une reprise syndicale des apports des groupes d'expression ; rythmer l'année syndicale autour de l'obligation annuelle de négocier dans le secteur privé ou des négociations annuelles de la Fonction publique ; trouver des formes de grève qui tiennent compte des clients et usagers, comme l'ont tenté nos fédérations du secteur public et nationalisé ; inventer des démarches mobilisatrices adaptées à la spécificité du rapport avec l'employeur, comme le font nos militants dans les PME et TPE. Nous avons fait le choix de rechercher la mobilisation consciente et volontaire des salariés : cela se construit ! Un syndicalisme participatif est la condition d'un meilleur rapport de forces.

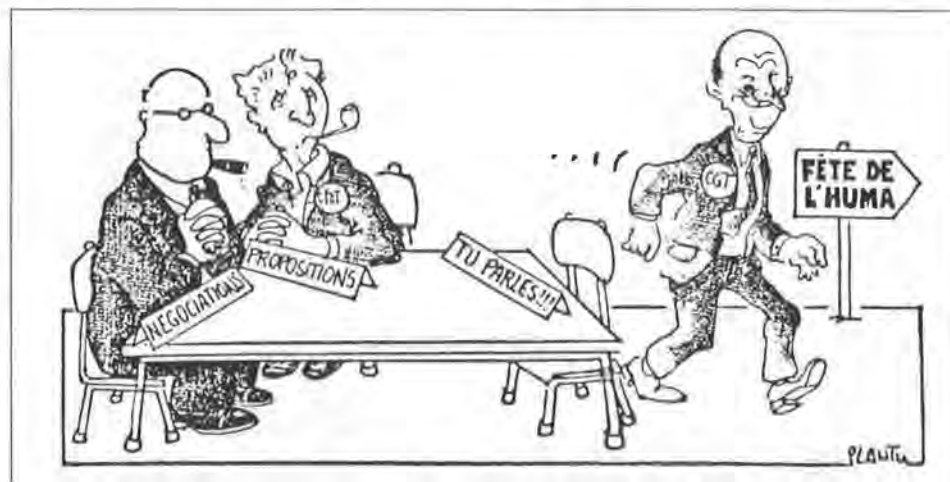
L'action pour une meilleure qualité de la vie sociale doit articuler et faire converger les réalisations de nombreux militants CFDT qui sont actifs sur ces problèmes. Citons les militants de l'interprofessionnel, les élus de CE ou les mandatés dans les institutions spécialisées. Cette action rejoint aussi les initiatives prises pour développer des activités nouvelles et favoriser l'insertion professionnelle de tous, puisque ces activités nouvelles ont souvent pour objet d'améliorer la qualité de la vie dans les quartiers. Elle converge avec les efforts d'autres militants, soit dans l'exercice de leur profession pour améliorer le service rendu aux usagers (salariés de la santé, de l'éducation, des collectivités locales, travailleurs sociaux, etc...), soit hors de la CFDT dans des associations très diverses. Faire converger ces compétences et ces énergies militantes dans le cadre de l'interprofessionnel permettrait de renforcer notre dynamisme et notre efficacité sur ces terrains. Mais cette

action ne peut être menée par la CFDT seule, il nous faut donc renforcer nos coopérations avec les autres syndicats, les associations, les institutions gestionnaires (HLM, aide sociale, missions locales, culture ou sports...), les collectivités locales, les pouvoirs publics, etc...

La négociation fait partie de cette action permanente. Souvent le patronat refuse de négocier ou le fait sans volonté d'aboutir à des solutions satisfaisantes. Toutes les voies de la mobilisation sont alors nécessaires pour imposer la négociation, car tôt ou tard, c'est la méthode qui permet de traiter des conflits d'intérêts. Elle est aussi, pour nous, un principe de fonctionnement d'une société démocratique qui se doit d'accepter les conflits et donc de se donner les moyens de les gérer.

La complémentarité entre la loi, irremplaçable, et l'accord, apte à tenir compte des réalités dans leur diversité, est mieux perçue dans la CFDT. Pour nous, une négociation a toujours une double portée. D'une part elle vise à la pleine reconnaissance du syndicalisme. D'autre part, elle instaure des normes, des obligations à respecter, qui se traduiront par des améliorations pour les salariés ou, dans le cas d'un accord-cadre, par l'ouverture d'autres négociations. L'appréciation d'un accord doit tenir compte simultanément de ces deux aspects.

Ces dernières années, bien des négociations ont souvent insuffisamment mobilisé l'attention des salariés. Leur objet est apparu loin de ce qu'ils vivent au travail. La CFDT estime indispensable d'ouvrir de nouveaux champs à la négociation collective, portant sur le contenu même du travail, son organisation, ses conditions, ses techniques, ses qualifications. Cette orientation est nécessaire dans les fonctions publiques comme dans les secteurs privé ou nationalisé. La CFDT juge dangereuse la volonté de certains employeurs du privé de donner l'exclusivité à la négociation



d'entreprise. La négociation de branche joue en effet un rôle irremplaçable pour régulariser les conditions de la concurrence, éliminer certaines disparités, réduire les inégalités ; elle doit jouer un rôle pivot.

Dans l'entreprise, il apparaît de plus en plus nécessaire de lier les divers thèmes de la négociation, compte tenu de leur interdépendance : salaires, réduction et aménagement du temps de travail, technologies, qualification, conditions d'embauche et de licenciement. Ceci enrichit et complexifie la tâche des militants, appelés à élaborer un véritable projet syndical pour l'entreprise, et à le porter dans la durée. Une démarche similaire s'impose dans les administrations et collectivités locales si l'on veut réussir la rénovation du service public.

Par ailleurs, la négociation régionale sur les multiples situations nouvelles liées à l'insertion des jeunes, à la formation, à la conversion, à la réinsertion des chômeurs est en plein développement. C'est même la grande novation contractuelle de ces dernières années.

b) Confrontation et coopération avec d'autres forces.

Les périodes de crise-mutation incitent les organisations au repli sur elles-mêmes. La CFDT court aussi ce risque. Toutefois, par un effort volontaire, ces trois ans ont permis des progrès dans nos rapports avec les autres acteurs du terrain social.

Mais d'abord, ces années ont été marquées par la consolidation de **notre pratique d'indépendance face aux forces politiques et aux gouvernements**. La CFDT s'est refusée à porter un jugement global a priori sur les gouvernements. C'est à la lumière des faits, face à chaque décision, que la CFDT a exprimé ses points d'accord ou de désaccord.

Lors des campagnes électorales de 1986 et 1988, elle n'a pas appelé à voter pour un camp, un parti ou un candidat. Mais elle a contesté le libéralisme économique et exprimé ses exigences d'organisation syndicale, ni neutre, ni partisane. Ce faisant, la CFDT a tenu compte de l'expérience. Son engagement électoral antérieur avait nui à son image d'indépendance. De plus, les salariés ne reconnaissent pas l'appel électoral comme rôle du syndicat. Plus profondément, l'attitude prise par la CFDT correspond mieux aux principes de fond du syndicalisme : distinction radicale des fonctions syndicale et politique ; respect des convictions personnelles des adhérents ; confiance dans l'action syndicale pour éclairer les salariés et contribuer à réaliser les meilleures conditions politiques.

En adoptant ce comportement, la CFDT renforce son efficacité : aucun gouvernement ne peut considérer comme acquis a priori le soutien de la

CFDT, même si des convergences existent entre ses propositions et les nôtres. La CFDT apparaît ainsi plus ouverte à tous les salariés, sans préalable idéologique ou politique. En évitant l'identification du syndicalisme à un parti ou un camp politique, elle peut mieux faire prendre en compte dans le débat politique ses exigences et propositions.

Le rapport de la CFDT aux autres organisations syndicales a lui aussi connu des évolutions. Percutées comme nous par la nécessité d'adapter le syndicalisme, celles-ci réagissent de façon très diverse. La CGT, tout en cherchant à améliorer son audience par des actions minoritaires spectaculaires, s'enferme dans une identification de plus en plus nette à la stratégie de pure dénonciation du PCF. Certains conflits ont montré que pour cela, elle n'hésite pas à mener des actions minoritaires et jusqu'au-boutistes et à recourir à la violence contre les salariés et les syndicats qui ne la suivent pas. Du coup, elle choisit volontairement de s'isoler et s'efforce de rendre impossible l'unité d'action, même si elle se réalise parfois au niveau des entreprises. FO, très réticente à s'engager dans la rénovation des pratiques syndicales, est restée ouverte, malgré ses débats internes, à la recherche de convergences sur des problèmes précis (négociations salariales dans le secteur public et nationalisé, accord Unedic). Une proximité relative dans la recherche de résultats syndicaux a existé, ces trois années, entre CFDT, FO, CGC et CFTC. Ce qui n'empêche nullement la CFTC, par exemple, de réaffirmer son originalité doctrinale. La FEN a entamé un effort de réflexion, d'adaptation. Comme la CFDT, elle s'efforce d'améliorer les confrontations et coopérations intersyndicales.

L'accord des organisations syndicales – seule la CGT s'excluant – s'est réalisé pour exprimer une opposition résolue au terrorisme et la volonté de maintenir la cohésion démocratique de notre société. Le 1^{er} mai 1988 a aussi été l'occasion d'une manifestation intersyndicale pour s'opposer à l'exclusion, au racisme, et à l'intolérance. L'appel de la CFDT à un respect réciproque lors de la campagne prud'homale, et dans les mois suivants, a rejoint le souhait de nos partenaires. Seule la CGT fait preuve d'agressivité envers nous. Cette évolution vers plus de tolérance, ces progrès discrets dans l'harmonisation des positions face au patronat et au gouvernement sont lents mais prometteurs.

Conformément à son option unitaire, rendue manifeste en 1964 et inscrite dans ses statuts, la CFDT a la volonté de réaliser un syndicalisme de masse regroupant tous les travailleurs. Bien évidemment, elle sait qu'un tel objectif ne passe

par l'hégémonie d'aucune organisation, mais par un rapprochement entre les diverses organisations. Sur cette route, il peut y avoir des impasses. Ainsi la CFDT rejette une « recomposition » syndicale qui ne concernerait que le secteur public et affaiblirait en conséquence, la capacité de défense des salariés actifs ou chômeurs du secteur privé. Un chemin plus solidaire doit être emprunté. De même, elle sait que l'unité ne se décrète pas du sommet et ne peut se construire qu'à partir de la convergence de volontés collectives.

Il serait vain de négliger les différences de culture syndicale et de rêver pour demain une unité permanente dans les contenus, les formes d'action et les stratégies. Mais il est nécessaire et urgent d'aller plus loin dans le rapprochement syndical, d'autant que la défense du rôle du syndicalisme et l'unification européenne posent des questions redoutables à un mouvement syndical français divisé. La CFDT poursuivra résolument son engagement pour un pluralisme syndical plus coopératif, capable de dépasser peu à peu ses clivages historiques.

Enfin, il nous faut constater une certaine difficulté à **travailler avec des forces dont les méthodes ou les démarches sont différentes des nôtres**. Pourtant, nous confronter, apprendre à coopérer avec des associations, des mouvements de pensée, des intellectuels ou des mouvements sociaux présents sur des terrains proches des nôtres est une nécessité vitale. Notre analyse, comme notre action, part de notre connaissance directe du réel ; elle est donc limitée par notre implantation. Par exemple, nous connaissons peu les scolaires ou étudiants, nous n'avons que des contacts épisodiques avec les personnes en grande pauvreté. Il nous faut donc renoncer à toute attitude de monopole et rechercher la coopération avec d'autres forces, même si nous ne sommes pas totalement d'accord avec elles. Notre volonté de lutter contre les exclusions renforce la nécessité d'une telle démarche.

b) Nos ambitions pour les salariés et la société

Au regard des mutations en cours et des défis à relever, la CFDT propose des réponses, des objectifs à moyen et long terme qui, ensemble, dessinent les perspectives ambitieuses de son projet syndical. Quatre objectifs apparaissent particulièrement significatifs. Nous évoquons ici leur portée transformatrice, les actions et revendications qui les concrétisent étant présentées dans la résolution



PLANTU

« Priorités revendicatives », comme dans le rapport et la résolution sur notre politique internationale.

1) CHÔMAGE ZÉRO

Dans une société où le travail est le moyen privilégié de l'insertion sociale et de l'autonomie individuelle, permettre à chacun d'avoir une possibilité de travailler est une exigence première. Cette exigence est pourtant bafouée. Faut-il alors rêver d'un retour « au plein emploi, ancien modèle » ? Certains éléments l'interdisent. D'abord, le poids du chômage actuel qui, en tout état de cause, ne pourra être résorbé en quelques mois, ni même quelques années, d'autant que les gains de productivité, dans l'industrie et les services, se poursuivent à un rythme soutenu grâce souvent à l'introduction de nouvelles technologies moins pénibles pour les salariés. Ensuite, les emplois et les secteurs porteurs, qui ne peuvent plus être les mêmes, vu la quasi-saturation de certains marchés et la mondialisation de l'économie.

En même temps, le contenu du travail s'est transformé irréversiblement. Les exigences de formation se sont accrues et diversifiées ; le système de formation initiale ne peut répondre à la totalité des besoins des salariés au cours de leur vie professionnelle et la formation est devenue partie intégrante du travail ; pour les jeunes, des formes spécifiques facilitant le passage à la vie active et l'insertion professionnelle sont durablement nécessaires. Pour leur part, les salariés veulent de plus en plus concilier vie professionnelle et projets personnels : cela n'est possible qu'avec plus de souplesse et de maîtrise de leur temps de travail et une diversification positive des statuts salariaux, ce qui suppose d'abandonner la rigidité des conceptions tayloriennes.

Cette volonté de sortir du taylorisme rejoint les besoins de la gestion des entreprises, plus complexe dans la nouvelle donne économique. Exercer le même emploi dans la même entreprise toute sa vie ne peut plus être le modèle unique du salariat : ce n'est plus l'aspiration première de tous les salariés.

Si le retour en arrière n'est ni possible,

ni souhaitable, le statu quo n'est pour autant pas acceptable.

La CFDT est convaincue qu'il est possible de se donner le projet de vaincre le chômage par un type de développement reposant sur l'augmentation du temps libre et l'amélioration de la qualité de la vie. Pour cela, il nous faut réaliser une triple transformation : transformer la croissance économique pour qu'elle apporte des réponses aux besoins non satisfaits et ne s'alimente plus de licenciements sans reconversion ; transformer les modes de consommation et de vie, pour qu'ils s'orientent vers une meilleure qualité de la vie, de l'environnement, de la satisfaction des aspirations individuelles ; transformer la notion d'emploi pour que chacun puisse accéder au marché du travail et se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette brève formule « chômage-zéro » recouvre donc une vaste ambition.

