

lille

44

congrès

CFDT

Rapport d'activité

La **cfdt**
une force

I - Une période bénéfique

- I.1 - Un passage à l'acte réussi
- I.2 - Notre type de syndicalisme conforté
- I.3 - Le débat interne renforcé
- I.4 - Une dynamique renouvelée

II - Une force au service du parti pris de la solidarité

II.1 - L'assurance maladie

- II.1.1 - La nécessité de convaincre
- II.1.2 - Organiser la pression
- II.1.3 - Sauver la réforme et la placer sur de bons rails
- II.1.4 - Exercer nos responsabilités
- II.1.5 - Faire vivre la réforme, surmonter les obstacles et les résistances
- II.1.6 - La CFDT face à ces défis

II.2 - Pour l'emploi: des politiques actives

- II.2.1 - La RTT contre le chômage
- II.2.2 - L'insertion des jeunes
- II.2.3 - L'activation des dépenses de l'assurance chômage : une logique pour l'emploi
- II.2.4 - Créer de nouvelles activités répondant à des besoins non satisfaits

II.3 - La lutte contre l'exclusion

- II.3.1 - Prévenir et insérer
- II.3.2 - Agir en partenariat
- II.3.3 - Le racisme, c'est l'exclusion
- II.3.4 - L'exclusion, c'est aussi le Front National

II.4 - La CFDT et la solidarité internationale

- II.4.1 - Le respect des droits fondamentaux
- II.4.2 - Le renforcement de la coopération
- II.4.3 - L'action pour l'Europe et en Europe

III - Une force en mouvement

III.1 - Une force en développement

- III.1.1 - Plus nombreux
- III.1.2 - Divers et plus représentatifs de tous les salariés
- III.1.3 - Une audience électorale qui s'accroît

III.2 - Une force qui écoute et qui dialogue

- III.2.1 - Le chantier travail en questions
- III.2.2 - Les femmes
- III.2.3 - Les jeunes
- III.2.4 - Les PME - TPE
- III.2.5 L'ouverture au dialogue avec d'autres acteurs

III.3 - Une force contestée dans sa culture démocratique

- III.3.1 - La constitution inédite d'une opposition structurée
- III.3.2 - Une " CFDT bis "
- III.3.3 - La réaction de l'organisation

III.4 - Une force dont le sentiment d'appartenance grandit

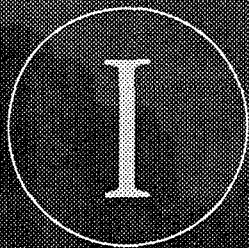
- III.4.1 - La pratique des contrats : des objectifs partagés, une efficacité renforcée
- III.4.2 - Tournées et rencontres : mieux comprendre, mieux se faire comprendre
- III.4.3 - La consolidation par la formation
- III.4.4 - Des structures qui évoluent pour mieux s'adapter
- III.4.5 - Une information abondante et diversifiée
- III.4.6 - Les débats sur les grands thèmes, cadres de notre action

IV-La CFDT: une force dans son environnement

- IV.1 - Des relations intersyndicales dans un contexte difficile
- IV.2 - Les relations avec le patronat
- IV.3 - Les relations au pouvoir politique

Conclusion





Le syndicalisme

au cœur d'une
période

bénéfique

Au vu du mandat qui avait été donné lors du Congrès de Montpellier et de la dynamique qui a été enclenchée depuis, ces trois dernières années ont été pour la CFDT une période exceptionnellement riche, marquée par l'obtention de nombreux résultats. En matière de protection sociale, d'emploi, de durée du travail, de développement, la stratégie revendicative que nous avons impulsée de longue date a fait mieux que résister à l'épreuve des faits. Elle a apporté la démonstration de son efficacité, confirmant ainsi la pertinence de notre démarche syndicale. Ce passage à l'acte réussi a placé l'organisation en première ligne. Préparée à saisir les opportunités qui se sont présentées, elle a pu jouer pleinement son rôle d'acteur social. Un acteur aujourd'hui parfaitement identifié et surtout reconnu pour sa capacité à peser sur les enjeux revendicatifs stratégiques dont dépendent les changements que nous voulons mettre en œuvre dans notre société.

I.1 - Un passage à l'acte réussi

Au cours de ces trois années,

La CFDT a pris une part prépondérante dans le débat social.

Les militants, souvent engagés à la pointe de la bataille des idées, ont largement contribué à ce succès. Forte d'ambitions de plus en plus lisibles et partagées, déterminée à les traduire dans des actes de transformation concrète

et dynamique, la CFDT a su tirer profit des controverses et des confrontations qu'ont provoquées ses prises de position.

Les premiers acquis obtenus en matière de protection sociale, d'emploi, de lutte contre l'exclusion et contre toutes les discriminations portent la marque des ambitions affichées. Ils ne sont pas le fait du hasard. Les circonstances

ne profitent qu'à ceux qui savent anticiper les événements et qui sont disposés à les affronter. C'est parce qu'ils reposent sur des assises solides, celles des débats et des choix mûris au fil de notre histoire, que les comportements et la pensée de l'organisation ont trouvé des traductions concrètes récentes sur une nouvelle échelle.

I.2 - Notre type de syndicalisme conforté

Ces résultats confirment la justesse et l'efficacité du choix d'un syndicalisme confédéré et de transformation sociale. Le refus de tout déterminisme ou fatalisme, la conviction que l'acteur syndical a vocation à orienter nos sociétés et le monde vers plus de démocratie, de solidarité et de justice, à influencer par ses positionnements et ses actions nos destins individuels et collectifs, caractérisent ce syndicalisme. Notre volonté de décrypter les enjeux actuels de la société, d'agir sur les mutations, d'être au cœur des processus de changement de la réalité économique et sociale pour ne pas les subir, l'exercice de la fonction de contre-pouvoir, ont trouvé de nouvelles raisons de s'affirmer, de nouvelles occasions de se concrétiser.

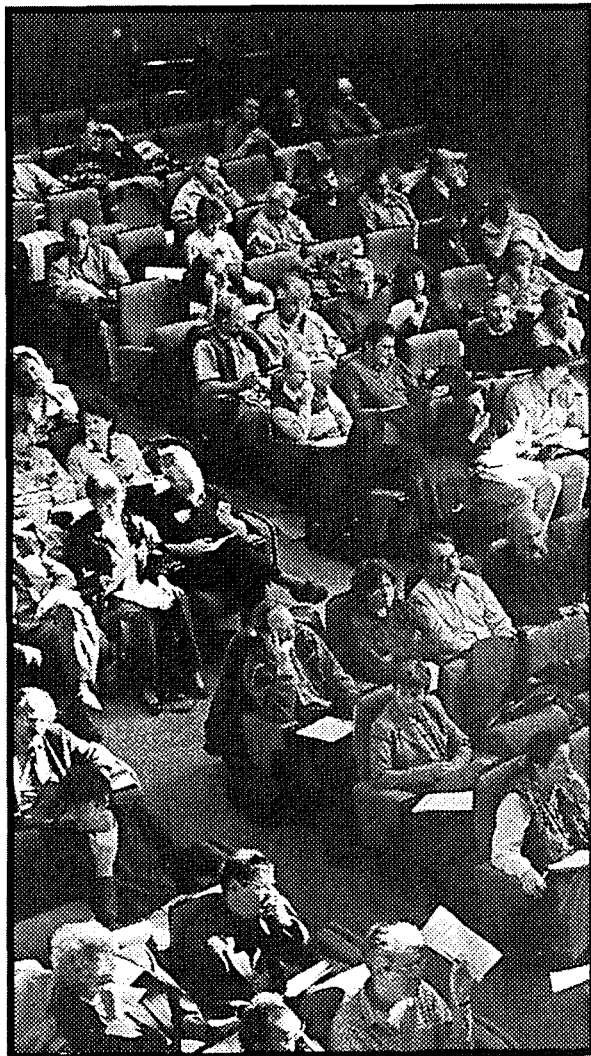
Le syndicalisme confédéré CFDT a ainsi confirmé qu'il pouvait être vecteur de solidarité et de projets communs, collectivement définis



et partagés, donnant sens et cohérence aux attentes diverses et parfois contradictoires des différentes catégories de salariés, de retraités et de chômeurs.