Sans répondre totalement au défi de l'exclusion, qui a aussi d'autres causes que le chômage, le chômage-zéro contribue à en diminuer l'ampleur. Et s'il intéresse en premier lieu les chômeurs, et les parents de chômeurs, il concerne aussi l'ensemble de la population. En rendant disponibles de nouveaux biens et services, en proposant de nouveaux types d'emploi, la progression vers le chômage-zéro accroîtra les marges de choix de chacun et infléchira le type de développement vers une meilleure satisfaction des besoins de tous. C'est bien une ambition pour la société tout entière !

Pour la réaliser, la CFDT n'est pas démunie : l'action pour l'emploi, sous toutes ses formes, est déjà engagée et se poursuivra.

— Dans l'entreprise ou l'administration, l'emploi doit guider les décisions des employeurs. La CFDT intervient pour



cela sur les choix d'investissement, d'organisation du travail, de qualification, de partage de la productivité, de politique salariale. Face aux licenciements, ou aux réductions d'effectifs et redéploiements dans les fonctions publiques, la CFDT élabore des contre-propositions viables pour l'emploi, la qualité du produit ou du service.

— **La réduction du temps de travail** jointe à une meilleure organisation du temps de travail est un axe clé pour progresser. Elles permettent la sauvegarde et la création d'emplois. Réduction et aménagement ont aussi des conséquences bénéfiques pour la vie sociale : conciliation plus facile de la vie professionnelle et de la vie familiale et donc progrès dans l'égalité entre hommes et femmes ; accroissement du temps libre, si important pour l'épanouissement des individus, notamment des jeunes, et leur prise de responsabilités collectives.

— **La politique économique des pouvoirs publics** doit faire de l'emploi un objectif, et non la simple résultante éventuelle d'autres considérations déclarées prioritaires. L'emploi doit guider les choix (budget, taux d'intérêt, soutien sélectif à l'investissement). Il justifie une relance de la planification nationale articulée avec de véritables plans régionaux. Il impose que l'on renforce la coopération européenne et que l'on mette enfin en œuvre une stratégie concertée de relance pour la croissance et l'emploi.

— **D'autres axes d'intervention** peuvent contribuer à orienter peu à peu notre société vers le chômage-zéro : les efforts pour améliorer la formation initiale des jeunes et la formation permanente ; la mise en place de formations en alternance ; les diverses formes d'insertion professionnelle des jeunes, dont il nous faut combattre les détournements et imposer qu'elles répondent bien à leurs finalités ; les formes spécifiques de réinsertion pour les chômeurs de longue durée et les bénéficiaires du futur revenu minimum d'insertion ; la conquête, avec les contrats de conversion, des premiers éléments d'un droit de la mobilité professionnelle qui reste largement à construire.

— Orienter l'économie vers la **satisfaction des nouveaux besoins** créés par l'extension du temps libre, le vieillissement de la population ou le développement du travail salarié des femmes se traduirait par un nombre important de créations d'emplois. Il en va de même pour l'amélioration de l'habitat ou la protection de l'environnement, entre autres. L'analyse de la CFDT, confortée par l'expérience des associations et des entreprises intermédiaires, mais aussi des TUC, a montré que répondre à cette nouvelle demande permettrait d'augmenter le volume global de l'emploi, d'accélérer l'insertion profes-

sionnelle des catégories les plus en difficulté, et de transformer peu à peu les activités nouvelles en emplois durables. La CFDT, sans attendre tout des pouvoirs publics, entend continuer à prendre des initiatives dans ce sens. Mais une stimulation des pouvoirs publics, surtout au niveau des collectivités territoriales est elle-même nécessaire.

Pour avancer vers le chômage-zéro, il nous faut prendre appui sur les liens étroits qui existent entre l'économie et le social. On ne peut séparer la politique économique globale des stratégies d'entreprise, les réponses à la nouvelle demande née des besoins sociaux de la nécessaire réinsertion des chômeurs et du développement de nouveaux types d'emploi. Car tous ces éléments sont partie prenante de notre stratégie de croissance, d'une autre croissance où le chômage soit annulé. On ne peut non plus séparer politique globale et initiatives microéconomiques de développement local. La concertation des acteurs locaux au niveau d'un bassin d'emploi crée une dynamique, dégage une capacité de créations d'emplois, et constitue un relais indispensable aux impulsions macro-économiques.

Enfin il nous faut être attentifs, au-delà des aspects conjoncturels et des abus rendus possibles par le poids du chômage, aux aspects novateurs de certaines formes nouvelles d'emploi. Ces emplois dits atypiques portent en germe une diversification du contrat de travail qui pourrait répondre à certaines aspirations au temps choisi (en raison de jeunes enfants à charge, de poursuite d'études ou d'activités de loisirs, de préparation à la retraite) s'ils étaient dotés de garanties adaptées, et choisis sur la base d'un volontariat, actuellement largement illusoire.

2) POUR CHACUN, UN TRAVAIL DE QUALITÉ, D'AUTRES RAPPORTS SOCIAUX.

L'éclatement des situations professionnelles est extrême. Pourtant chaque salarié aspire à un travail de qualité, où il puisse réaliser son projet professionnel, utiliser et développer ses capacités, être reconnu au sein de son collectif de travail, vivre des relations hiérarchiques fondées sur la compétence et la concertation, concilier vie professionnelle et vie hors travail. Cette aspiration commune à tous se confronte à des réalités très diverses. Elle doit donc se traduire en priorités et en revendications, diverses elles aussi. Mais en même temps, partout la CFDT cherche à obtenir les droits individuels et les garanties collectives nécessaires pour que le travail devienne une activité socialement efficace et individuellement épanouissante.

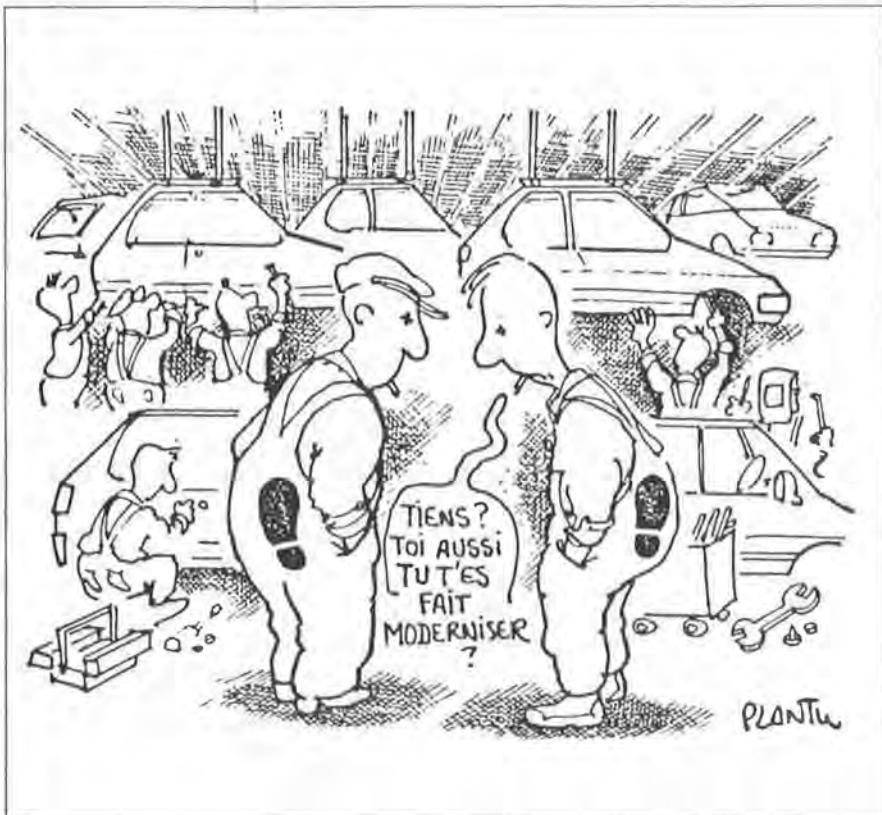
Se fixer un tel objectif quand le chômage pèse si lourdement est en partie

utopique. Pourtant, cette utopie est nécessaire car le changement du travail, de l'entreprise et du service public contribue à infléchir le modèle de croissance, à imposer la prise en compte d'autres critères que ceux du profit immédiat et à avancer vers le chômage-zéro.

La première façon de concrétiser cette ambition porte sur **le contenu du travail**, et d'abord sur la façon dont il est organisé. Les techniques de production, la division du travail ne sont pas soumises à un déterminisme technologique ou financier ; plusieurs solutions sont possibles, comme le prouvent l'abandon progressif du taylorisme dans un certain nombre d'entreprises ou les tentatives de recomposition des tâches administratives dans certains services publics. Réduire, éliminer peut-être, la parcellisation des tâches, la sous-qualification, la pénibilité du travail passe par de vastes changements de l'organisation du travail. Le droit d'expression, l'heure d'information syndicale, l'enquête auprès des salariés sont les leviers pour y parvenir.

Notre ambition porte aussi sur **l'organisation des rapports hiérarchiques** et la gestion du personnel. Lorsque la direction impose ses choix, sous couvert d'une conception monarchique de l'autorité, lorsque les rapports hiérarchiques bloquent l'initiative et l'intervention des salariés, c'est au détriment de la capacité d'adaptation et de la compétitivité de l'entreprise ou de l'efficacité du service public, donc du développement de l'emploi. La CFDT, au nom de l'intérêt des salariés mais aussi du progrès économique et social, revendique à la fois la participation et le conflit, avec toutes les conséquences à en tirer sur la circulation de l'information, les débats avec la hiérarchie, la transformation des processus de décision. Ceux-ci doivent permettre la confrontation, la concertation et la négociation entre directions d'entreprise, et représentants des salariés. Il ne s'agit pas pour le syndicat de prendre les décisions dans la gestion de l'entreprise mais de peser sur leur élaboration, et pour cela de voir son rôle pleinement reconnu. La CFDT entend notamment négocier le contenu même du travail pour permettre à chacun de travailler mieux, dans le privé en prolongation du droit d'expression, dans les fonctions publiques en élargissant le champ de la négociation.

La qualification est un enjeu de cette ambition. Elle prend une force particulière dans les nouvelles professions qui émergent, notamment dans le secteur des services. Peu reconnues et mal payées, elles ont pourtant une utilité sociale réelle ; les salariés qui les assurent en sont conscients. Il nous faut imposer la reconnaissance professionnelle et la qualification de ces activités :



nettoyage, garde d'enfants, restauration rapide...

Plus largement, nous entendons obtenir la reconnaissance des compétences exercées et la requalification des travaux ouvriers, avec une vraie grille de salaires. La revalorisation du Smic, par ailleurs nécessaire, ne peut plus être le seul moyen de progression des bas salaires : formation et qualification doivent y contribuer. Il nous faut parvenir à ce que tous les salariés, quelle que soit leur qualification initiale, aient une possibilité d'évolution professionnelle conforme à leurs capacités et leurs aspirations. Dans le secteur des fonctions publiques, cet enjeu de la qualification est inséparable de la volonté d'améliorer le service rendu aux usagers : une rénovation en profondeur des services publics est nécessaire pour répondre aux besoins de la population mais aussi aux aspirations des salariés de ces secteurs. Cette action doit s'accompagner d'une revalorisation des classifications.

Des préoccupations aussi anciennes que le mouvement ouvrier sont toujours actuelles : celles des **conditions de travail** et de leurs effets sur la santé. Il faut sans relâche poursuivre la pression contre les nuisances traditionnelles et d'abord les accidents provoquant mort ou handicap. Mais il faut aussi repérer et éviter les nuisances et les risques induits par les nouvelles technologies, en tirant au contraire parti des améliora-

tions rendues possibles par le progrès technique. Pour cela, il est nécessaire de développer la négociation sur les processus de changement technologique comme sur les conditions de travail en s'appuyant sur les apports des CHSCT, institutions qui doivent se généraliser dans les fonctions publiques.

Obtenir par une action syndicale forte et persévérante de tels avantages sur l'organisation du travail, la qualification, les conditions de travail aurait une portée considérable. En fait il ne s'agit de rien moins qu'un changement de l'exercice du pouvoir et des rapports sociaux dans un sens autogestionnaire.

Ce changement serait le meilleur garant contre les risques de voir la modernisation se traduire par la fabrication de nouveaux exclus : les travailleurs peu qualifiés laissés en rade par la vague technologique. Il nous aiderait dans notre ambition d'amener les entreprises à s'insérer pleinement dans leur environnement économique local et dans leur filière professionnelle, et à assumer l'ensemble de leurs responsabilités économiques et sociales. Il aurait des conséquences positives hors de l'entreprise, sur le contenu de la formation initiale et de l'école, sur le rapport à la santé et la médecine préventive, sur les comportements de consommation et les modes de vie. Bref, des rapports sociaux au travail transformés modifieraient l'ensemble des rapports sociaux. Que chacun aie un

travail de qualité, voilà une ambition qui dépasse les murs de l'usine ou du ministère et concerne la société dans son ensemble.

3) MOINS D'INÉGALITÉS, DES GARANTIES POUR TOUS

Les progrès de la protection sociale réalisés depuis un siècle sont menacés par le chômage qui porte en germe des tensions, voire des cassures sociales douloureuses. D'autre part, des inégalités importantes de garanties collectives existent entre salariés, suivant la taille de l'entreprise ou le type de contrat de travail. Donner à chacun des garanties solides représente une grande ambition et appelle une action tenace.

Le maintien et l'amélioration des garanties assurées par la protection sociale sont indispensables et possibles à condition de résoudre en profondeur le problème de leur financement. La popularisation des propositions CFDT doit se poursuivre et s'intensifier. Il faut aussi adapter la protection sociale à la diversification des statuts salariés : quels droits à la retraite par exemple pour les jeunes en contrats de travail précaires et intermittents ?

Des protections nouvelles sont aussi à inventer. La diversification des formes d'emploi tout comme l'aspiration des salariés à plus de liberté individuelle et d'autonomie dans le travail ont obligé la CFDT à affiner son approche des garanties individuelles et collectives. Leur extension à tous est plus que jamais nécessaire mais il n'est pas possible de les concevoir coulées dans un moule uniforme. Il nous faut obtenir pour chacun des garanties, non pas identiques, mais équivalentes et parvenir à ce que tous les salariés, quelle que soit leur situation de travail, les retraités et les chômeurs puissent participer à l'action syndicale et en bénéficier.

Egaliser la situation des salariés des PME est le premier axe de cette ambition. Ces salariés sont en situation de sous-droit, parce que les règles sociales et les formes traditionnelles du syndicalisme sont mal adaptées à leurs entreprises. Si le Code du travail ou la convention collective est bafouée, il est bien difficile d'y faire intervenir le syndicat ou l'inspecteur du travail. Mettre en place d'autres méthodes syndicales, d'autres institutions représentatives, notamment en développant des instances paritaires professionnelles locales pour les petites entreprises donnant à chaque salarié le droit à un représentant collectif, est la seule façon de garantir les millions de salariés qui y travaillent. L'obtention de droits professionnels, sociaux et syndicaux, adaptés au fonctionnement de ces entreprises et aux besoins de ces salariés est une avancée nécessaire vers une société moins inégalitaire.



L'égalité professionnelle entre hommes et femmes, malgré la conquête de moyens légaux donnant plus d'efficacité à l'action syndicale, ne progresse que lentement. La CFDT tout entière veut se mobiliser pour égaliser la situation professionnelle des quelque 8 millions de salariées.

Pour tous les salariés, la **garantie d'un salaire décent** correspondant à sa qualification est la condition de sa qualité de vie. C'est aussi une exigence de dignité. Le non maintien du pouvoir d'achat quand la productivité s'accroît et la situation financière de l'entreprise s'améliore, est un déni de justice. Il en va de même du refus de reconnaître à un salarié sa qualification. Aucun salarié ne devrait donc rester au Smic : chacun a droit à une évolution professionnelle.

Face au chômage massif et durable, de nouvelles garanties sont nécessaires. Il faut des droits couvrant les individus contraints à la mobilité géographique ou professionnelle. Il faut organiser la gestion prévisionnelle des emplois et utiliser mieux la formation permanente pour la reconversion, améliorer les dispositifs de reconversion et les plans sociaux. Souvent, les directions préfèrent dans leur entreprise accélérer la rotation de la main-d'œuvre, multiplier les contrats précaires, plutôt que d'imaginer une réorganisation du travail souple et innovante, appuyée sur des salariés garantis et qualifiés. Il est donc indispensable d'imposer des garanties propres à toutes les situations de travail pour empêcher le développement de la précarité. C'est ce que la CFDT a su faire pour les intérimaires. C'est ce qui reste à faire pour tous les contrats de travail atypiques, en particulier par l'amélioration des conventions collectives.

Plus largement, la CFDT ambitionne de **surmonter les multiples difficultés qui freinent la participation de certains à la vie sociale**. L'intégration des immigrés

dans le respect de leur projet individuel est un axe prioritaire qui suppose une action résolue dans les quartiers (école, logement, vie associative et culturelle, droit de vote aux élections locales) ainsi que sur le lieu de travail (non discrimination, accès à la fonction publique).

Les chômeurs de longue durée, les hommes et femmes du « Quart Monde », se retrouvent souvent exclus de fait du travail et de la vie sociale. Le maintien des prestations de chômage, le droit à la conversion professionnelle et à la réinsertion, l'extension à tous de la protection sociale, la mise en place d'un revenu minimum d'insertion efficace, l'amélioration de la qualité du logement sont nos objectifs pour combattre l'exclusion. Dans une telle action, orientée vers une population qui n'a plus contact avec l'entreprise, le rôle de l'interprofessionnel est crucial.

Agir pour que les retraités ne se retrouvent pas marginalisés, soit par une baisse du pouvoir d'achat des retraites, soit par la non prise en compte de leurs besoins spécifiques (logement, transports, services à domicile, loisirs) est aussi notre ambition.

Enfin, la CFDT entend favoriser au maximum l'insertion professionnelle et sociale des handicapés. La CFDT est mue par la volonté que chacun, aussi vulnérable soit-il, aie sa chance et voie ses droits respectés. Elle sait que cette ambition n'a rien d'un égalitarisme réducteur mais vise à instaurer de nouvelles solidarités dans une société française plus juste et plus harmonieuse.

4) UN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL SOLIDAIRE

Les développements technologiques et les gains de productivité contrastent brutalement avec la situation de la majorité des êtres humains qui subissent la faim, la maladie, la guerre ou l'oppression. Et ce scandale est structurel. La CFDT est consciente des limites de ses possibilités mais aussi de l'urgence de réduire les inégalités d'un monde de plus en plus interdépendant, de respecter les droits fondamentaux des individus et des peuples, et d'abord les droits à la vie, à la paix, à l'indépendance et à la liberté.

Il est nécessaire de **rééquilibrer les rapports économiques avec le Tiers monde**. Car actuellement, ils favorisent l'enrichissement des pays les plus développés. Certains pays ont connu une industrialisation rapide dont doivent bénéficier leurs salariés ; la CFDT apporte un soutien résolu à l'action de leurs organisations syndicales pour qu'elles puissent se développer et agir, en toute indépendance. D'autres pays, pour sortir du cercle vicieux de la dette et du sous-développement, ont besoin de conditions financières et commerciales



adaptées. La CFDT est convaincue de la nécessité d'impulser pour eux une dynamique de développement dont d'ailleurs les retombées positives soutiendront la croissance et l'emploi des économies industrielles.

De nouvelles règles monétaires, l'allègement ou l'annulation des dettes, au-delà du principe arrêté au sommet des pays industrialisés à Toronto, l'accroissement des aides au développement bénéficieraient à tous. La CFDT, à sa mesure, intervient en ce sens, comme l'expose le rapport consacré à notre politique internationale.

La paix dont bénéficie l'Europe repose sur l'équilibre de la peur et coexiste avec de multiples conflits où les armes françaises jouent leur rôle. La CFDT poursuivra son action en faveur d'un désarmement multilatéral et contrôlé pour parvenir à une paix fondée sur la sécurité réciproque. Mais la CFDT sait aussi qu'une paix accompagnée d'oppression et de misère est précaire. L'action pour la défense du niveau de vie et des libertés individuelles, collectives et nationales contribue à consolider la paix. Le syndicalisme ne peut pas tout, mais de nombreux exemples montrent que l'action de syndicats indépendants des pouvoirs en place joue un rôle déterminant pour la démocratie et le développement économique et social, et donc pour la paix. La CFDT continuera d'apporter à ce syndicalisme un soutien que son affiliation à la CISL permettrait de rendre plus efficace encore.

Pour la CFDT, les quatre ambitions qui viennent d'être présentées – chômage zéro, un travail de qualité, moins d'inégalités et des garanties pour tous, un développement international solidaire – pourraient se concrétiser plus aisément dans le cadre d'une **Europe unie**. La construction européenne, et, dans une première étape, la réalisation dans de bonnes conditions d'un espace économique et social commun est nécessaire pour redynamiser les économies des pays européens et préserver durablement ce qu'ils partagent : une tradition de libertés, un certain niveau de protection sociale et de qualité de vie. L'Europe est aussi nécessaire pour permettre, au-delà de l'affrontement des blocs, d'instaurer de nouvelles solidari-



tés à l'échelle mondiale, et notamment avec les pays du Tiers monde. Le choix européen de la CFDT est donc clair : l'Europe est le moyen d'avancer vers la réalisation de nos ambitions.

Pour autant, ce choix ne nous masque pas les difficultés à surmonter. Les différences d'histoire et de culture, les différences d'intérêts et de dynamisme économique, les égoïsmes nationaux et les vues à court terme des gouvernements, des employeurs, mais aussi des organisations syndicales ont marqué et continueront de marquer cette construction. Pour la CFDT, comme pour la CES, la définition d'un espace social européen parallèle à la réalisation d'un espace économique est une exigence fondamentale.

Actuellement, les patronats des pays européens – CNPF en tête – s'opposent à toute construction sociale européenne. Ils ne veulent ni négociations sociales européennes, de branche ou interprofessionnelle, ni lois permettant d'établir un « socle social » européen. Si la situation ne se modifiait pas, la construction européenne se résumerait alors effectivement à un « grand marché » régi par les lois du libéralisme économique le plus dur. Les dégâts sociaux seraient considérables : délocalisation d'activités vers les pays européens aux conditions sociales retardataires, transferts de main-d'œuvre, recul des garanties sociales...

La construction sociale de l'Europe est plus qu'une priorité : un véritable impératif. Le Conseil européen de Hanovre a souligné l'importance des aspects sociaux dans la construction du grand marché unique et a souhaité qu'elle s'accompagne de progrès dans les conditions de travail, la santé et la sécurité, dans le niveau de vie, dans l'accès à la formation. Il a émis le vœu que l'information et la consultation des organisations syndicales et patronales soient renforcées. Il est urgent que ces déclarations se concrétisent.

Cette prise en compte de la dimension internationale de notre action relève bien de la recherche d'efficacité. En même temps, elle s'enracine dans une volonté de justice et de solidarité à l'échelle planétaire. C'est une exigence permanente dans notre histoire, et une donnée centrale de notre identité.

* * *

On le voit, ces quatre axes – chômage zéro, un travail de qualité, moins d'inégalités et des garanties pour tous, un développement international solidaire – visent à réaliser une redistribution de la richesse et du pouvoir, plus équitable, plus solidaire ; ils engagent une transformation radicale des rapports sociaux, au travail comme dans la vie sociale.

Dessins de Plantu reproduits avec l'aimable autorisation de Jean Plantu et du journal « Le Monde ». – Signalons que « Le Monde » vient de publier un nouveau recueil des dessins de Plantu qui sera en vente au Congrès. Prix 45 F. Brochure « Le Monde ».

Nous vivons une époque charnière, une époque où les évolutions rapides risquent de brouiller les repères. La CFDT a la volonté de répondre aux défis exceptionnels de cette période en restant fidèle aux valeurs communes du mouvement ouvrier et en marquant l'avenir de son idéal. Pour y parvenir, la ténacité et la capacité d'innovation doivent aller de pair. Belles perspectives pour l'engagement de chacun et la mobilisation de tous. □

Résolution d'orientation

Projet

I. 1985-1988

APPRÉCIATION SUR L'ACTIVITÉ

100. Depuis le congrès de Bordeaux, le chômage massif et la poussée du libéralisme économique ont pesé lourdement sur la situation des salariés et sur l'action syndicale, affectée aussi par la désyndicalisation. La CFDT a connu des débats animés. Son parcours n'a pas été sans tâtonnements et difficultés. Mais pour l'essentiel, les orientations du congrès de Bordeaux se sont traduites positivement dans les faits :

Le débat sur l'adaptation du syndicalisme est maintenant bien lancé dans la CFDT.

L'action de la CFDT, ancrée sur ses priorités – emploi, solidarité, changement du travail – s'est développée et a marqué des points au regard des mutations. Mais la nécessité apparaît de rendre les objectifs et les pratiques plus offensifs, plus innovants.

Le travail en profondeur entrepris sur la syndicalisation est en train de montrer que la pente peut être remontée.

Une dynamique plus forte est amorcée, le Bureau national a rempli le mandat confié par le Congrès de Bordeaux.

II. Face aux mutations

LES DÉFIS ACTUELS

200. Les mutations en cours exigent, de la société française et du syndicalisme, un double effort. Alors que l'inquiétude et l'incertitude provoquent des réflexes conservateurs, il s'agit à la fois d'apporter des réponses immédiates à ceux qui sont affectés par les changements et d'engager des transformations plus profondes pour construire l'avenir.

201. L'exclusion sociale représente un défi majeur. L'augmentation du niveau et de la durée du chômage, le développement de différentes formes de marginalité et de pauvreté contrastent brutalement avec l'amélioration moyenne du niveau de vie dans les dernières décennies. L'ampleur des situations d'exclusion et le sentiment d'impuissance de ceux qui les subissent ou les redoutent mettent en péril la cohésion démocratique. La CFDT agit pour l'emploi et pour l'insertion sociale de tous. C'est la première réponse qui s'impose.

202. Les mutations du travail et la différenciation des situations d'emploi ont des conséquences très disparates : nouvelles formes de

pénibilité pour certains, ouverture de possibilités nouvelles de progrès professionnel pour d'autres. La CFDT entend peser pour une évolution positive et maîtrisée des situations de travail, répondant aux aspirations diversifiées des salariés.

203. La mondialisation de l'économie s'est renforcée sans que la coopération entre gouvernements permette d'impulser une stratégie concertée de croissance mondiale. Au contraire, les politiques de dérégulation monétaire et financière et les intérêts internationaux des entreprises rendent plus difficile la maîtrise des évolutions. Les pays du Tiers monde en sont les premières victimes, avec l'appauvrissement des pays les moins avancés et l'endettement des pays en voie d'industrialisation. L'avenir des relations internationales est aussi hypothéqué par la persistance de foyers de tensions et par le surarmement. La CFDT entend contribuer à faire progresser un tout autre avenir de coopération et de solidarité. C'est une raison forte de son option européenne.

204. Les évolutions culturelles obligent le syndicalisme à bouger. L'identification à une

classe sociale, la confiance dans les modèles globalisants de transformation du monde, l'adhésion aux formes traditionnelles d'organisation sont en recul chez les salariés. En même temps, l'entreprise est valorisée.

Cependant, la dimension collective n'est pas absente des aspirations des salariés, comme en témoignent un fort attachement à la protection sociale, ou la capacité de mobilisation des jeunes sur de grandes causes humanitaires. En fait l'action collective ne mobilise efficacement que si les projets personnels peuvent s'y inscrire. Ces évolutions peuvent être source de progrès si, évitant l'individualisme et l'émiettement social, le syndicalisme invente de nouvelles formes de participation, de solidarité et d'action.

DES RÉPONSES TROP PARTIELLES

205. Face à ces défis, l'insuffisance des réponses apportées jusqu'ici par les forces politiques, économiques et sociales rend tous ceux qui doutent de l'avenir plus vulnérables aux thèses autoritaires, xénophobes et racistes. L'audience électorale obtenue par l'extrême-droite montre l'urgence des réponses à apporter.

206. Au-delà de leur diversité, les actions gouvernementales de ces dernières années ont montré leurs limites sur l'emploi : les pouvoirs publics seuls ne peuvent vaincre le chômage. Si le débat politique a progressivement gagné en lucidité, les projets politiques manquent d'ambition collective et de propositions ; ils ne suscitent pas suffisamment les initiatives des citoyens et des forces sociales.

207. Les mesures inspirées aux employeurs et aux gouvernements par le libéralisme économique ont aggravé les inégalités et la précarité tout en se montrant incapables de redresser la situation de l'emploi.