Cette capacité et cette volonté ont été largement renforcées et portées par l'accroissement du nombre de nos adhérents, par l'élargissement de notre audience auprès des salariés et par le développement de pratiques participatives favorisant l'expression des uns et des autres dans les choix qui les concernent. C'est là le fruit et la concrétisation de notre volonté d'associer syndicalisme confédéré et syndicalisme d'adhérents. C'est ce qui permet à la CFDT d'enrichir ses fonctions de critique sociale pertinente et de force de proposition et d'action solidaires.

I.3 - Le débat interne renforcé



La traduction en actes de notre stratégie revendicative a eu des répercussions fortes, y compris au sein de l'organisation. La réforme de l'assurance maladie et ses conséquences, la réduction du temps de travail, le développement des politiques actives pour l'emploi... : les choix et ambitions de la CFDT étaient mis à l'épreuve des faits ... les militants aussi. Des décalages ont alors parfois pu apparaître entre la clarté des orientations et des principes, largement partagés, qui donnent sens à notre action, et les difficultés suscitées

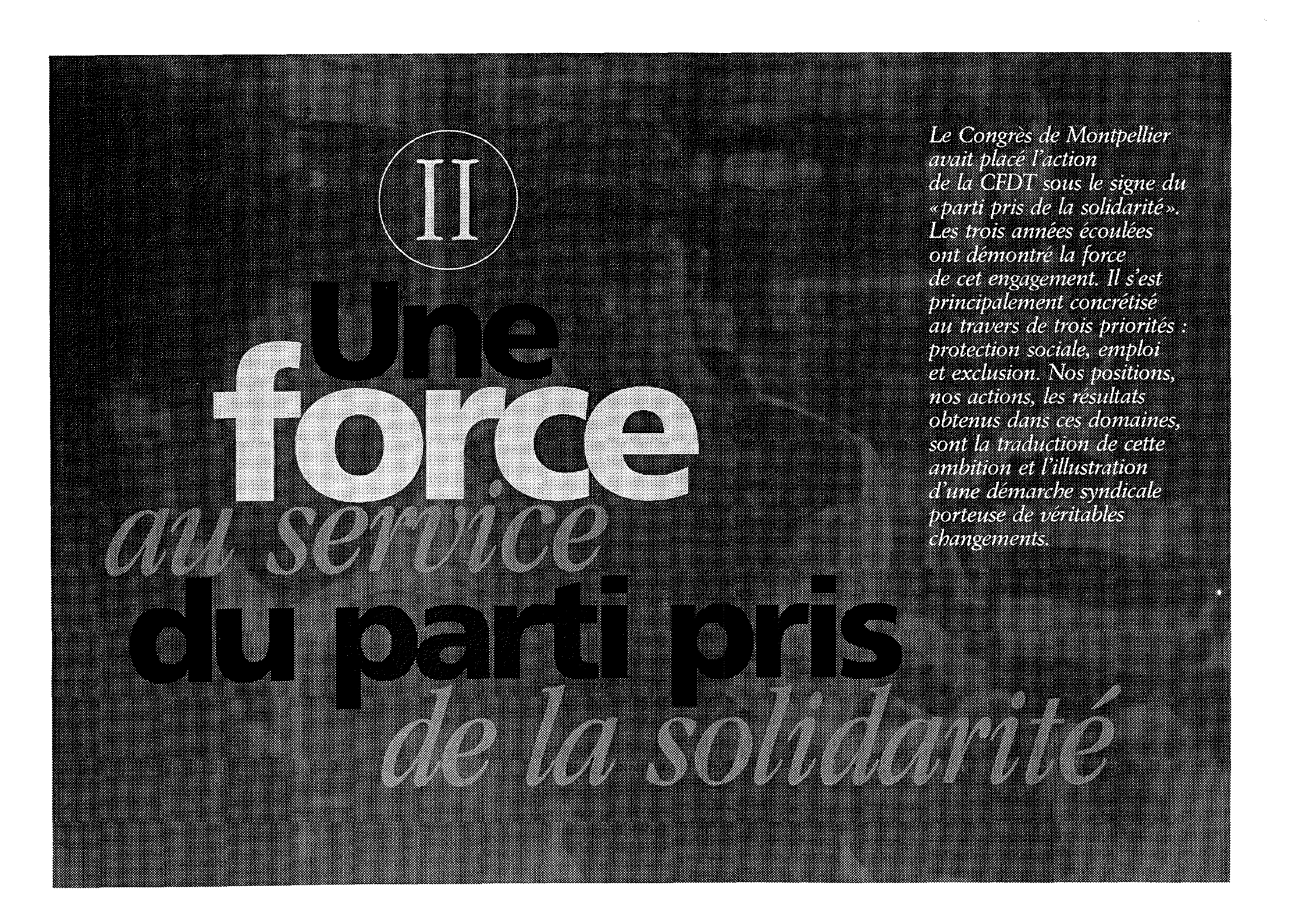
par leur mise en œuvre. Soucieuses de réduire ces décalages, les organisations CFDT se sont efforcées, d'y remédier, en multipliant les débats et les confrontations. Elles l'ont fait en privilégiant la méthode participative, l'écoute. Le CNC de Janvier 97 a prolongé et amplifié ces initiatives, en décidant d'entamer ou d'approfondir la réflexion sur 5 grands thèmes qui structurent notre action. Au final, c'est l'ensemble du débat interne qui s'en est trouvé revivifié.

I.4 - Une dynamique renouvelée

Avec 723 500 adhérents en 1997, la CFDT a conforté sa place de première organisation syndicale, et ainsi poursuivi son développement à un rythme de progression annuelle soutenu. Les nombreux temps forts qui ont jalonné la période témoignent également de l'ampleur de cette dynamique. Celle d'une organisation capable aujourd'hui de mobiliser 25 000 militants autour d'un enjeu aussi essentiel et exigeant que la RTT comme ce fut le cas à deux reprises le 10 Juin 1997 et le 12 Mai 1998.

Ajouté aux différents succès électoraux que nous avons connus ces dernières années, notamment lors des élections prud'homales, ce bilan illustre l'ancrage de la CFDT dans une société française que nous représentons dans sa diversité, sa richesse et sa complexité. C'est là un des principaux acquis de trois années débouchant sur une dynamique interne renouvelée et d'une lisibilité externe renforcée.



The background of the entire page is a dark, grainy, black and white photograph of a large crowd of people, likely at a political gathering or protest. The image is out of focus, with many faces visible but not clearly defined. The lighting is somewhat dim, creating a somber and collective atmosphere.

II

Une force

au service

du parti pris

de la solidarité

*Le Congrès de Montpellier
avait placé l'action
de la CFDT sous le signe du
«parti pris de la solidarité».
Les trois années écoulées
ont démontré la force
de cet engagement. Il s'est
principalement concrétisé
au travers de trois priorités :
protection sociale, emploi
et exclusion. Nos positions,
nos actions, les résultats
obtenus dans ces domaines,
sont la traduction de cette
ambition et l'illustration
d'une démarche syndicale
porteuse de véritables
changements.*

II.1 - L'assurance maladie

II.1.1 La nécessité de convaincre

◆ Sur le champ de la protection sociale, la CFDT a conduit une action résolue pour convaincre de la nécessité d'une réforme de l'assurance maladie à caractère universel. Il s'agissait de dépasser le stade du replâtrage et d'offrir ainsi une ultime chance de sauver une Sécurité Sociale gravement

menacée, tout en restant fidèle aux valeurs fondamentales qui ont présidé à sa création.

◆ Face aux velléités d'étatisation ou de privatisation totales qui ne manquent toujours pas d'adeptes, la CFDT s'est engagée dans

une bataille dont l'enjeu était de faire progresser et partager l'idée d'un financement du régime d'assurance sociale par l'ensemble des revenus, pour prendre en charge l'ensemble de la population.

II.1.2 Organiser la pression

◆ Cet engagement s'est traduit, bien avant l'annonce du « plan Juppé », par une stratégie résolument offensive, visant, autour du slogan « réformer la sécurité sociale pour la sauver », à créer un véritable débat de fond et à rééquilibrer le rapport de forces dans le sens de nos positions. Il était déterminant que la CFDT pèse de tout son poids pour arriver à la réforme souhaitée.

◆ Au cours de l'année 1995, nous avons donc prolongé l'action entamée avec le groupe des Sept (CGC, CFTC, Mutualité française, FNATH, UNIOPSS, UNSA et CFDT), en menant parallèlement une campagne d'information et de mobilisation de grande ampleur. Un énorme travail de diffusion et d'explication a précédé l'annonce de la réforme : publication par Syndicalisme Hebdo d'un dossier spécial

assurance maladie, distribution de plus de 1,5 millions de tracts, etc.

◆ Le point d'orgue de notre mobilisation a été la tenue à Charléty, avec plus de 15 000 adhérents et militants, d'un meeting mettant en avant nos objectifs. En parallèle, la CFDT a participé aux forums régionaux organisés par le gouvernement afin d'y faire connaître et de défendre ses positions.

II.1.3 Sauver la réforme et la placer sur de bons rails

◆ Lorsque le gouvernement a rendu publiques ses orientations, la CFDT a été confrontée à un plan dans lequel la réforme de l'assurance maladie était brouillée par des annonces portant sur le gel des prestations familiales, le report de la prestation autonomie, l'annonce unilatérale

et brutale du passage à 40 ans de cotisation pour les fonctionnaires, le contrat de plan Etat / SNCF.

◆ Le choix de la CFDT a été clair : approbation de la réforme de l'assurance maladie, mais opposition nette aux autres mesures.

Cette position a été à l'origine d'importants clivages avec ceux qui se mobilisaient globalement contre le « plan Juppé » et exprimaient ainsi pour bon nombre d'entre eux d'autres mécontentements. Quelle que soit leur légitimité, ces mécontentements ne pouvaient à nos yeux justifier de priver



■ Une force au service du parti pris de la solidarité

l'assurance maladie d'une nécessaire réforme. C'est la raison pour laquelle la confédération, ainsi qu'une majorité d'organisations, n'ont pas appelé à participer aux manifestations. D'autres organisations l'ont fait, sur la base des mots d'ordre CFDT et en partant de leur culture et de leur réalité militantes. Notre choix de déconnecter la réforme de l'assurance maladie

des quatre autres aspects du « plan Juppé » n'a à l'évidence pas eu la lisibilité nécessaire. Ce manque a eu pour principal effet de nourrir les amalgames visant à confondre soutien au plan global avec soutien à la réforme de l'assurance maladie.

◆ Diverses initiatives ont pourtant clairement démontré qu'il n'en était rien. Ainsi, l'UFFA a été

présente dans l'action par deux appels à la grève et par sa participation, ainsi que celle de la Confédération à la manifestation du 24 Novembre 1995. La confédération a pour sa part œuvré à faire reculer le gouvernement sur la réforme des régimes spéciaux et le contrat de plan Etat / SNCF.

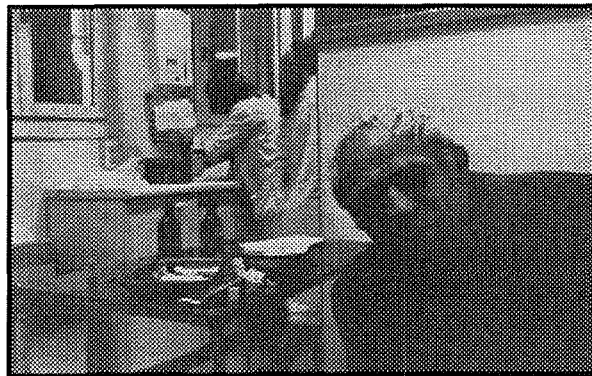
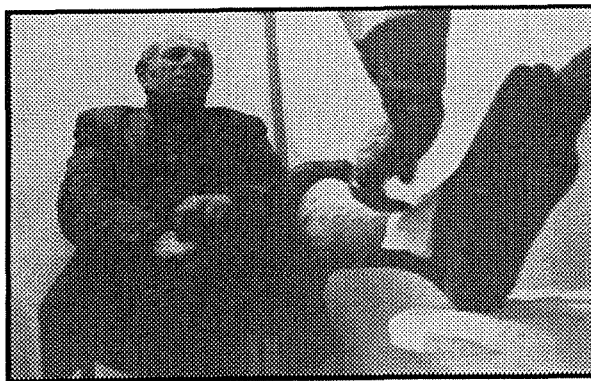
H.1.4 *Exercer nos responsabilités*

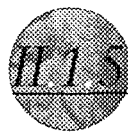
◆ Au prix d'un intense effort collectif, le principe d'une assurance maladie à caractère universel et le type de financement que nous défendions étaient toutefois finalement réaffirmés. En ce qui concerne la CFDT, sa résistance au slogan global « non au plan Juppé » a renforcé son image de cohérence et de fidélité à ses orientations et lui a conféré un poids et une autorité dans la garantie de réussite de la réforme.

◆ C'est ce qui a justifié, compte tenu de l'enlisement de FO dans une opposition franche, durable et obstinée à la réforme, la décision du BN de présenter la candidature d'un responsable CFDT à la présidence de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. Son élection s'est déroulée sur la base d'un contrat de gestion entre les parties prenantes de la réforme. Cet engagement renforcé, cette responsabilité nouvelle ont naturellement

trouvé leurs prolongements dans l'élection de 63 présidents CFDT d'organismes de Sécurité Sociale locaux ou régionaux, et dans la nomination de 1 500 administrateurs Sécu.

◆ A nouvelles responsabilités, nouveaux besoins. Tout en favorisant le développement de Social Actualité, la Confédération a accru son activité en direction des administrateurs et des organisations. Un support d'information, Flash Info, a ainsi été créé à destination des 450 chefs de file de la CFDT au sein des organismes de sécurité sociale. Les sessions régionales de formation des administrateurs se sont multipliées, avec souvent la participation de la section confédérale protection sociale. En 1997, plus de 400 administrateurs ont participé à quatre réunions nationales de la branche Sécu. En 1996 et 1998, tous les présidents CFDT ont suivi des formations adaptées à leurs fonctions. A cela s'ajoutent des réunions spécifiques des CRAM, des URCAM, des URSSAF, des cinq conseils d'administration nationaux de Sécu.





Faire vivre la réforme, surmonter obstacles et résistances

● Une réforme d'une telle ampleur suscite, légitimement, des désaccords, des tensions, des résistances, et fait émerger d'importants conflits d'intérêts. Le risque d'un enlèvement est récurrent, d'autant que les adversaires de la réforme ne désarment pas. D'où notre vigilance et la pression permanente exercées, via le Comité de vigilance, autour de la CGC, de la Mutualité française, de la FNATH, de l'UNIOPSS

et de l'UNSA. C'est le sens de ses rencontres avec A. Juppé puis M. Aubry, afin que les déclarations d'intention se traduisent dans les textes et les actes.

● Faire vivre la réforme est un objectif permanent. Des défis majeurs doivent encore être relevés. L'important travail d'explication et

de responsabilisation économique du corps médical doit être poursuivi, dans la foulée du chantier des conventions médicales (signature de l'option médecin référent en juillet 1997**...). De plus, il est toujours nécessaire de préciser et de faire vivre la répartition des responsabilités entre l'Etat et les partenaires sociaux. C'est l'occasion de renouveler dans les faits, dans des pratiques nouvelles, le rapport avec l'Etat.