208. Dans les entreprises et administrations, les directions développent des politiques diverses de gestion du personnel. Certaines

misent sur la mobilisation des ressources humaines, avec souvent la volonté d'individualiser les rapports de travail et de contourner le syndicalisme. D'autres, plus nombreuses, s'en tiennent à une gestion brutale des effectifs, à la précarité, à la répression anti-syndicale. Trop souvent, ces politiques font obstacle au développement de l'emploi et à la réussite de la modernisation des entreprises.

209. Cette diversité des comportements, conjuguée à la volonté de libérer l'entreprise de toute contrainte, affecte la capacité de négocier des organisations patronales. La volonté patronale de parvenir à un accord, ou de faire respecter les accords signés, a souvent été insuffisante, ce qui a freiné la mise en place de solutions durables aux problèmes posés par les mutations en cours.

210. Le syndicalisme lui-même apporte des réponses trop limitées. Il a plus de difficultés à élaborer des revendications actualisées, crédibles et mobilisatrices parce que ses adhérents sont moins nombreux, et ses liens plus distendus avec les salariés.

211. La CFDT a l'ambition d'agir avec tous les salariés pour développer leur autonomie et leur maîtrise sur leur vie professionnelle et sociale ; elle veut construire entre eux des solidarités plus fortes. Les mutations lui imposent un effort de réflexion novatrice. Sinon, ses valeurs historiques d'émancipation et de solidarité s'affaibliront. Renforcer l'efficacité de notre syndicalisme de défense et de transformation, c'est tout le sens et la portée de nos efforts d'adaptation dont ce congrès marque une étape. La CFDT poursuivra son effort d'élaboration d'objectifs, de pratiques d'action et de modes d'organisation, porteurs de ses ambitions. Au-delà, le BN aura à définir les moyens et méthodes nécessaires pour intensifier la réflexion sur notre projet syndical.

III. Les fondements de notre projet syndical

300. L'action quotidienne des militants CFDT s'inscrit dans une cohérence d'ensemble visant à réaliser un changement ambitieux du travail et de la société. Notre projet syndical éclaire cette portée transformatrice de notre action. Il concrétise les valeurs permanentes du mouvement ouvrier : liberté, responsabilité, solidarité. Il est par nature évolutif, car il tire les enseignements des actions menées et s'appuie sur les changements pour saisir les opportunités de nouveaux progrès sociaux.

L'AUTOGESTION

301. Le projet syndical de la CFDT est fondé sur l'autogestion. Il est fidèle aux valeurs que nous avons rassemblées sous le terme de socialisme démocratique et que nous traduisons aujourd'hui par le terme d'autogestion qui rend mieux compte de notre identité, de

notre tradition d'autonomie syndicale, refusant toute confusion entre syndicalisme et politique.

L'autogestion est à la fois une perspective et une démarche visant à organiser le travail et la vie collective à partir du développement permanent de la capacité d'autodétermination des individus et des groupes. L'autogestion n'est donc pas un modèle de société idéale. Elle est un principe qui oriente la CFDT dans ses choix de revendications, de méthodes d'action et de formes d'organisation. Elle implique l'adhésion et la participation du plus grand nombre à l'action de la CFDT.

302. L'autogestion porte en elle une contestation de tout monopole de pouvoir, un changement dans la répartition des pouvoirs et les processus de prise de décisions. Elle fait du conflit et de la confrontation, de la concerta-

tion et de la négociation, des moyens de transformation de la société, d'approfondissement de la démocratie et de progrès social.

LE SENS DE NOTRE ANTICAPITALISME

303. L'action collective, syndicale et politique, favorisant le développement d'un Etat de droit, a profondément transformé depuis un siècle la société capitaliste française. Elle a inspiré des normes collectives, législatives ou contractuelles, qui ont limité le pouvoir patronal et la loi du marché. Mais la logique capitaliste reste une logique de profit, qui pèse sur la production des entreprises et sur la société entière au détriment de certains besoins et aspirations et au prix de graves inégalités.

Pour la CFDT, ce ne sont pas les intérêts financiers mais les droits de l'homme et les besoins sociaux qui doivent commander l'organisation de l'économie, de la société et de l'état ; c'est le sens de son anticapitalisme.

304. Pour la CFDT, la fonction d'entrepreneur est nécessaire ; mais elle ne représente pas la totalité des intérêts de l'entreprise, ni l'ensemble des rapports entre l'entreprise et la société. De même, le marché apporte à l'économie un réel dynamisme, tout en garantissant une certaine liberté de choix des consommateurs ; mais il ne permet pas de satisfaire les besoins sociaux s'ils sont insuffisamment rentables. Dans notre société complexe où le développement des initiatives et de la participation est la condition du progrès, il est nécessaire de concevoir des régulations collectives, des formes d'organisation économique et sociale qui fassent mieux prendre en compte les besoins sociaux.

305. L'entreprise – mais aussi l'administration – est à la fois un lieu de participation à un travail collectif et un lieu de conflits d'intérêts. La logique des directions visant d'abord la rentabilité financière est différente de la logique des salariés visant d'abord le progrès social. Cette situation, de nature conflictuelle, n'empêche pas que des convergences d'intérêt puissent s'établir sur certains objectifs. Elle rend indispensable l'existence d'un syndicalisme confédéré capable de porter le point de vue autonome des salariés.

306. Les mutations économiques transforment l'entreprise et le service public : les nouvelles technologies entraînent des reconversions ; la concurrence mondiale accroît l'exigence de compétitivité et d'efficacité et pèse sur les interventions économiques de l'Etat et des collectivités locales ; la survie de l'entreprise ou du service est dans de nombreux cas remise en cause. Toutes ces évolutions créent de nouveaux enjeux pour l'action syndicale. Nos réponses se concrétiseront de façon différente selon les entreprises et les administrations, car le patronat n'est pas homogène et les salariés sont porteurs d'aspirations diverses. Aussi toute entreprise, toute administration, appelle une analyse concrète de son fonctionnement et son environnement.

POUR UNE EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

307. Pour la CFDT, l'efficacité économique des entreprises et administrations ne passe pas par la baisse des coûts salariaux, ni par la diminution systématique des emplois. Son amélioration dépend de la qualité des relations sociales et des conditions d'emploi. Telle est la voie d'une modernisation économique et sociale.

308. La gestion participative développée dans certaines entreprises est un phénomène clé pour l'avenir car elle permet une efficacité que les gestions hiérarchiques traditionnelles ne peuvent pas atteindre. La CFDT entend tirer profit de ces nouvelles formes de gestion et les transformer, afin qu'elles répondent mieux aux aspirations des salariés. En même temps, la CFDT combat l'illusion aliénante selon laquelle ces formes de gestion aboutiraient à unifier les logiques et les intérêts en présence. De même, elle s'oppose aux nouvelles formes d'exclusion qu'elles peuvent engendrer.

309. Dans tous les lieux de travail, face à toutes les formes de gestion, la CFDT défend avec intransigeance les droits individuels et syndicaux des salariés. Elle entend faire reconnaître, par les employeurs comme par les pouvoirs publics, le syndicalisme comme l'interlocuteur indispensable au progrès économique et social.

310. Le changement juridique de la propriété des entreprises par leur nationalisation ne suffit pas à modifier de façon significative les rapports sociaux. L'avancée vers une propriété sociale suppose d'approfondir les transformations déjà intervenues depuis un siècle, en instaurant de nouveaux rapports contractuels, de nouveaux droits sur les décisions de l'entreprise pour les salariés, les consommateurs ou usagers, les collectivités territoriales, le Plan.

311. Les limites du marché rendent la planification indispensable pour recenser les besoins et explorer les solutions, fixer les priorités et assurer une cohérence aux décisions des pouvoirs publics, organiser des confrontations et coordonner les initiatives publiques et privées, impulser des réalisations. L'articulation contractuelle entre planification régionale et nationale en conditionne l'efficacité.

NOTRE RAPPORT AU POLITIQUE

312. Dans une société complexe, marquée par le chômage, l'action de l'Etat se modifie mais reste indispensable. La CFDT attend de lui qu'il lutte contre les exclusions et agisse pour l'insertion de tous, qu'il impulse des politiques pour l'emploi, qu'il garantisse un partage équitable des efforts, qu'il crée des conditions favorables au développement des initiatives. Elle rejette donc le libéralisme économique et l'étatisme, incapables de faire progresser l'ensemble de ces objectifs. Pour les atteindre, le pouvoir politique doit susciter la participation des citoyens aux débats et décisions et favoriser le développement de politiques contractuelles sur les questions

décisives pour l'avenir économique et social. Le développement d'une démocratie de participation s'impose.

313. L'autonomie de la CFDT repose sur sa capacité à définir elle-même ses positions, son action, son expression; à partir de sa propre analyse fondée sur la pratique et la réflexion de ses militants et adhérents. Forte de sa pratique d'indépendance, la CFDT se refuse à porter un jugement global a priori sur les gouvernements. Lucide sur les démarches et vigilante sur les propositions des forces politiques, elle porte son appréciation à partir des faits et des choix politiques concrets.

314. « L'action syndicale telle que la conçoit la CFDT : défense des intérêts et transformation de la société, a incontestablement une dimension politique. La CFDT entend l'assumer dans le respect des différences de fonction entre partis et syndicats. L'expérience du mouvement ouvrier français et international

confirme l'absolue nécessité de l'autonomie syndicale.

Notre conception de l'autonomie n'est donc ni neutre, ni partisane. Elle conduit la CFDT à prendre position lorsque les intérêts des salariés sont en jeu, à exprimer ses conceptions et à les faire avancer dans le débat public, mais la CFDT n'appelle pas à voter en faveur d'un parti ou d'un camp politique.

Cette position répond à l'attente des salariés et au nécessaire développement du rôle autonome des composantes de la société civile; elle accroît l'efficacité de nos interventions sur les pouvoirs politiques; elle renforce la cohésion de notre organisation respectueuse, comme le disent nos statuts, des convictions personnelles de nos adhérents.

Cette position est inséparable de la volonté sans faille de défendre les droits démocratiques fondamentaux, qui conduit la CFDT à combattre les thèses racistes et liberticides de l'extrême-droite.

IV. Notre projet pour la CFDT

UN SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

400. Dans la conception autogestionnaire de la CFDT, la légitimité du syndicalisme dépend de la participation des salariés à son action. La syndicalisation est une question décisive qui met en jeu la nature même du syndicalisme. La densité et la qualité des rapports entre les salariés et le syndicat dépendent d'abord du nombre d'adhérents et de la place qui leur est faite. La construction d'un syndicalisme d'adhérents fait donc partie intégrante du projet syndical de la CFDT.

401. Nous avons entrepris des efforts importants pour donner un élan à la syndicalisation; des changements de pratiques conséquents ont été mis en œuvre avec des résultats probants. Ces efforts seront poursuivis et amplifiés. Les sections syndicales s'attacheront plus particulièrement à faire entrer dans les faits les droits de l'adhérent CFDT; droit d'être défendu, d'être informé, de participer à l'élaboration des revendications et propositions, à la conduite de l'action et à l'appréciation des résultats, de choisir ses représentants, d'avoir accès à une formation syndicale.

402. Nous voulons construire un syndicalisme de proximité favorisant l'adhésion de tous. Il nous faut pour cela améliorer la qualité de notre accueil des non syndiqués et des adhérents. Nous devons aussi imaginer des formes d'organisation qui répondent aux besoins de tous, et notamment de ceux pour qui le syndicalisme serait le plus utile mais pour qui les pratiques traditionnelles ne sont guère adaptées: chômeurs, stagiaires, tucistes, salariés des très petites entreprises.

403. Le développement syndical fera l'objet d'efforts de réflexion soutenus. Il faut dépasser un élitisme trop fréquent. La recherche de nouvelles formes d'adhésion, de participation au syndicalisme, de contribution à son

financement – chèque syndical ou autre – doit se poursuivre. Toute proposition doit respecter le choix individuel volontaire des salariés et garantir les droits de tous les adhérents à participer à la vie syndicale.

DES ORGANISATIONS UTILES ET DÉMOCRATIQUES

404. La qualité de sa vie démocratique interne est un atout important de la CFDT. L'amélioration spectaculaire de l'information des adhérents avec la diffusion à tous de « CFDT-Magazine » doit y contribuer. La politique de communication et d'image de la CFDT est en train de se préciser. De nouvelles formes de débats et d'échanges entre militants ont été réalisées et seront poursuivies ainsi que les contacts directs entre responsables et militants. Nos structures syndicales sont souvent considérées comme trop nombreuses, trop lourdes et mal adaptées. Il est temps de réfléchir à leur évolution vers plus de souplesse, de complémentarité et de solidarité.

405. La formation syndicale est un service essentiel que les organisations offrent aux militants et aux adhérents; elle joue un rôle déterminant dans leur efficacité et leur cohésion. La mise à jour des contenus et des méthodes de formation des militants d'entreprise et des responsables de syndicat est bien engagée. Les organisations développeront prioritairement leurs activités dans ces deux directions.

406. L'effort développé par la CFDT pour rendre plus mixtes les instances responsables des organisations confédérées doit absolument être poursuivi. Partout ou presque, des mesures incitatives restent nécessaires. Les « chartes de la mixité » que mettent au point les fédérations et unions régionales permettront de nouveaux progrès.

**UNE PRATIQUE D'ACTION
MOBILISATRICE**

407. Pour traduire dans les faits nos ambitions, notre pratique d'action doit se montrer crédible et mobilisatrice. Quatre aspects apparaissent majeurs pour améliorer le rapport des forces en faveur de nos objectifs :

407.1. Les mutations de notre époque vouent à l'échec les stratégies du statu quo. Une position syndicale offensive suppose d'anticiper les évolutions pour les infléchir. C'est pourquoi la défense des acquis passe souvent par leur transformation.

407.2. La diversification de la situation du salariat aboutit souvent à créer des contradictions d'intérêts entre groupes salariés. Nous refusons un syndicalisme qui serait l'addition illusoire de demandes corporatistes. Sans nier les contradictions et pour les dépasser, nous entendons élaborer avec les salariés des revendications solidaires.

407.3. L'action en liaison directe avec les salariés et la participation syndicale aux institutions sont deux moyens complémentaires concourant aux mêmes objectifs qui doivent être étroitement liés pour atteindre l'efficacité et éviter toute dérive. Nous devons trouver des formes de vie syndicale qui permettent une meilleure participation des mandatés et des élus dans l'organisation.