Le chemin parcouru :

Une répartition claire des compétences de chaque protagoniste

► Une loi constitutionnelle (22/02/96) et une loi organique (22/02/96) donnent au Parlement le pouvoir de fixer les orientations et priorités de la politique de santé et de voter les objectifs de dépenses et de recettes des régimes obligatoires. Il a eu l'occasion d'exercer cette compétence nouvelle à travers le vote de deux lois de financement qui ne fixent que des prévisions et non pas des budgets limitatifs.

La convention Etat-CNAM

► Une Convention d'Objectifs et de Gestion clarifie les rôles entre l'Etat et la CNAM. L'assurance maladie se voit confier la responsabilité du secteur des soins de ville. Elle est associée à la politique hospitalière et à celle du médicament par présence au comité économique du médicament. Cette responsabilité se traduit par la conduite de la politique conventionnelle. Cette nouvelle répartition des rôles et des prérogatives de chacun appelle une évolution des comportements antérieurs, évolution qui ne se fait pas sans tensions dans les rapports entre la CNAM et l'Etat.

► De plus, la responsabilité partagée des acteurs sur des objectifs tant médicaux que financiers est reconnue. Les médecins sont amenés à entrer dans une logique collective de responsabilité de la maîtrise des dépenses et de modernisation de leurs pratiques. Bien loin d'une « gestion comptable », cela permet d'éviter toute idée de rationnement des soins ou de nouvelles baisses des remboursements des assurés.

Un nouveau financement

► Amorcée en 1997, la réforme du financement de l'assurance maladie s'est poursuivie en 1998 avec un basculement quasi total des cotisations sur la CSG. Désormais pour ce qui concerne la participation des personnes physiques, le financement est basé sur l'ensemble des revenus, à l'exclusion des minima sociaux et de l'épargne dite populaire.

Les autres professions

► La réforme, la convention Etat-CNAM et son avenant changent la donne. Les actes prescrits relèvent aujourd'hui des choix thérapeutiques des médecins, les conventions les traduisant en objectifs de dépenses. Pour les professions travaillant sur prescriptions, la négociation porte sur les niveaux de rémunération de ces actes, des éléments incitatifs à l'amélioration de la qualité. Elle ne peut plus se traduire par la fixation d'un volume d'actes. Une modification législative est donc nécessaire.



La qualité des soins

Les conventions médicales

► En dépit des péripéties, les conventions médicales ont introduit la responsabilité économique collective des prestataires de soins. Au-delà des aspects purement économiques, ces conventions s'attachent à garantir une bonne utilisation des dépenses de santé : références médicales opposables, codage des actes, élaboration progressive de référentiels positifs de bonne pratique. L'option médecin référent incite à la prescription de médicaments génériques. La CNAM a élaboré, avec ses partenaires conventionnels, un guide des équivalents thérapeutiques pour faire apparaître les médicaments les moins onéreux au sein d'un ensemble de spécialités pharmaceutiques remboursables.

Le règlement minimum conventionnel

► Contrairement aux ordonnances, le règlement minimum conventionnel définissant les règles applicables aux relations entre la Sécu et les médecins en cas d'absence de convention nationale, a été maintes fois différé. Sa publication tardive une fois créé le vide juridique du à la dénonciation des conventions a traduit une hésitation de l'Etat à respecter réellement l'autonomie de négociation entre la CNAM et les syndicats médicaux.

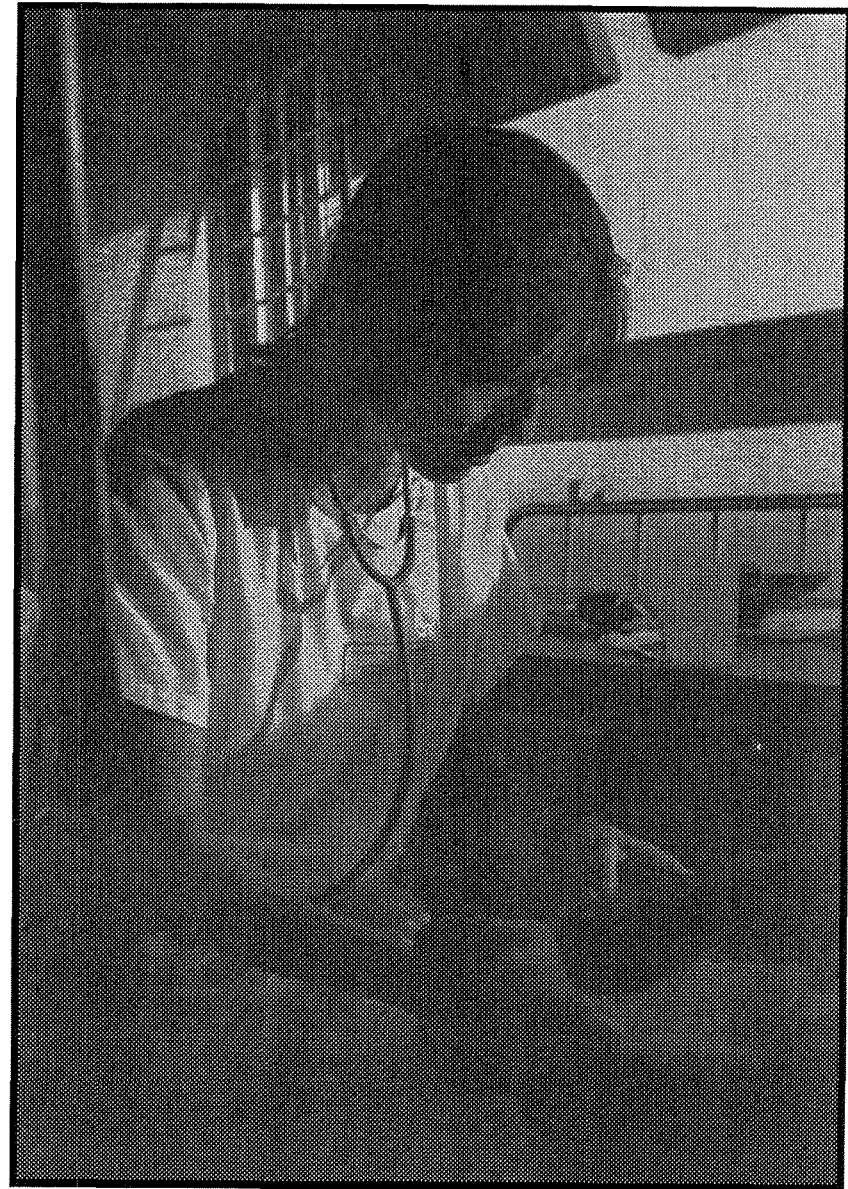
La coordinations des soins

► A partir des dispositifs législatifs ou conventionnels, elle encourage des pratiques innovantes. C'est tout d'abord l'option du médecin référent qui met en avant la prise en charge globale des patients, permet une évolution du mode de rémunération du médecin, et conduit à la suspension de l'avance de frais par le patient. Le souci de qualité et de continuité des soins est central.

► Les réseaux et filières sont entrés dans la phase de réelle mise en œuvre. La CNAM accompagne les projets des caisses jusqu'à leur présentation au conseil d'orientation des filières et réseaux.

Sesam vitale

► Trop longtemps délaissée, la carte informatique entre désormais dans sa phase d'application. Au-delà de la transmission électronique des feuilles de soins, l'objectif est de faire bénéficier les professionnels des apports de l'informatisation des cabinets.



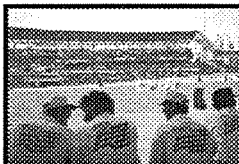
II.1.6 La CFDT face à ces défis

◆ Les controverses entourant nos positionnements ont été réelles dans la CFDT. Cette première grande mise à l'épreuve de notre stratégie syndicale a engendré diverses réactions, la plupart du temps légitimes. Des militants et adhérents ont été déroutés par l'idée que la CFDT puisse soutenir une réforme émanant d'un gouvernement de droite. Se mêlaient dans nos rangs à la fois un sentiment de fierté pour une action responsable et reconnue, mais aussi des inquiétudes, des doutes, et des désaccords nets. 266 syndicats ont exprimé la demande de la tenue d'un Congrès extraordinaire. Le CNC de Janvier 1996 a débattu de cette demande et l'a refusée à 82%.

◆ A la confusion entretenue, le BN a choisi de répondre par une écoute et un dialogue de grande envergure. Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National ont ainsi participé à différents niveaux de l'organisation à des assemblées de militants et de salariés pour discuter des choix confédéraux. Les responsables d'organisation ont multiplié les contacts avec leurs structures, répondant ainsi au besoin accru de participation et d'échange des militants sur les prises de décision et la conduite de l'action.

◆ A l'évidence et avec le recul, les choix effectués par la CFDT sur l'assurance maladie se sont avérés gagnants. Ils ont révélé l'importance des enjeux auxquels nous sommes confrontés, permettant ainsi de dépasser le statu quo et de forcer les résistances. Au final et sans sous-estimer les tentions récurrentes inévitables, les résultats positifs d'une réforme à faire vivre sont réels. Le soutien à une grande partie

de ce projet, la mise en place d'un Comité de vigilance chargé de veiller aux conditions de son application, l'accession à la présidence de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, à celles des Caisses Primaires et Régionales, étaient donc fondés. C'est là le bilan que font beaucoup de militants, satisfaits que la voix de la CFDT continue à être entendue et reconnue.



II.2 - Pour l'emploi : des politiques actives

L'emploi était au cœur des priorités de Montpellier. Face à l'augmentation incessante du niveau de chômage et à la progression de l'exclusion, la CFDT avait réaffirmé sa conviction de ne pas tout attendre des résultats de la croissance, certes nécessaire, mais pas suffisante. D'autres leviers existent, qu'il convient d'actionner, simultanément : ce sont principalement la RTT, le développement de nouvelles activités et l'activation des dépenses de l'assurance chômage.

II.2.1 La RTT contre le chômage

► Une bataille d'idées décisive

● En conformité avec le mandat de Montpellier, la CFDT a poursuivi l'objectif de réduire massivement la durée du travail en allant vers les 32 H hebdomadaires, par une bonne articulation entre la loi et la négociation. Dans cette perspective, la CFDT a su tirer parti des controverses traversant le débat public pour en faire des éléments du rapport de forces. L'idée défendue depuis longtemps d'une RTT efficace dans la lutte contre le chômage (dès lors qu'elle est massive et s'accompagne de nouvelles organisations du travail négociées avec les salariés) et aidant de ce fait au développement de l'activité s'est aujourd'hui non seulement imposée comme un enjeu de société majeur, mais a également gagné des esprits hier sceptiques. A l'inverse, les logiques enfermant la RTT dans le "partage du travail" ou dans la conversion mécanique en emplois ont désormais de moins en moins d'audience. Quelques épisodes majeurs jalonnent cette longue marche.

● Le 31 Octobre 1995, un tabou tombe : le préambule de l'accord inter professionnel signé par les organisations patronales et 4 organisations syndicales reconnaît que la RTT est un des outils de la lutte contre le chômage. Un déblocage idéologique semble s'amorcer.

● En Juin 1996 avec le vote de la loi de Robien le pas est franchi vers l'expérimentation. Après un débat approfondi, pesant les avantages et inconvénients du déplacement de la négociation de la branche vers l'entreprise, la CFDT saisit l'opportunité d'un dispositif permettant une réduction massive (de 10 à 15%), diversifiée et rapide et imposant la négociation et la conclusion d'un accord en contrepartie de financements publics.

● Lors de la campagne des législatives de Juin 1997, le débat rebondit. La CFDT demande, en toute autonomie, que la RTT ne soit pas seulement un avantage social pour ceux qui ont un emploi à temps plein mais un dispositif

au service du développement de l'emploi. L'objectif est que le nouveau cadre législatif ne casse pas la dynamique de négociations engagée, mais permette, au contraire, son développement à plus grande échelle.

● Après la Conférence du 10 Octobre 1997 sur l'emploi, les salaires et la réduction du temps de travail, marquée par la recherche d'un compromis impossible, partisans et détracteurs de la loi Aubry multiplient les prises de position. La bataille d'idées régresse sur le terrain de l'affrontement idéologique. Dans ce contexte, la CFDT a maintenu le cap, liant les objectifs (création d'emplois, réorganisation et réduction du temps de travail) et la méthode fondamentale qu'ils requièrent : celle de la négociation et de la relance du dialogue social.

● Sans attendre le vote de la loi Aubry le 13 Juin 1998 la CFDT a poursuivi et développé son action en faveur d'une RTT créatrice d'emplois.



► La démonstration prouve à l'appui : la RTT dynamise la négociation et crée l'emploi

◆ Des négociations se sont ouvertes dans les branches après l'accord d'Octobre 1995. La CFDT s'y est engagée avec conviction. Au total,

Accords de Robien :

2000 accords

- 74% offensifs et 26% défensifs
- Nombre de salariés concernés : 355 000
- Effet emplois : 42 000 (25 000 créés et 17 000 sauvés)

Signatures

Signatures (1) Unions Régionales (2)	Fédérations (2)
(répartition géographique des accords signés par la CFDT)	(répartition professionnelle des accords signés par la CFDT)
► CFDT : 72%	► Services : 25%
► CGT : 16%	► FGA : 20%
► CGC : 15%	► FGMM : 18%
► FO : 14%	► FNCC : 11%
► CFTC : 13%	► FCE : 7%
► Ile de France : 18%	► FTILAC : 5%
► Bretagne : 10%	► Hacuitex : 4%
► Aquitaine : 9,5%	
► Rhône Alpes : 8,5%	
► PACA : 6%	
► Nord : 6%	
► Pays de Loire : 5,5%	

Types d'accords

Formes d'organisation du travail (1)	Compensation salariale (1)	Taille des entreprises (1)
► Sur l'année : 60%	► Intégrale : 63%	► 1 à 20 : 37%
► Congés supplémentaires : 36%	► Partielle : 35%	► 20/50 : 18%
► 4 jours : 14%	► Limitation des augmentations : 27%	► 50/100 : 13%
► Equipes supplémentaires : 6%	► Sans : 1%	► 100/200 : 14%
► Autres : 26%		► + de 200 : 18%

(1) Totaux supérieurs à 100% car plusieurs options sont possibles pour un même accord. (2) Principaux signataires.

66 accords ont été signés (dont 38 qui ont mis en œuvre l'accord d'octobre et 36 signés par la CFDT) dans 53 branches, soit une petite moitié de celles qui ont ouvert des négociations (127). A titre de comparaison, 8 accords seulement avaient été signés en 1989. Le patronat refusait alors obstinément de négocier la réduction du temps de travail dans la branche, au profit de l'entreprise. A l'exception de quelques grands secteurs (travaux publics, bâtiment, métallurgie, chimie...), le plus grand nombre d'accords signés l'a été dans les branches où la pratique contractuelle est traditionnellement développée. C'est le cas par exemple du secteur agro-alimentaire.

◆ Pourtant, la revivification du dialogue social qui a découlé de l'action déterminée de la CFDT ne doit pas masquer l'existence de zones d'ombre. Celle-ci tient principalement aux blocages émanant d'une partie importante du patronat au niveau national. Les détracteurs de l'accord du 31 Octobre ont en effet tout fait pour que les négociations ne puissent aboutir. Ils ont

détourné l'accord et dans la lettre et dans l'esprit, refusant que les changements de l'organisation et du temps de travail se fassent au bénéfice de l'emploi. La meilleure illustration en est l'accord signé par l'UIMM, FO et la CGC, et qu'a rejeté la FGMM. La réorganisation du temps de travail s'y est soldée par quelques jours de congés supplémentaires pour les salariés en place, et par une plus grande flexibilité sans bénéfices pour l'emploi.