407.4. La lutte contre l'exclusion, le racisme et pour l'insertion de tous devient un enjeu majeur. A partir de notre ancrage dans l'entreprise, il faut donc développer notre action interprofessionnelle et assurer une présence syndicale dans les quartiers sur les problèmes d'habitat, d'éducation, d'équipements collectifs, de loisirs. Cette démarche concourt à la réalisation d'un syndicalisme de proximité. Elle impose de coopérer avec les partenaires associatifs, institutionnels et syndicaux.

408. Nous entendons construire la mobilisation consciente et volontaire des salariés. Cela suppose un effort continu de contact permanent avec les salariés, d'utilisation des moyens offerts par le droit d'expression, l'obligation de négocier, les institutions représentatives, et passe par des formes multiples d'action. Toutes ces pratiques syndicales doivent favoriser la participation la plus large possible des adhérents et des salariés. Un syndicalisme participatif est la condition d'un meilleur rapport de forces.

409. La CFDT veut réactiver la politique contractuelle en l'ouvrant aux thèmes porteurs d'avenir. Elle veut renforcer le rôle pivot des branches pour enrichir les conventions collectives. Il est aussi nécessaire de faire porter la négociation sur de nouveaux champs – l'insertion des jeunes, la formation pour la conversion – où les régions ont à développer leur rôle contractuel.

AGIR AVEC D'AUTRES

410. La CFDT ne saurait se suffire à elle-même. C'est dans l'ouverture aux autres qu'elle affine sa connaissance des réalités et crée les conditions d'une meilleure efficacité. La CFDT coopère avec diverses forces sociales, mouvements de pensée, associations, sur des objectifs communs dans le respect des spécificités de chacun.

411. Conformément à son option unitaire, la CFDT agit pour un rapprochement intersyndical sur des objectifs communs, permettant de dépasser peu à peu les préventions nées de traditions et de cultures différentes.

412. La CFDT est convaincue de répondre à l'attente des salariés en agissant pour un pluralisme syndical plus coopératif, capable de réaliser progressivement, dans l'indépendance syndicale, un syndicalisme de masse regroupant tous les travailleurs.

V. Notre projet syndical pour les salariés et la société

500. La CFDT a l'ambition de transformer la société. Elle veut construire, grâce à l'action convergente de toutes les catégories de salariés, des réponses syndicales aux défis d'aujourd'hui. Quatre objectifs – le chômage-zéro, un travail de qualité pour chacun, des garanties solides pour tous, un développement international solidaire – dessinent ensemble les perspectives de son projet syndical. La résolution « Priorités revendicatives » en précise par ailleurs la concrétisation pour les trois ans à venir.

CHÔMAGE-ZÉRO

501. La CFDT rejette la fatalité du chômage. Sa volonté de réduire le chômage à zéro est une réponse d'autant plus engagée que nous savons l'impossibilité de revenir à l'ancien modèle de plein emploi. La CFDT est convaincue qu'il est possible de vaincre le

chômage par un type de développement reposant sur l'augmentation du temps libre et l'amélioration de la qualité de la vie. La diversification des formes d'emploi et la possibilité de se former tout au long de sa vie professionnelle doivent accompagner cette mutation.

502. la politique économique des pouvoirs publics doit faire de l'emploi un objectif guidant ses choix ainsi que ceux de la planification. Il s'agit de promouvoir une croissance pour l'emploi refusant le cycle infernal des licenciements et du déclin industriel et incitant à une meilleure satisfaction des besoins. Notre pays doit agir pour une stratégie européenne concertée de croissance et d'emploi.

503. Dans les entreprises et administrations, les employeurs doivent se donner l'emploi pour objectif. Pour la sauvegarde et la création d'emplois, la CFDT mènera une action vigoureuse sur la réduction et l'aménagement

du temps de travail, l'organisation du travail, les qualifications, les choix d'investissement, l'insertion professionnelle des jeunes.

504. Des gisements potentiels d'emploi existent, confirmés par l'expérience des entreprises et associations intermédiaires comme par les TUC. Il est nécessaire, en effet, de répondre aux besoins nés de l'extension du temps libre, du vieillissement de la population, du développement du travail salarié des femmes, de la volonté croissante d'améliorer l'habitat ou de protéger l'environnement. Répondre à cette nouvelle demande permettrait de développer des activités créatrices d'emplois, d'accélérer la réinsertion professionnelle des chômeurs et de transformer peu à peu en emplois durables des activités socialement utiles mais non rentables dans les conditions actuelles. La CFDT développera son action, en concertation avec les acteurs locaux, pour le développement local qui demande aussi le soutien des collectivités territoriales et des pouvoirs publics.

505. Des formes nouvelles d'emploi – temps partiel, contrats d'alternance, contrats atypiques – donnent souvent lieu actuellement à des abus qu'il nous faut combattre. La CFDT agit pour doter de garanties adaptées ces types d'emplois qui, s'ils étaient choisis volontairement, pourraient satisfaire certaines aspirations individuelles.

UN TRAVAIL DE QUALITÉ

506. La CFDT veut changer le travail, en faire une activité utile pour la société et où le salarié puisse réaliser son projet professionnel. L'organisation du travail doit favoriser l'initiative et la coopération, l'évolution professionnelle, la maîtrise collective des changements technologiques et de leurs conséquences, la qualité des rapports de travail. Il faut en même temps poursuivre l'amélioration des conditions de travail et développer la prévention des nuisances nouvelles.

507. La CFDT agit pour que chaque salarié soit doté d'une réelle qualification par la reconnaissance des compétences exercées de fait et par des progrès de la formation initiale et permanente. La requalification du travail des salariés peu qualifiés, la reconnaissance et la professionnalisation des nouvelles professions sont nécessaires et doivent se traduire dans une revalorisation des classifications.

508. En étendant le champ de la négociation collective à tout ce qui touche le contenu du travail, l'action de la CFDT a l'ambition de modifier en profondeur l'exercice du pouvoir et les rapports sociaux au travail dans un sens autogestionnaire. Une telle transformation aurait des conséquences très positives en dehors de l'entreprise sur les modes de vie, l'école, la santé...

DES GARANTIES POUR TOUS

509. La CFDT entend promouvoir une société moins inégalitaire où chacun bénéficie de garanties solides et du droit à être représenté et à s'exprimer, une société où une réforme de la fiscalité permette une réparti-

tion plus solidaire des richesses produites. Tout salarié a droit à un salaire décent correspondant à une qualification reconnue, à une évolution professionnelle et à une formation permanente, à des garanties en cas de reconversion et de mobilité. Tout retraité a droit à la garantie de son pouvoir d'achat et à la prise en compte de ses besoins spécifiques, notamment d'insertion sociale.

510. Le maintien de notre système de Sécurité sociale est une priorité majeure pour la CFDT. Pour y parvenir, elle entend élargir son financement par une contribution sur tous les revenus. Le développement de la prévoyance complémentaire doit permettre d'améliorer le niveau de couverture.

511. Pour éviter l'exclusion des chômeurs, la CFDT entend agir pour l'amélioration des prestations chômage, l'extension de la protection sociale à ceux qui ne sont pas couverts, la mise en place d'un revenu minimum qui conduise réellement à l'insertion.

512. L'approfondissement de notre lutte contre les discriminations entre hommes et femmes passe par l'égalité professionnelle et donc par une action tenace pour obtenir la négociation de plans d'égalité dans les entreprises.

513. Il faut mettre fin aux discriminations subies par les salariés des petites entreprises, obtenir des droits sociaux, professionnels et syndicaux équivalents, adaptés à leur spécificité, faire respecter les dispositions légales ou contractuelles, notamment par l'instauration de commissions paritaires professionnelles locales.

514. L'intégration des immigrés dans le respect de leur identité et de leurs projets individuels doit mobiliser l'action syndicale dans les quartiers et sur les lieux de travail. La CFDT s'opposera à tous les comportements xénophobes et racistes, à toutes les décisions des pouvoirs publics locaux ou nationaux rendant plus difficile cette intégration.

UN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL SOLIDAIRE

515. La CFDT est consciente de l'urgence du combat contre la faim, la maladie, la guerre et l'oppression qui frappent tant de peuples à travers le monde. Elle développe une action importante de coopération intersyndicale. Elle entend peser pour garantir le respect des droits fondamentaux des individus et des peuples à la vie, à la paix, à l'indépendance et à la liberté. La résolution internationale soumise par ailleurs au Congrès indique nos priorités d'action.

516. Il est indispensable de s'opposer au désordre monétaire et économique international et de contribuer à un développement solidaire de l'économie mondiale, facteur de démocratie et de paix. Le choix européen de la CFDT est fondé sur cette analyse. Pour bâtir une Europe qui ne soit pas qu'un marché régi par les lois du libéralisme économique, la construction d'un espace social européen, par la loi et la négociation, est un impératif. □

Priorités revendicatives pour les trois années à venir

Projet de résolution

I. Préambule

100. La politique d'action de la CFDT prolonge la résolution d'orientation présentée à ce congrès. Elle répond à une triple ambition :

101. Construire des solidarités actives capables de faire reculer les processus d'exclusion et les situations précaires dans les entreprises et la société ;

102. Peser sur les mutations en cours en inscrivant la marque de nos choix collectifs et de notre action dans les nouvelles situations de vie, de travail et d'emploi ;

103. Prendre en compte les aspirations et besoins des salariés, chômeurs, retraités, et leur donner les moyens de participer, par l'action syndicale, à la maîtrise de leur avenir.

104. Pour progresser dans ces ambitions, la CFDT a la volonté de développer la syndicali-

sation, d'enrichir sa capacité revendicative, de renouveler les pratiques syndicales.

105. La mise en œuvre nécessite une action articulée dans laquelle toutes les structures professionnelles et interprofessionnelles ont un rôle et des responsabilités à assumer, selon leurs réalités et champ d'intervention.

106. Dans ce cadre, la Confédération assume un rôle d'impulsion, d'animation, de coordination pour développer la mobilisation sur les trois priorités qui constituent le socle commun de notre action et que toute la CFDT entend faire progresser durant les trois années à venir :

- changer le travail,
- diversifier et renforcer l'action pour l'emploi.
- construire des garanties sociales pour tous.

II. Les salariés au cœur des changements du travail

200. UNE MODERNISATION MAL ENGAGÉE

201. Les salariés sont de plus en plus confrontés à des changements dans leur travail et leur emploi. Aucun secteur d'activité, aucune catégorie professionnelle ne sont épargnés.

202. La modernisation est mal engagée. Une majorité du patronat en a une vision réductrice, élitiste et autoritaire :

203. Réductrice quand les aspects sociaux sont ignorés ou considérés comme secondaires ;

204. Élitiste, quand des catégories de salariés sont tenues à l'écart ou exclues des transformations engagées ;

205. Autoritaire quand les employeurs refusent de reconnaître l'organisation syndicale comme acteur à part entière.

206. Ces conceptions nuisent à la modernisation. Elles entravent son efficacité économique et sa portée sociale.

210. PAS D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE SANS PROGRÈS SOCIAL

211. La CFDT porte trois exigences :

212. Les aspects sociaux sont indissociables des aspects économiques, technologiques et organisationnels ; ils doivent être traités conjointement. C'est un facteur-clé pour la réussite des objectifs poursuivis.

213. Tout changement lié à l'organisation et au contenu du travail relève de la négociation avec les organisations syndicales. A cet effet, la branche professionnelle ou, pour la fonction publique, l'échelon administratif approprié a à remplir un rôle d'orientation et d'impulsion en faveur d'objectifs dont la mise en œuvre sera réalisée et adaptée dans chaque entreprise ;

214. Les droits d'information et d'expression des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail doivent s'exercer pleinement,

215. L'entreprise, lieu d'investissement des salariés, de création d'emplois et de richesses, est autant notre affaire que celle des employeurs. La CFDT veut élargir l'espace d'action du syndicalisme pour infléchir les logiques principalement financières, peser sur les décisions d'investissement et les choix qui conditionnent l'organisation du travail, la quantité et la qualité des emplois.

220. CHANGER LE TRAVAIL : UN AXE STRATÉGIQUE D'ACTION

221. La CFDT agira pour un changement et une organisation du travail qui :

222. reconnaissent les compétences et savoir-faire, développent les qualifications pour le plus grand nombre de salariés, ouvrent à tous un déroulement de carrière et valorisent la professionnalité des activités, particulièrement celles qui sont les moins considérées ;

223. augmentent l'intérêt au travail par l'enrichissement des tâches de chacun et par l'élargissement des espaces d'autonomie et de responsabilité individuelle et collective dans le travail ;

224. fassent de la quantité et de la qualité de l'emploi un critère à prendre en compte lors des choix technologiques et organisationnels ;

225. renforcent l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;

226. prennent en compte les aspirations des salariés à une plus grande maîtrise de leur temps personnel ;

227. protègent les salariés des agressions qui touchent à leur intégrité physique et mentale ;

228. assurent des possibilités d'insertion de qualité à des jeunes et à des chômeurs de longue durée.

229. Ces choix fondamentaux éclairent et donnent de la cohérence aux propositions et actions revendicatives de la CFDT au quotidien.

230. AVANCER VERS LES 35 HEURES POUR L'EMPLOI

231. La réduction du temps de travail est décisive pour faire reculer le chômage et pour que les salariés appréhendent positivement la modernisation des entreprises et des administrations.

232. L'action de la CFDT s'intensifiera pour réduire la durée effective du travail, diminuer

les heures supplémentaires et obtenir la possibilité de récupération en temps majoré.

233. Pour concilier la compétitivité des entreprises, l'efficacité des services publics, et le développement de l'emploi, il faut lier réduction et aménagement du temps de travail.

234. Toute réorganisation du travail est une occasion à saisir pour réduire le temps de travail et faire reculer les précarités. Les modalités de la réduction, la nature et l'ampleur des aménagements, le type de garanties nécessaires appellent la mise au point de revendications adaptées aux différentes réalités professionnelles.

240. AUGMENTER LE TEMPS DE FORMATION DES SALARIÉS

241. La formation est un investissement pour l'entreprise et une garantie pour l'avenir professionnel des salariés comme pour l'emploi. En lien avec l'amélioration de l'organisation du travail, la formation est un moyen privilégié pour développer les qualifications, préparer les évolutions professionnelles. Un effort particulier est à réaliser en faveur des salariés non qualifiés.

242. 1 % au moins du volume des heures travaillées sur l'année doit être consacré à la formation des salariés dans chaque entreprise. Le temps de formation est constitutif du temps de travail. Un minimum sera garanti à chacun. Le congé individuel de formation devra, par ailleurs, trouver les moyens d'un plus grand développement.

250. NÉGOCIER DES PLANS D'ADAPTATION

251. Les changements technologiques et de l'organisation du travail affectent les conditions de l'emploi et le contenu du travail. Notre action vise à préserver les intérêts des salariés et à proposer des solutions permettant des avancées sociales et économiques.

252. Ces changements doivent, en conséquence, faire l'objet :

– de bilans réguliers de branches et d'entreprises pour permettre de caractériser les évolutions en cours et prévisibles ;

– de négociation de plans ou de mesures d'adaptation suivant l'importance des mutations en cours ou prévisibles.

253. La mise en œuvre de ces objectifs passe par une articulation des droits de négociation, d'expression et d'expertise et du rôle des instances représentatives.

260. PROGRESSER VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

261. Les équipes syndicales se saisiront des rapports annuels de situation comparée entre les hommes et les femmes dans les entreprises pour sensibiliser les salariés aux inégalités constatées, élaborer et obtenir des mesures de rattrapage. Les changements du travail sont une occasion à saisir pour négocier des plans d'égalité professionnelle.

270. METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SALARIALE LIANT POUVOIR D'ACHAT ET EMPLOI

271. La politique patronale vise à rendre les négociations salariales inopérantes en développant l'individualisation, en remettant en cause l'ancienneté, en bloquant l'évolution des grilles de salaires, en intégrant des mesures catégorielles ou des promotions dans les enveloppes d'augmentations générales.

272. L'action syndicale se développera autour des objectifs suivants :

273. Le maintien du pouvoir d'achat doit être préservé, sans inclure les mesures individuelles ou le glissement-vieillesse-technicité pour les fonctions publiques.

274. La progression du pouvoir d'achat doit être liée à la reconnaissance des qualifications et à l'ouverture de déroulement de carrière pour tous. Les augmentations conclues de gré

à gré sont une forme d'arbitraire patronal que nous refusons. La CFTD exige des règles négociées et transparentes, des possibilités de recours pour chacun.

275. L'existence et la revalorisation du SMIC restent un élément important pour les bas salaires. Il faut combattre sa remise en cause et agir pour mettre en œuvre des politiques de réqualification et d'évolution de carrière pour les salariés concernés.

276. L'intervention syndicale dans l'entreprise doit porter sur l'affectation des gains de productivité, notamment en création d'emplois, réduction du temps de travail, pouvoir d'achat et investissements.

277. A condition qu'un accord salarial ait été préalablement conclu, des accords d'intéressement peuvent être négociés. Le choix des critères et leur contrôle en sont des éléments déterminants. Ces revenus doivent participer au financement de la protection sociale.

III. Diversifier et renforcer l'action pour l'emploi

300. Le dynamisme du secteur productif est déterminant pour créer les richesses indispensables, retrouver un rythme de croissance nationale et européenne plus soutenu et développer l'emploi.

301. Un développement plus significatif de la croissance n'est cependant pas suffisant pour créer les emplois nécessaires à la réduction significative du chômage.

302. Une politique ambitieuse de développement de l'emploi résulte de la convergence de plusieurs types d'action. La modernisation qualitative de notre économie et la réduction du temps de travail en constituent deux axes essentiels. Mais d'autres actions s'imposent pour retrouver le chemin du travail et de l'emploi pour tous.



L'aspirinasse

310. UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE POUR TOUS

311. La formation des jeunes et des adultes doit être une réalité pour tous, déboucher sur des qualifications nouvelles élargies facilitant l'accès aux emplois de demain.

312. Une action systématique de gestion prévisionnelle des emplois et des besoins de qualification est nécessaire pour agir à temps sur les contenus et les moyens de la formation initiale et continue afin de réussir les évolutions professionnelles nécessaires.

313. A cet effet, les commissions paritaires de l'emploi doivent se généraliser et devenir de véritables lieux de concertation et d'élaboration de propositions sur l'emploi ; des outils analogues doivent exister dans les fonctions publiques.

314. Par des rapports plus étroits entre la formation initiale et les acteurs socio-économiques, un effort particulier s'impose pour que le CAP et le BEP constituent la formation professionnelle minimum accessible par chacun. Dans le même temps, la diversification des parcours de formation vers les autres qualifications sera poursuivie et accentuée.

320. IMPULSER LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS CRÉATRICES D'EMPLOIS

321. Une nouvelle demande s'exprime concernant des services de proximité, pour les entreprises et les particuliers, la qualité de l'habitat et de l'environnement, l'occupation du temps libre... C'est une source d'activités potentielles, génératrices d'emplois.

322. Elle ouvre un champ nouveau à l'action syndicale qui trouve là matière à élaborer de nouvelles revendications, de nouvelles initiatives pour l'emploi.

323. Les organisations CFDT s'attacheront en priorité à connaître et à identifier les besoins dans des secteurs ciblés. Les résultats serviront de base à l'élaboration de projets pour le développement de l'emploi local à populariser auprès des chômeurs, des acteurs socio-professionnels concernés et des pouvoirs publics.

324. Les équipes interprofessionnelles s'appuieront sur le travail des organisations et des militants siégeant ou travaillant dans des institutions, organismes ou associations susceptibles d'apporter leur concours (caisses de retraites, HLM, associations intermédiaires, services municipaux, comités de bassin...).

330. ASSURER LA QUALITÉ DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DE RECONVERSION

331. Le chômage massif conduit à une sélection accrue sur le marché du travail qui pénalise les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée. Pour ces catégories, il faut développer des politiques adaptées aux publics visés et aux objectifs d'insertion poursuivis.

332. Pour que les contrats d'apprentissage permettent le développement des qualifications et l'accès à l'emploi, il faut lier l'action dans les instances paritaires et l'action dans les entreprises.

333. L'emploi de tucistes dans les collectivités et administrations doit relever d'une négociation avec les organisations syndicales. Celle-ci définira le nombre, la nature et les conditions de déroulement des emplois d'insertion, le versement de l'indemnité à la charge de l'employeur doit être obligatoire et la rémunération atteindre le niveau de la moitié du Smic pour un mi-temps de travail.

334. Le SIVP doit être strictement réservé à des jeunes sans qualification ou chômeurs de longue durée. Les conditions d'accès seront contrôlées par les pouvoirs publics en concertation avec les instances paritaires concernées.

335. En cas de suppression d'emploi, le droit à une reconversion de qualité doit s'inscrire davantage dans les faits, par le développement de l'information des salariés, en particulier ceux des petites entreprises, et par l'action des cellules de conversion.

336. La CFDT agira dans les institutions concernées pour que des prestations de qualité (bilans orientations-formation) soient assurées aux demandeurs d'emploi avec l'optique de faciliter au plus tôt leur reclassement.

IV. Construire des garanties sociales pour tous

400. DES GARANTIES POUR TOUTES LES FORMES D'EMPLOI

401. Le développement de nouvelles formes d'insertion et d'emploi exclut les salariés concernés des garanties et droits sociaux fondamentaux acquis dans la logique de l'emploi stable et à plein temps.

402. Pour chaque type d'emploi, quelle que soit la forme juridique du contrat de travail,

nous devons obtenir des droits et garanties adaptés, afin de faire obstacle au développement de la précarité.

403. La création de droits équivalents est un enjeu d'action et de négociation. Ils doivent permettre à chaque salarié :

404. de s'exprimer sur son travail, d'être défendu et représenté, d'avoir accès à l'information,

405. de bénéficier des activités sociales et culturelles, du respect des règles d'hygiène et de sécurité et de la médecine du travail,

406. d'accéder aux avantages sociaux dont l'ouverture est liée à l'ancienneté dans l'entreprise (primes, formation, complément maladie, statut d'électeur...) ou réservée aux seuls contrats à durée indéterminée.

407. Pour les salariés à temps partiel, des garanties spécifiques sont nécessaires afin d'en supprimer les effets discriminants (accès inégalitaire entre hommes/femmes et entre les secteurs professionnels, formation, intérêt au travail, déroulement de carrière, etc...) et de permettre l'accès ou le retour à temps plein.

410. DES GARANTIES SPÉCIFIQUES POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

411. Les salariés des petites entreprises sont souvent privés de représentants du personnel, car les règles de représentation collective sont inexistantes ou inadaptées à ces entreprises.

412. Des formes de représentation collective appropriée doivent être définies au plan professionnel par la négociation entre organisations syndicales et patronales : délégué professionnel inter-entreprises, commissions paritaires décentralisées,...

413. Dans les moyennes entreprises, l'amélioration de l'activité et l'efficacité syndicales peuvent passer par l'évolution négociée, au niveau professionnel, des formes de représentation collective avec la double exigence que soient maintenues les fonctions syndicales de négociation collective et de présentation des candidats dans les institutions représentatives.

414. La création d'associations inter-CE que les équipes CFDT s'efforcent de promouvoir peut permettre aux salariés des PME de participer à des activités sociales et culturelles.

420. LA SOLIDARITÉ : UNE RÉPONSE A L'EXCLUSION

421. La CFDT exerce une vigilance constante pour empêcher toute remise en cause du niveau des prestations de santé, du droit à la retraite à 60 ans, toute atteinte à notre système de protection sociale.

422. Pour assurer l'avenir, les bases du financement de la protection sociale doivent être élargies par une cotisation sociale sur tous les revenus et la solidarité entre les régimes par l'application du principe « à prestations égales, contributions égales ».

423. La CFDT estime nécessaire :

- de mieux répondre aux besoins de santé par la maîtrise des dépenses de santé, par le développement de la prévention et de l'éducation sanitaire ;
- de garantir le pouvoir d'achat des retraites en les revalorisant parallèlement à l'évolution du pouvoir d'achat des actifs ;
- d'ouvrir le droit à la retraite avant 60 ans dès lors que l'on a cotisé 40 années ;
- d'obtenir le versement des prestations familiales aux familles dont les enfants sont en période d'insertion.

424. Dans le cadre d'un contrat pluri-annuel avec l'Etat, les conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale doivent pouvoir conduire une politique et maîtriser leur budget.

425. Les caisses de base doivent disposer d'espaces de liberté pour répondre le mieux possible aux besoins de la population.

426. L'action de la CFDT se développera dans les branches et les entreprises, pour améliorer l'accès des salariés à la protection sociale complémentaire : maladie, rémunération en cas d'arrêt d'activité pour maladie, accident,... retraite complémentaire en dépassant le taux minimum, invalidité.

427. L'indemnisation des demandeurs d'emploi doit être améliorée. Une plus grande solidarité à l'égard des chômeurs nécessite d'élargir les bases du financement des allocations chômage. Il faut faire en sorte que tous les revenus participent solidairement à ce financement.

428. La CFDT a contribué à l'instauration d'un revenu minimum d'insertion. Pour éviter d'entraîner des situations de dépendance ou d'assistance, l'attribution de ce revenu doit être liée à un contrat de réinsertion personnalisé.



Blancourt

429. La mise en commun au plan local des initiatives et des moyens des différents partenaires intervenant dans l'aide sociale et la réinsertion est un facteur d'efficacité pour proposer aux intéressés des activités, des possibilités de formation, des moyens d'accompagnement social adaptés.

430. L'action de la CFDT sur l'immigration portera sur la réduction des inégalités par rapport à l'accès à l'école, au logement, aux prestations sociales et aux soins.

431. L'obligation de nationalité française doit être révisée pour l'accès aux emplois publics et l'éligibilité aux prud'hommes. Les droits fondamentaux des personnes doivent être assurés à l'entrée et la sortie du territoire comme dans leur vie quotidienne.

432. La prévention des comportements xénophobes est une obligation syndicale dans les entreprises, les quartiers et les administrations.

V. Les moyens de notre action

500. La création d'un rapport de force favorable à l'avancée de nos objectifs revendicatifs appelle :

501. la démultiplication de nos implantations syndicales,

502. le développement massif du nombre d'adhérents,

503. des pratiques d'action qui associent les adhérents, en lien avec toutes les catégories de salariés, à l'élaboration des revendications et des formes d'action,

504. la recherche de convergences avec les autres organisations syndicales.

510. DÉVELOPPER L'ACTION CONTRACTUELLE

511. Une politique contractuelle active est indispensable pour faire déboucher nos revendications, revitaliser les relations sociales, accroître la capacité du syndicalisme à peser sur les conditions de vie et de travail des salariés.

512. Pour la CFDT, la branche est le lieu pivot de la relance de la négociation collective car elle permet :

513. de garantir à tous les salariés d'un même secteur, et quelle que soit la taille de leur entreprise, des protections et droits adaptés aux réalités ;

514. d'harmoniser les règles du jeu social et définir le champ et l'objet de la négociation d'entreprise.

515. Les unions interprofessionnelles se saisiront des espaces de négociation qui s'ouvrent au niveau régional, en particulier autour des dispositifs d'insertion, de formation et de reconversion.

516. Les équipes CFDT s'appuieront sur les rendez-vous de la négociation collective pour développer la mobilisation des salariés.

520. DES PRATIQUES SYNDICALES RENOUVELÉES

521. Les sections syndicales développeront

des pratiques participatives s'appuyant sur les droits d'information, d'expression, de consultation et de formation dont disposent les adhérents et adhérentes. La portée mobilisatrice des revendications et l'efficacité de l'action en dépendent.

522. Des responsabilités élargies s'offrent aux militants d'entreprise. Elles exigent des compétences nouvelles qui nécessitent la mise en œuvre de programmes prioritaires et spécifiques de formation. La pratique de contrats entre la Confédération et les organisations confédérées sera, à cette occasion, largement développée.

523. Dans sa volonté de développer un syndicalisme de proximité, la CFDT a l'ambition de tisser des liens avec ceux qui sont placés en dehors du champ de l'action syndicale d'entreprise afin de leur procurer des moyens de vivre des solidarités collectives, de conquérir une reconnaissance sociale. C'est autour des problèmes posés par les conditions de vie et d'insertion sociale (logement, minimum social de réinsertion, création d'emplois, santé,...) que les UL et UD les intéresseront à leur action.

524. La cohérence des interventions et des pratiques des militants, agissant dans et hors l'entreprise ou le service, est une condition d'efficacité. Quelle que soit la nature de leurs responsabilités ou de leurs mandats, les militants doivent être associés à l'élaboration des politiques d'action et bénéficier des services nécessaires au bon accomplissement de leur fonction. Une charte des élus sera élaborée. Elle fixera les droits et les devoirs réciproques de l'organisation et des intéressés.