◆ Ce sont surtout les accords de Robien, avec financement public à la clé, qui ont fait la démonstration que la RTT crée des emplois, y compris dans les TPE et dans tous les secteurs professionnels. Mais ces accords montrent aussi que cela n'est possible et viable que lorsque la RTT s'accompagne d'une attention marquée à la question de l'organisation du travail, dans un souci de conciliation des aspirations des salariés et des besoins des entreprises.

◆ Ces accords ont également permis l'apparition du dialogue social dans des centaines de TPE/PME. La loi de Robien a en effet ouvert la portes à la représentation syndicale et entraîné la création de nombreuses sections depuis 2 ans, en rendant la négociation obligatoire et en introduisant la procédure du mandatement. Cette possibilité a par ailleurs été reprise par dix branches du secteur agro-alimentaire qui ont mis simultanément en œuvre un accord de Robien et un accord sur la représentation dans les PME, comme le deuxième accord interprofessionnel d'Octobre 1995 sur le développement de la négociation collective en ouvrait la possibilité.



■ Une force au service du parti pris de la solidarité



contrats de travail (temps partiels, CDD, intérim...). Dans certaines branches (par exemple dans le commerce, les hyper/super), les négociations qu'elle a amenées sur l'organisation du travail ont abouti à de nettes améliorations. De nombreux temps partiels sont devenus des temps pleins, les temps partiels contraints ont été mieux encadrés au bénéfice des salariés (une seule coupure dans la journée, des durées horaires de contrat augmentées).

● Pour la CFDT, il n'y a aucune raison que la problématique réduction du temps de travail / organisation du travail développée dans le privé ne se décline pas dans la fonction publique. Là aussi, la RTT peut et doit être l'objet de débats et de négociations : elle peut permettre de consolider les emplois hors statut, d'améliorer les services publics là où ils sont absents ou insuffisants. Cela suppose à l'évidence une adaptation spécifique dans chaque fonction publique. C'est en ce sens que la CFDT a plaidé pour une mise à plat des situations et des durées réelles. Réussir ce diagnostic, y participer, être en capacité au vu de celui-ci d'élaborer des revendications communes et une méthode adaptées aux fonctions publiques, telles ont été les priorités de l'UFFA.

● On doit également inclure dans ce bilan la signature de 200 accords de branches et d'entreprises qui n'ont pas bénéficié de l'aide financière de l'Etat, parce qu'ils concernent des entreprises sortant du champ d'application de la loi de Robien, comme par exemple France Télécom ou EDF GDF. Dans ce dernier cas, la

déclinaison de l'accord national a généré fin 1997 126 accords et 1500 emplois, alors que 15 000 embauches sont escomptées au bout de ce processus.

● Parallèlement à la question de l'emploi, la RTT permet également de répondre au développement des différentes formes de précarisation des

● Parallèlement, cette dernière et les fédérations concernées ont contribué à l'accord salarial dans les fonctions publiques de Février 1998. La réussite de cette négociation - référence à la RTT, mais aussi revitalisation de la politique



contractuelle dans les fonctions publiques, revalorisation des bas salaires - a été saluée par une décision quasi unanime de signature de l'accord au niveau de la Commission Exécutive de l'UFEA.

➤ Une exceptionnelle mobilisation de l'organisation

● L'engagement de la CFDT en faveur de la RTT a été d'une ampleur exceptionnelle, d'abord par la diversité des formes qu'elle a prises, mais surtout en raison du nombre de militants, d'adhérents de salariés qui se sont mobilisés. C'est là un aspect décisif, car c'est cette mobilisation qui assure le succès d'une action et d'une stratégie reposant sur la nécessaire organisation d'un rapport de forces permanent et la visibilité du travail accompli.

La mobilisation

Plusieurs grands moments ont permis à la CFDT toute entière de franchir des étapes supplémentaires, en passant de la démonstration du possible, à l'irréversibilité du mouvement

➤ les journées d'action inter professionnelles des 14 juin 1995, le 23 mai 1996, le 10 juin 1997, 12 mai 1998 à Charléty, avec toujours plus de participants

➤ les manifestations et rassemblements européens : les rassemblements de Turin et de Lille au moment de la CIG (mars et avril 96), à Bruxelles pour Vilvorde (mars 97) à Luxembourg en Novembre 97.

Un investissement de tous les niveaux de l'organisation

➤ **les régions** : rassemblements régionaux, meetings, séances spécialisées de certains congrès, énormes efforts de formation et de soutien à la négociation de la RTT, en lien avec les fédérations.

➤ **les fédérations** : la FNCE a réuni ses négociateurs de branche puis ses délégués syndicaux

centraux, la FGMM successivement ses secrétaires de syndicats, puis ses délégués centraux, les Services 100 négociateurs de branches, la FGA ses délégués syndicaux la FUC a enquêté auprès de 11 000 travailleurs des industries chimiques, la FCE et la fédération Santé Sociaux ont rassemblé chacune 600 militants, la FGMM a organisé une manifestation le 10 octobre 1997

➤ **la confédération** : pour la campagne RTT et emploi des jeunes : 6000 affiches grand format dans la France entière, 1 million et demi de tracts et une lettre de la Secrétaire Générale au patronat. L'organisation d'un Forum CE centré sur le temps de travail. Autour de la loi de Robien la campagne «1000 accords» avec 6000 exemplaires d'une brochure envoyés aux syndicats, aux maires, aux sénateurs, aux employeurs, des kits de communication réalisés, un guide du négociateur ; un livre paru au Seuil «Du bon usage des 35 heures»; valorisation des résultats et l'explication de nos positions au travers des conférences de presse, d'articles dans les grands quotidiens ou hebdomadaires.



H2.2 L'emploi des jeunes

Les entreprises renâclent à embaucher des jeunes, leur part dans les embauches se rétrécit au fil des ans. C'est cette tendance que la CFDT a voulu inverser, pour les jeunes d'abord, mais aussi parce qu'une société qui les désespère se prépare de noirs lendemains. C'est là un travail de longue haleine qui commence à porter ses fruits.

► Une priorité pour la CFDT

● De l'accord inter professionnel de Juin 1995 au dispositif loi emploi/jeunes, en passant par les sommets sociaux qui ont été consacrés à ce thème, la CFDT n'a cessé de faire de l'insertion et de l'embauche des jeunes un de ses objectifs prioritaires, afin d'en finir avec cette triste exception française qu'est le chômage des jeunes.

► Une action multiforme

● Les résultats de cet engagement sont nés d'une action multiforme. Celle bien sûr en direction de l'emploi direct : (après l'accord interprofessionnel de Septembre 1995, les principaux bénéficiaires de l'ARPE ont été les jeunes) ; mais aussi celle visant à développer l'insertion et la qualification.

● L'accord de Juin 1995 a mis les régions au cœur de cette action : les URI CFDT ont été, dans bien des cas, les moteurs de sa mise en œuvre, revitalisant les COPIRE, y prolongeant et y développant le dialogue social. Certaines régions comme Poitou-Charentes ont développé



une dynamique régionale propre. D'autres à l'image de la Haute Normandie avec *Cap sur l'Emploi*, ou Rhône-Alpes, la Lorraine, le Nord Pas de Calais, la Franche Comté, ont appliqué avec pertinence les objectifs nationaux et professionnels. La création d'une dynamique partenariale de proximité regroupant tous

les acteurs concernés (dont les DRFP, l'ANPE, les conseils régionaux) s'est faite dans le sens d'un évident surcroît d'efficacité, dont témoignent même si elle reste modeste la relance des contrats en alternance, les contrats d'apprentissage ou de qualification, moyens privilégiés pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

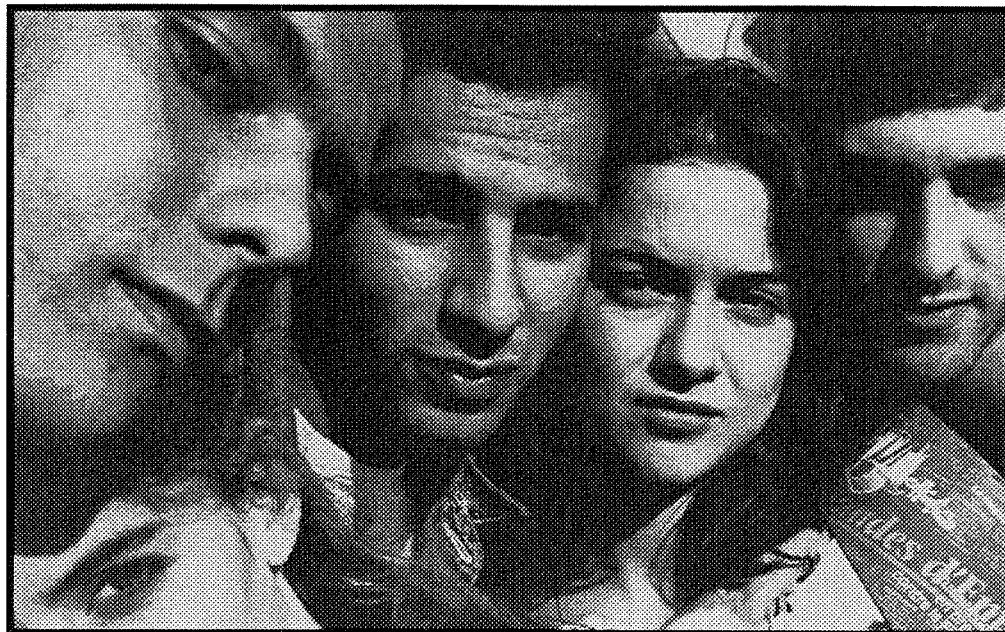
● C'est dans un même esprit et entre autres raisons parce qu'elle avait un objectif ambitieux, que la CFDT a fait connaître en Septembre 97 son accord avec la loi emploi/jeunes. Nous affirmions toutefois dans le même temps la nécessité d'une veille permanente pour éviter une dérive vers une logique strictement administrative. Force est de constater aujourd'hui que nos craintes étaient fondées. Une enquête du *Travail en Questions* auprès des jeunes concernés et l'*Observatoire des métiers Jeunes* mis en place par Interco ont par ailleurs permis de recueillir des informations

précieuses et d'alimenter le débat et les négociations avec le Ministère de l'Emploi.

● La mobilisation sur cette question de l'insertion des jeunes a visé les responsables syndicaux d'entreprises, nos mandatés dans les structures régionales et le grand public.

Initiatives et manifestations

- Une campagne d'affiches grand format, annoncée par une conférence de presse confédérale, sur 5 000 panneaux de plus de 200 villes pendant 4 semaines en 1996 « Réduisons le temps de travail embauchons des jeunes ».
- Un rassemblement national en 1997 de 90 délégués syndicaux centraux de 39 grands groupes, relayé dans les régions. Le témoignage des jeunes de Turbulences sur « leur galère » a laissé une empreinte forte sur les participants qui ont affirmé leur volonté d'ouvrir les portes de l'emploi aux jeunes, distribution de 250 000 manifestes sur l'emploi des jeunes.
- La distribution de 250 000 manifestes sur l'emploi des jeunes.
- En appui des campagnes CFDT: la diffusion à 30 000 exemplaires du numéro de *Turbulences* consacré aux emplois jeunes et d'un dépliant qui leur est consacré, réédité depuis pour répondre à la demande.
- La participation à la campagne paritaire alternance, diffusion de la valise emploi-jeunes, parution du guide des administrateurs OPCA.
- La diffusion à 7000 exemplaires du numéro spécial de *Turbulences* sur l'apprentissage.



II.2 L'activation des dépenses de l'assurance chômage: une logique pour l'emploi

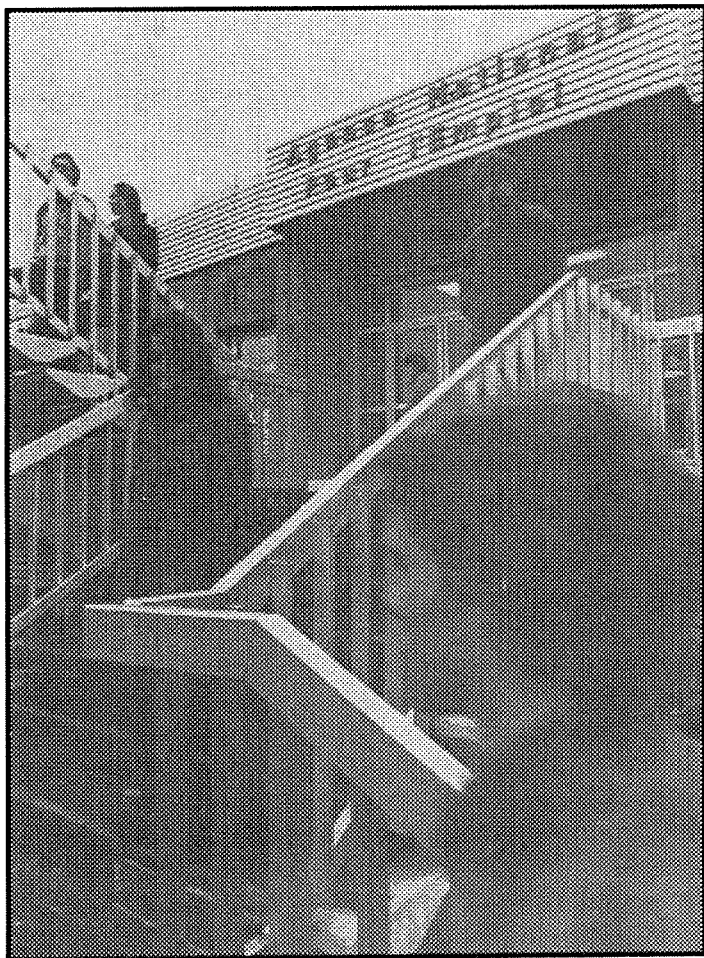
➤ Indemniser et réinsérer

- Verser une indemnité aux chômeurs en compensation de l'absence de rémunération due à la perte d'emploi, c'est bien le moins que puisse et doive faire un pays riche comme la France. Pour juste et nécessaire que soit cette allocation elle demeure insuffisante. L'aide matérielle ne peut redonner, à elle seule, le sentiment de reconnaissance, d'utilité sociale, de dignité qui fait si cruellement défaut, comme

en témoignent ceux qui sont durablement privés d'emploi. Indemniser et réinsérer sont deux démarches compatibles et complémentaires. Défendue depuis des années par la CFDT, c'est cette logique qui s'impose progressivement à l'Unedic.

➤ Des dispositifs efficaces pour l'emploi

- Au-delà des dispositifs de formation déjà existants (convention de conversion et AFR) et d'incitation à la reprise du travail (indemnisation des activités réduites et conventions de coopération, ces dernières ayant déjà permis plus de 42 000 embauches), les accords signés par les partenaires sociaux de l'Unedic en 95 et 96 ont amplifié le mouvement.



● Les accords de Juin et Septembre 95 ont créé le fonds paritaire pour l'emploi que revendiquait la CFDT. Ceux de septembre ont donné naissance à l'ARPE, permettant aux salariés qui ont cotisé pendant quarante ans de partir à la retraite avant soixante ans. Cette mesure s'accompagnant d'une obligation d'embauche a déjà abouti à des résultats considérables : on recense aujourd'hui 100 000 embauches avec une véritable montée en puissance ces derniers mois. Dans un même ordre d'idée, l'accord signé dans la Fonction publique sur le Congé de fin d'activité ouvre l'accès à ce secteur à de nombreux jeunes.

● L'année suivante, la renégociation de la convention Unedic s'est déroulée dans un contexte hostile. La CFDT s'était fixé comme objectifs l'amélioration de la situation des chômeurs par une revalorisation des allocations chômage les plus basses, une diminution de leur dégressivité et l'amplification de l'activation des dépenses par un prolongement et un développement de l'ARPE. Cette volonté s'est heurtée à un patronat bien décidé à livrer un combat idéologique autour de la question de la baisse des prélèvements sociaux, réclamant

un resserrement de l'ARPE et tentant d'utiliser la concurrence de fait entre deux leaders syndicaux (CFDT et FO) pour la présidence de l'Unedic comme un moyen de chantage. Face à cette attitude, la CFDT a maintenu le cap sur ses revendications, exprimées lors de la journée d'action du 11 Décembre 1996.