525. L'activité de la CFDT, à tous ses niveaux, s'organisera autour des objectifs de développement de l'organisation et du renouvellement de ses pratiques et contenus revendicatifs. Ce choix appelle un allègement et une amélioration de notre fonctionnement par le respect des spécificités de chaque organisation confédérée et la recherche de leur complémentarité. □

Demande de modification des statuts de la confédération

Le syndicat général des transports de Côte d'Or a adressé, dans les délais prévus, une proposition de modification des statuts.

Selon la procédure définie par l'article 11 du règlement du congrès établi conformément à l'article 27 des statuts, elle a été examinée par le Bureau national qui la communique aux syndicats, accompagnée de son avis.

Les syndicats ont jusqu'au 8 octobre pour faire connaître, éventuellement, leur avis sur la proposition de modification. Cet avis ne peut porter que sur cette seule proposition.

La proposition sera soumise au congrès si elle est maintenue par le syndicat déposant.

Proposition du syndicat général des transports de Côte d'Or

« Dans le cadre du congrès confédéral de Strasbourg, nous proposons l'amendement suivant :

– modifier l'article 19 des statuts confédéraux comme suit :

– ajouter un alinéa :

» La liste des candidats présentés par le Bureau national sortant est établie dans l'ordre déterminé par le vote au Bureau national.

» Elle doit comporter les noms de l'ensemble des candidatures soumises au vote du Bureau national ».

Avis du Bureau national adopté par 27 voix pour, une contre et 5 abstentions

Déjà en 1970, lors de l'élaboration de la réforme des structures qui a abouti aux statuts actuels, une telle proposition avait été discutée dans les instances et fait l'objet d'un amendement au congrès. Elle avait été repoussée aux motifs suivants :

– la proposition revient à faire élire la CE directement par le congrès, dessaisissant ainsi le Bureau national de sa responsabilité d'élection et de contrôle de la Commission exécutive.

– le Bureau national, organisme directeur, est le mieux à même de contrôler et d'apprécier l'activité des membres de la CE. Il est donc naturel que le BN sortant, au vu de l'information qu'il possède sur l'ensemble de la vie confédérale, présente au congrès la liste des candidats dont il propose l'élection au nouveau BN, en souhaitant que celui-ci les élise ensuite à la CE.

– les possibilités de dégagement de responsables fédéraux et régionaux pour venir à la CE seraient rendues plus difficiles ; les candidats à la CE, non élus par le congrès, seraient éliminés sans retour, y compris du Bureau national car ils ne pourraient plus être candidats au titre de leur fédération ou URI.

Les statuts de 1970 ont bientôt 20 ans, ils prévoient une articulation des structures de direction qu'il serait dangereux de mettre en cause sur un point aussi important, au détour d'une réforme partielle. Une réforme des statuts demande à être longuement préparée et discutée comme ce fut le cas en 1970.

Enfin, la formule proposée peut conduire à élire des membres de la CE d'orientations opposées et donc à rendre non viable la CE ainsi élue. Il ne s'agit pas là d'une hypothèse d'école, des organisations confédérées ayant connu ce type de situation, avec des conséquences très dommageables.

En conséquence, le BN émet un avis négatif et demande au syndicat FGTE de Côte d'Or de revoir sa position compte-tenu des fortes objections à sa proposition de modification des statuts. □

Les prestations grève versées par la CNAS

Projet de résolution

Après étude des dossiers grève des dix dernières années, le comité de gestion de la CNAS a proposé au Conseil national une modification des prestations versées en cas de grève ou de lock-out. Le Conseil national a adopté les nouvelles règles applicables au 1^{er} janvier 1989.

Le 41^e congrès approuve les décisions du Conseil national.

Liste sélective des principales positions et études publiées de 1985 à 1988 dans les publications confédérales

Les abréviations suivantes sont employées : « S » : Syndicalisme, « M » : CFTD Magazine, « A » : CFTD Aujourd'hui.

■ LE CONTEXTE

• Economique

- S. 2083 03.10.85 Budget de l'Etat 1986 : il y a de bonnes et de mauvaises économies
A. 76 Nov. 85 Les défis du libéralisme
S. 2101 13.02.86 Les sociétés multinationales : pouvoirs et contre-pouvoirs
S. 2104 06.03.86 Nationalisations : l'état des lieux
S. 2105 13.03.86 Réussir les nationalisations
S. 2130 25.09.86 Budget de l'Etat 1987 : le libéralisme coûte cher à l'emploi
A. 85 Mai 87 Les investissements
A. 88 Fév. 88 Les privatisations
S. 2199 25.02.88 Planification régionale : une bataille de longue haleine
S. 2202 17.03.88 OPA - Les salariés en première ligne
S. 2208 28.04.88 Télémécanique : définir des règles protégeant les salariés
S. 2212 26.05.88 Le plan à la porte de 1992
A. 89 Mai 88 Turbulences de l'économie mondiale
S. 2215 16.06.88 Plan : pour de vrais contrats Etat-Région

• Politique

- S. 2093 12.12.85 La CFTD et les échéances électorales : autonomie
S. 2096 09.01.86 Ni neutres ni partisans : syndicalistes
S. 2116 29.05.86 Le front populaire 50 ans après
A. 86 Sept. 87 Les rapports syndicats-partis
S. 2184 05.11.87 Front national : bas les masques
A. 88 Fév. 88 L'extrême-droite
S. 2196 04.02.88 Election présidentielle : exigences de la CFTD
S. 2197 11.02.88 Election présidentielle : les grandes lignes du débat
S. 2203 24.03.88 Election présidentielle : impressions de campagne
S. 2206 14.04.88 Election présidentielle : comment gouverner
S. 2208 28.04.88 Election présidentielle : le vote Le Pen
S. 2210 12.05.88 L'après-election : urgence

■ ACTION REVENDICATIVE

- S. 2088 07.11.85 L'action autrement : l'évolution du rapport de forces
S. 2089 14.11.85 L'action autrement : l'individuel et le collectif
S. 2091 28.11.85 L'action autrement : la dimension régionale
S. 2101 13.02.86 Du côté des patronats : simplismes et archaïsmes
S. 2113 08.05.86 L'ambition au quotidien : initiatives et syndicalisation
S. 2130 25.09.86 19/20 septembre : l'enthousiasme retrouvé ?
S. 2143 25.12.86 Grèves : dans la tourmente : la CFTD
S. 2145 15.01.87 Grèves SNCF - EGF
A. 85 Mai 87 Histoire d'une grève (SNCF)
A. 85 Mai 87 Deux conflits de la postmodernité (étudiants - cheminots)
S. 2170 09.07.87 La négociation collective - relancer la mécanique
A. 86 Sept. 87 Loi et négociation
A. 86 Sept. 87 Quelles garanties collectives
S. 2206 14.04.88 Election présidentielle : les leviers de l'emploi
S. 2208 28.04.88 Négociations CNPF : exigences pour un accord dynamique
S. 2211 19.05.88 La couverture conventionnelle
S. 2213 02.06.88 Rencontre avec le Premier Ministre : le dossier CFTD
S. 2219 14.07.88 Mutations technologiques : la copie du CNPF est à revoir

• Emploi et chômage

- S. 2079 05.09.85 Emploi - durée du travail : 11 propositions CFTD
S. 2080 12.09.85 Loi du 25/7 : CDD - intérim
S. 2085 17.10.85 Flexibilité emploi : adapter l'appareil productif pour améliorer l'emploi (et S. 2086 - 24.10.85)
A. 78 Mars 86 De la fin du plein emploi au chômage zéro

- S. 2117 05.06.86 19/20 septembre : débattre, agir, gagner pour l'emploi (et S. 2120 - S. 2124 - S. 2125)
S. 2122 10.07.86 Réflexions sur un projet d'accord dans la métallurgie
S. 2123 17.07.86 Réflexions sur un projet d'accord dans la métallurgie
S. 2128 11.09.86 La voie syndicale pour l'emploi (conf. de presse de rentrée)
S. 2132 09.10.86 Emplois sous ordonnance (CDD - intérim - Intermittents)
S. 2137 13.11.86 Un minimum social pour une réinsertion durable
S. 2140 04.12.86 Colloque emploi. Ni miracle, ni fatalisme
A. 83 Janv. 87 Initiatives pour l'emploi
A. 83 Janv. 87 Minimum social - Eléments du débat
M. 120 Oct. 87 Des chemins pour l'emploi
S. 2204 31.03.88 Chômage : dépasser la simple assistance
S. 2219 14.07.88 Le revenu minimum de réinsertion

+ Réduction et aménagement du temps de travail

- S. 2085 17.10.85 Le rapport Taddéi : des propositions à négocier
S. 2090 21.11.85 Le projet de loi sur l'ARTT
S. 2091 28.11.85 Un projet positif pour l'emploi
S. 2092 05.12.85 ARTT : soyons sérieux
S. 2097 16.01.86 ATT : des arguments pour la solidarité
S. 2104 06.03.86 ATT : la loi est votée, maintenant négociations
S. 2143 25.12.86 Amendement sur temps de travail - trop adroit, trop à droite
S. 2152 05.03.87 RATT : passer la vitesse supérieure
S. 2153 12.03.87 RATT : un siècle et quelques heures
S. 2154 19.03.87 RATT : le moins et le plus
S. 2155 26.03.87 RATT : une revendication européenne
S. 2156 02.04.87 RATT : une idée qui fait son chemin
S. 2161 07.05.87 ARTT : des arguments pour agir
S. 2164 28.05.87 ARTT en Europe
M. 116 Mai 87 RATT : Europe : un cheval de bataille commun

+ Insertion professionnelle des jeunes

- S. 2096 09.01.86 Formation en alternance des jeunes
S. 2106 20.03.86 TUC - Insertion des jeunes et demande sociale
S. 2112 01.05.86 Un jeune - un emploi : la CFTD se mobilise
S. 2132 09.10.86 Emploi des jeunes : les risques de dévoiement
S. 2147 29.01.87 SIVP : initiation peut-être, mais insertion
S. 2189 10.12.87 Journée SIVP : de vrais SIVP - SVP
S. 2197 11.02.88 Un TUC ou rien
S. 2199 25.02.88 Missions locales, un dispositif reconnu
S. 2215 16.06.88 Dossier TUC : dérives et perspectives

+ Licenciements - Conversion - Reconversion

- S. 2073 04.07.85 Contrats de conversion - Le CNPF rompt les négociations
S. 2121 03.07.86 Négociations sur les licenciements économiques
S. 2128 11.09.86 Le droit actuel de licenciement
S. 2130 25.09.86 Licenciements économiques : négociations patronal-syndicats, accord du 20 octobre 86 (et S. 2131 à S. 2137 - 13.11.86)
S. 2143 25.12.86 Licenciements économiques : la loi votée par le parlement
S. 2153 12.03.87 Conventions de conversion : l'an I du nouveau droit
S. 2179 01.10.87 Conventions de conversion : retrouver le chemin du travail
S. 2183 29.10.87 Pour une réinsertion active des chômeurs
S. 2192 07.01.88 Conventions de conversion : premier bilan chiffré
S. 2200 03.03.88 Conventions de conversion : contenu de l'accord du 22.02.88 (et S. 2201)
S. 2205 07.04.88 Conventions de conversion : Mode d'emploi

+ Nouvelle demande et développement local

- S. 2090 21.11.85 Les CEE existent, ils se sont rencontrés
S. 2111 24.04.86 Développement régional du « grand ouest »

- S. 2128 11.09.86 Ces activités qu'on dit nouvelles
S. 2152 05.03.87 Nouvelle demande, nouveaux emplois
S. 2157 09.04.87 Pourquoi sauver Longwy
S. 2177 17.09.87 La nouvelle demande en vedette aux rencontres nationales
S. 2178 24.09.87 CBE - Militants CFDT et responsables de comités
S. 2200 03.03.88 La nouvelle demande : une session pour aller plus loin
S. 2212 26.05.88 La nouvelle demande crée des emplois
S. 2218 07.07.88 Le développement économique local : une priorité pour l'emploi

+ Recherche

- S. 2188 03.12.87 Rencontres CFDT de la recherche
S. 2189 10.12.87 L'Europe de la recherche : un projet à préciser
A. 89 Mai 88 Rencontres CFDT de la recherche

• Travail - Entreprise

- A. 82 Nov. 85 Les changements technologiques
A. 82 Nov. 85 Culture technique
S. 2089 14.11.85 Handicapés : des citoyens à part entière
S. 2094 19.12.85 Ouverture des magasins le dimanche
S. 2116 29.05.86 Un espace ouvert pour les PME
A. 81 Sept. 86 Les CE : des réalisateurs pas ordinaires
S. 2133 16.10.86 Forum CE 86 (et S. 2134)
M. 109 Oct. 86 Forum CE - Les CE s'exposent
S. 2159 23.04.87 Handicapés : projet de loi sur l'insertion
S. 2180 08.10.87 Convention petites entreprises : un syndicalisme neuf
S. 2198 18.02.88 Conférence nationale : changer le travail
S. 2199 25.02.88 Conseil supérieur des risques professionnels
S. 2201 10.03.88 Risques professionnels - prévention : nouvelles perspectives
S. 2204 31.03.88 Les CE en devenir
S. 2212 26.05.88 Bruit : un décret pour la protection des travailleurs
S. 2213 02.06.88 Rencontre nationale handicapés
S. 2217 30.06.88 Dossier petites entreprises : les défricheurs deviennent bâtisseurs

+ Egalité professionnelle - Mixité

- S. 2092 05.12.85 Qui a peur du travail de nuit des femmes
S. 2101 13.02.86 L'égalité professionnelle à l'heure de l'Europe
M. 103 Mars 86 A travail égal...
S. 2150 19.02.87 Egalité professionnelle : un accord pour plumer les inégalités
S. 2160 30.04.87 Travail de nuit des femmes : le droit de choisir

+ Droit d'expression

- A. 76 Nov. 85 La banque de données CFDT
A. 84 Mars 87 L'expression des salariés
A. 87 Déc. 87 Droit d'expression et participatif
A. 89 Mai 88 Droit d'expression et participatif

+ Formation professionnelle

- M. 112 Janv. 87 La formation continue cette méconnue
S. 2156 02.04.87 Formation continue : une table ronde utile
S. 2163 21.05.87 Formation professionnelle : on discute
S. 2174 27.08.87 Le pari obligé de la formation (article « Le Monde »)
S. 2211 19.05.88 Salariés de l'artisanat : le droit à la formation professionnelle

• Ecole - Université

- M. 97 Sept. 85 L'enseignement en prise sur l'industrie
M. 108 Sept. 86 Les nouveaux instituts
S. 2139 27.11.86 Les étudiants débattent, Monory patine
S. 2141 11.12.86 Etudiants : le succès et l'amertume
S. 2142 18.12.86 Etudiants : solidarité et responsabilité (et S. 2142 spécial)
M. 112 Janv. 87 Etudiants : coup de jeune sur la France
S. 2189 10.12.87 Université : PSA : la monorygueur ça suffit
S. 2193 14.01.88 Enseignement : un plan et des rapports (et 2194)
S. 2203 24.03.88 PSA : le syndicalisme étudiant à l'école

• Salaires - Revenus - Fiscalité

- S. 2081 19.09.85 Bas salaires - La CFDT s'obstine
A. 80 Juil. 86 Les fonds salariaux
A. 81 Sept. 86 La participation : gadget ou innovation sociale
M. 108 Sept. 86 Le règne des augmentations individuelles
S. 2146 22.01.87 Fonction publique - SNCF : le GVT
M. 119 Sept. 87 Enquête salaires 86 : pouvoir d'achat et inégalités en hausse
S. 2191 24.12.87 Salaires : pour une politique liant salaires et emploi
S. 2195 28.01.88 Progression du pouvoir d'achat : place à l'évolution des carrières
S. 2197 11.02.88 Progression du pouvoir d'achat : critères de l'intérêt-ement
S. 2200 03.03.88 La politique salariale et le Smic
S. 2201 10.03.88 Le Smic, parlons-en
S. 2202 17.03.88 Le Smic : faux arguments et questions éludées
S. 2204 31.03.88 Smic et bas salaires : les dangers de la pêche aux voix
M. 126 Avril 88 Le salaire au crible

- S. 2209 05.05.88 Pratiques salariales : que font les entreprises
S. 2210 12.05.88 Garages : de la prime d'ancienneté à la requalification
S. 2214 09.06.88 1987 : une année noire pour les salaires (enquêtes Oscar-Sosi)

• Protection Sociale

- M. 125 Mars 88 2 millions et demi de pauvres

+ Assurance chômage

- S. 2075 25.07.85 Négociations Unedic fins de droits
S. 2192 07.01.88 Unedic : accord signé

+ Sécurité sociale - Retraites

- S. 2080 12.09.85 40^e anniversaire Sécurité Sociale : l'avenir de la protection sociale
S. 2103 27.02.86 Dossier retraites
M. 105 Mai 86 Nos retraites sont-elles menacées ?
S. 2143 25.12.86 16/17 janvier : la Sécu : parlons-en
S. 2167 18.06.87 Protection sociale : les journées des 9 et 10 juin
S. 2168 25.06.87 Action sociale de la CNAF : priorité aux plus démunis
M. 117 Juin 87 Sécurité Sociale : pourquoi nous nous battons
S. 2186 19.11.87 Etats généraux de la S.S. : une mise à plat nécessaire

• Droits - Libertés - Qualité de la vie

+ Libertés et droits syndicaux

- S. 2089 14.11.85 Obligation de négocier : 3^e round
S. 2103 27.02.86 Droit syndical : dur pour les PME
S. 2108 03.04.86 La justification des heures de délégation (et S. 2109)
S. 2173 20.08.87 Droit de grève : attaques en règle
S. 2182 22.10.87 Répression syndicale : inquiétante dérive
S. 2184 05.11.87 Répression syndicale : la guérilla patronale
S. 2185 12.11.87 Répression syndicale : la mise en touche des organisations syndicales
S. 2186 19.11.87 Grève : de mauvais procès
S. 2188 03.12.87 Les mises en cause du droit de grève
S. 2193 14.01.88 Droit de grève : la CFDT rappelle les juges à leurs compétences
S. 2200 03.03.88 Représentation syndicale : lettre ouverte à la CGPME

+ Libertés civiles

- A. 75 Sept. 85 Ethique et biotechnologie
A. 77 Janv. 86 Sécurité et société
S. 2117 05.06.86 La justice en liberté surveillée
S. 2139 27.11.86 Prisons privées : Chalandon au pied du mur
S. 2154 19.03.87 Visites à Rennes : prison sans étoile
S. 2155 26.03.87 La délinquance serait-elle un fonds de commerce
S. 2172 23.07.87 Prisons : la révolte
S. 2199 25.02.88 Sida - ne pas confondre prévention et éviction
S. 2207 21.04.88 La CFDT et les libertés (Election présidentielle)
M. 129 Juillet 88 Familles au pluriel

+ Qualité de la vie sociale

- S. 2098 23.01.86 Médias, dans l'arène de la communication
S. 2114 15.05.86 Tchernobyl, le syndrome français
S. 2119 19.06.86 Logement, le plan Méhaignerie : quelle liberté ?
S. 2127 04.09.86 Concurrence : les consommateurs proposent
S. 2160 30.04.87 Super-Phénix : un risque acceptable ?
S. 2162 14.05.87 Télé : les misères de l'abondance
S. 2169 02.07.87 Le plan Méhaignerie, 6 mois après
S. 2172 23.07.87 Energie : la politique de la CFDT (et S. 2174 - S. 2175)
M. 119 Sept. 87 La France parque ses loisirs
M. 121 Nov. 87 Télé : la foire d'empoigne
S. 2184 05.11.87 Colloque audiovisuel : de l'utilité d'un service public
M. 122 Déc. 87 Se loger : savoir vivre, savoir-faire
S. 2192 07.01.88 1 % logement : une espèce en voie de disparition
S. 2193 14.01.88 Super-Phénix au présent
M. 123 Janv. 88 L'hôpital parlons-en
S. 2197 11.02.88 Nucléaire : crise de foi à Malville
S. 2203 24.03.88 AG de l'Asseco
S. 2206 14.04.88 Colloque du Cecorel : Etalement des vacances - Rythmes sociaux
S. 2209 05.05.88 1 % logement : dérives
M. 128 Juin 88 Comment réussir ses vacances
S. 2214 09.06.88 Enquête Asseco sur la restauration collective
S. 2216 23.06.88 Dossier risques majeurs
S. 2219 14.07.88 Dossier habitat : réconcilier le citoyen avec sa ville

• Catégories sociales

+ Immigrés

- S. 2086 24.10.85 Le mensonge de Le Pen
S. 2090 21.11.85 Racisme : un appel salutaire
S. 2099 30.01.86 Des immigrés militants : tout à y gagner
S. 2120 26.06.86 Immigration : le projet Pasqua
S. 2135 30.10.86 Expulsions : du mauvais usage de la loi

- S. 2138 20.11.86 Code de la nationalité : le piège du bon sens
A. 82 Nov. 86 L'entrée et le séjour des étrangers en France
S. 2147 29.01.87 Code de la nationalité : pour un retrait pur et simple
S. 2181 15.10.87 Une aide au retour moins catégorielle
S. 2195 28.01.88 Code de la nationalité : dossier

+ Retraités

- S. 2102 20.02.86 Colloque actifs-retraités
A. 79 Mai 86 Retraités et actifs

+ Cadres

- S. 2181 15.10.86 Objectif 2000

+ Jeunes

- A. 74 Juillet 85 Avoir 20 ans
S. 2083 03.10.85 Turbulence 85 (et S. 2084, 2085, 2086, 2087, 2101)
M. 98 Oct. 85 18/25 ans : la vie en jeune
S. 2163 21.05.87 La place des jeunes dans la CFDT (débat au CN)
S. 2213 02.06.88 Des projets plein la tête

+ Femmes

- M. 113 Fév. 87 Femmes en 87
S. 2152 05.03.87 Actuelles : nouveau bond en avant
S. 2153 12.03.87 Actuelles : un grand succès
S. 2205 07.04.88 1992 : l'Europe au féminin

■ INTERNATIONAL - OUTRE-MER

- S. 2173 20.08.87 Défense et désarmement : les options de la CFDT

• Europe et CES

- A. 75 Sept. 85 Europe : du nouveau
M. 100 Déc. 85 Syndicats européens : entre présent et futur
S. 2109 10.04.86 Europe : le grand marché
S. 2141 11.12.86 L'Europe ne peut plus attendre
S. 2202 17.03.88 Europe : emplois publics
S. 2207 21.04.88 L'Europe : et le social ? (Election présidentielle)
S. 2210 12.05.88 Congrès de la CES : l'Europe un espoir et un risque (et S. 2212 - S. 2213)

• Syndicalisme international

- S. 2076 08.08.85 Afrique du Sud : le dossier de l'apartheid
A. 75 Sept. 85 Perspectives du Tiers-Monde : la fin des illusions ?
S. 2098 23.01.86 Salvador : un pays déchiré
S. 2104 06.03.86 Mali : redonner vie à une région
S. 2110 17.04.86 Des syndicalistes au Japon
S. 2218 12.06.86 Le syndicalisme yougoslave
S. 2133 16.10.86 Afrique du Sud : plus que le boycott, la solidarité
S. 2136 06.11.86 Afrique du Sud : manifestation anti-apartheid
S. 2140 04.12.86 Pologne : la force tranquille de Solidarnosc
S. 2143 25.12.86 Turquie : verdict pour la Disk
S. 2150 19.02.87 Turquie : renforcer la pression pour la démocratie
S. 2166 11.06.87 Nicaragua : la CFDT sème la solidarité
S. 2195 28.01.88 Pologne : rencontre CFDT - Solidarnosc
S. 2202 17.03.88 De retour d'Amérique Latine : Brésil - Chili - Argentine - Paraguay (et S. 2205 - 2206 - 2207 - 2208)
S. 2210 12.05.88 Pologne : grèves pour Solidarnosc

• Dom Tom

- S. 2159 23.04.87 Nouvelle-Calédonie : l'Usoenc, un syndicat sur le caillou
S. 2168 25.06.87 Protocole de coopération CFDT-CDTG (Guyane)
S. 2212 26.05.88 DOM-TOM : l'urgence d'une décolonisation sociale
S. 2217 30.06.88 Nouvelle-Calédonie : une étape importante

■ VIE DE L'ORGANISATION

- S. 2190 12.12.87 Résultats élections prud'hommes
S. 2208 28.04.88 Mixité dans la CFDT

• Adaptation du syndicalisme

- S. 2077 22.08.85 Le syndicalisme si décrié (article « Le Monde »)
S. 2100 06.02.86 Les cow-boys ne meurent jamais
A. 78 Mars 86 Syndicat : vers l'an 2000 - Quel syndicalisme
S. 2119 19.06.86 L'adaptation en question - débat au BN
A. 80 Juil. 86 Pragmatisme et utopie
S. 2148 05.02.87 Elle court, elle court l'adaptation - « Job 87 » - Uri Nord
S. 2154 19.03.87 Le BN relance le débat - le syndicalisme en question et nouvelles frontières pour le syndicalisme
A. 85 Mai 87 Syndicat et institution
A. 85 Mai 87 Retour sur l'identité de la CFDT
S. 2166 11.06.87 Colloque CFDT Aujourd'hui : l'adaptation en toile de fond
A. 86 Sept. 87 Syndicat et institutions
S. 2187 26.11.87 Adaptation : vie syndicale dans l'entreprise
S. 2188 03.12.87 Adaptation : travail et entreprise
S. 2189 10.12.87 Adaptation : la CFDT dans une société en mouvement
A. 87 Déc. 87 Perspectives sur le syndicalisme
A. 88 Fév. 88 Perspectives sur le syndicalisme

• Syndicalisation - Développement

- S. 2087 31.10.85 CN : une volonté de développer la CFDT
S. 2089 14.11.85 L'adhérent clef de voûte du syndicalisme
1 - Du côté de nos voisins
S. 2090 21.11.85 2 - Que cent idées fleurissent
S. 2091 28.11.85 3 - Réaffirmer l'outil de notre pratique quotidienne
S. 2092 05.12.85 4 - Votre métier vous intéresse
S. 2093 12.12.85 5 - Des militants motivés, notamment sur l'adhésion
S. 2094 19.12.85 6 - Rien sans eux
A. 78 Mars 86 Qu'est-ce que l'adhésion aujourd'hui ?
S. 2121 03.07.86 Le GAPS
S. 2183 29.10.87 CN : la syndicalisation en point de mire

• Charte financière

- A. 85 Sept. 87 Faux procès sur les finances des syndicats
S. 2201 10.03.88 Le PAC vite et fort
S. 2208 28.04.88 Financement de « CFDT Magazine »
S. 2210 12.05.88 Fonds de péréquation : un plus dans notre solidarité interne
S. 2211 19.05.88 CNAS : une solidarité accrue

• Formation syndicale

- S. 2080 12.09.85 Imbours - la CFDT se met au vert
S. 2081 19.09.85 Projet de loi sur la formation syndicale
S. 2100 06.02.86 Formation syndicale : s'adapter aux mutations
S. 2175 03.09.87 Session nationale d'été : des trucs costauds
S. 2200 03.03.88 Un BTS syndical
S. 2203 24.03.88 La place de la formation à la CFDT

• Information

- S. 2128 11.09.86 Adapter nos moyens de communication
S. 2136 06.11.86 CFDT Magazine aux adhérents
M. 111 Déc. 86 CFDT Magazine encore plus à votre service
M. 114 Mars 87 Un nouvel atout pour la CFDT
S. 2163 27.05.87 Campagne image CFDT
S. 2179 01.10.87 La CFDT sur minitel
S. 2189 10.12.87 Adaptation de « syndicalisme »


L'initiation aux Vacances

ELUS DE COMITES D'ENTREPRISE ET D'ORGANISMES SIMILAIRES

POUR LES SALAIRES DE VOS ENTREPRISES VOUS CHERCHEZ DE VRAIES VACANCES

- Le soleil... la mer... la neige...
- Des stations animées permettant toutes les activités...
- Des hébergements modernes et de qualité...

NOUS VOUS PROPOSONS de nouveaux Villages de Vacances EN FORMULE GITE

- ILE d'AIX (17) "Le Fort de la Rade" : 110.000 F le gîte
 - HOUTIN (33) "Les Moussailons" : 60.000 F le gîte
 - MOLIETS (40) "Le Huchel" : 80.000 F le gîte
 - CARQUEIRANNE (83) "La Valérane" : 215.000 F le gîte
 - DOUCY-VALMOREL (73) : 90.000 F le gîte
 - St-BREVIN L'OCEAN (44) "Les Pierres couchées" : 122.200 F le gîte
- et à BIARRITZ, HOSSEGOR, MENTHON-SAINT-BERNARD/ANNECY, etc...

TELEPHONEZ A MARCELLE
au (16.1) 48.24.18.18
Code MINITEL : 36.15 INVAC



19, rue d'Enghien - 75010 PARIS

**Pour les enfants et les adolescents,
demandez le catalogue INVAC-JEUNES**