● L'accord conclu entre la CFDT, la CGC, la CFTC, FO et le patronat a permis d'augmenter de plus de 10% les allocations plancher, de faire passer la dégressivité de 4 à 6 mois, d'obtenir des mesures pour les jeunes et les chômeurs ayant cotisé 40 annuités. La détermination de toutes les organisations syndicales a été payante : l'ARPE a été maintenue et développée, nouvelle étape vers sa généralisation. Confirmant quelques mois plus tard son souci d'améliorer la situation des chômeurs en obtenant la mise en place d'un nouveau dispositif d'indemnisation des travailleurs saisonniers, la CFDT a été lors de cette période reconduite à la présidence de l'Unedic. Cette réélection confère à la CFDT plus de responsabilités, mais lui a ouvert de nouveaux moyens d'impulsion et d'intervention.

Créer des activités nouvelles répondant à des besoins non satisfaits

► Une réflexion ancienne et largement ouverte

● La création d'activités nouvelles s'inscrit dans

le sens du développement d'une nouvelle croissance plus riche en emplois, tout en répondant à des besoins non satisfaits.

La plupart des thèmes qui fleurissent aujourd'hui dans les colloques étaient déjà il y a dix ans au cœur de nos propositions :

dès 1987 la CFDT avait édité un livre sur «*La nouvelle demande sociale*». Nous posions simultanément des jalons pour la solvabilisation de cette demande et les conditions de mise en place et de pérennisation de ces nouveaux emplois. Cette antériorité dans la réflexion, nourrie également du travail avec d'autres acteurs, nous a permis de jouer pleinement notre rôle de force de proposition lors de l'élaboration et du vote de la loi sur le service aux personnes en Janvier 1996 et de celle sur les emplois jeunes en Octobre 1997

► L'action de la CFDT

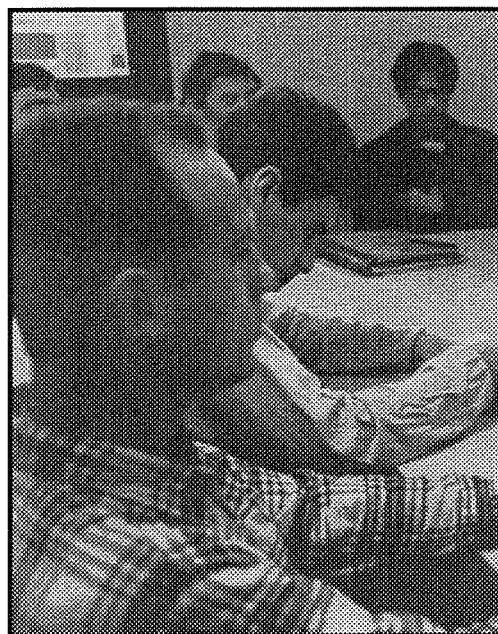
1. Développement et encadrement

● Nos acquis n'étaient pas que théoriques : nous avons aussi l'antériorité de l'action. L'initiative du chèque domicile partie de l'URI Bretagne a été l'occasion d'une première réalisation éclairant le potentiel et les exigences d'une telle perspective. Au niveau national, la CFDT a activement participé au groupe de travail du Ministère sur le titre emploi service, à partir des propositions élaborées depuis 1993. Le titre emploi service a été un outil de simplification, d'impulsion pour l'emploi organisé, de rééquilibrage de l'équité des aides. Des numéros de Nouvelles Emploi Formation, de Liaisons CE, des dossiers de l'Hebdo ont diffusé l'information sur les dispositifs et les pratiques. La plaquette à grande diffusion éditée sur les services aux personnes a connu un tel succès qu'elle est aujourd'hui épuisée.

2. Le choix du partenariat pour la professionnalisation des emplois

● Pour le titre emploi service, nous avons développé le partenariat avec des acteurs de l'économie sociale (le chèque Domicile) et constitué un réseau efficace pour obtenir des emplois de qualité, réunissant des tiers payeurs (CFDT, FO, CGT) des prestataires de l'économie sociale (essentiellement des fédérations d'employeurs d'aide à domicile) et des acteurs financiers (Crédit Mutuel, Crédit Coopératif, Mutuelles).

● Dans le cadre du programme Leonardo, une réflexion sur la professionnalisation s'est engagée avec le SESP (CNPF). Les fédérations



concernées sont associées à ces travaux. Celles de la Santé et des Services travaillent à un Contrat d'Etudes Prospectives dans le cadre des deux Commissions paritaires nationales de l'emploi.

La professionnalisation des emplois est une des priorités de l'action syndicale dans ce secteur économique qui regroupe plus d'un million de salariés, parmi lesquels de nombreux temps partiels.

Dans un autre domaine après dix ans d'interventions et de propositions, la fédération Interco a obtenu un statut et la constitution d'une véritable filière des métiers de l'animation. Pour la FTILAC, la professionnalisation a été un enjeu majeur des négociations dans le secteur associatif. 40 % des salariés qui y travaillent sont à temps partiel et ont moins de 30 ans. De nombreux accords ont pu être signés, aboutissant à des avancées significatives en matière de formation professionnelle et de bilan de compétences pour les emplois jeunes.

● La mobilisation croissante des équipes CFDT sur ces questions a été illustrée par les quatre rassemblements «*Les CE défricheurs d'emplois*» (auxquels ont participé plus de 300 personnes), organisés par le Celic avec l'appui de la confédération, ainsi que par la Convention que nous avons passée avec le Ministère de l'Emploi en soutien à des projets de CE et d'inter CE.



II.3 - La lutte contre l'exclusion

H 3.1 Prévenir et insérer

Préférer la logique de la solidarité

à celle de l'assistance est un choix de société.

C'est lui qui oriente notre volonté d'agir à la fois sur les causes de l'exclusion et sur ses effets. Agir pour l'emploi, pour le logement, c'est prévenir la spirale de l'exclusion. Mais lorsqu'elle a happé un individu, c'est à sa réinsertion sociale et professionnelle qu'il faut s'attacher, pour permettre à tous ceux qui en sont victimes de retrouver autonomie et dignité.

► Prévenir l'exclusion dans l'entreprise

◆ Il y a aujourd'hui une incontestable montée de la prise en charge de ces problèmes, à tous les niveaux de la CFDT, et plus spécifiquement dans les comités d'entreprise et les SSE. L'entreprise est de plus en plus considérée comme le pivot de l'action préventive. Refuser les discriminations à l'embauche, revendiquer une gestion prévisionnelle des emplois, intervenir sur les conditions de travail, favoriser l'accès à la formation professionnelle continue, particulièrement pour ceux que fragilise leur absence de qualification, développer une organisation du travail permettant à chacun de s'adapter à son poste de travail et aux évolutions technologiques, faire rimer mobilité et sécurité, négocier,

quand les circonstances l'imposent, des plans sociaux prévoyant reconversion et reclassement ... telles sont quelques unes des multiples formes de cette action, dans lesquelles beaucoup d'équipes de terrain se reconnaîtront. Le rôle des délégués d'entreprise dans la détection des salariés en situation de fragilité est de plus en plus déterminant.

► Permettre l'insertion sociale et professionnelle

1. Par l'accès au travail

◆ Les actions sous forme d'intervention directe sur le marché du travail deviennent de plus en plus fréquentes. La presse confédérale s'en est fait l'écho : développement d'activités de repassage à Grenoble ou au Mans, création d'un restaurant CFDT à Lille, d'une association intermédiaire à Perpignan, bourses d'emploi des fédérations Services ou FGA. Les formes d'action requises sont complexes, car retrouver le chemin de l'emploi n'est pas aisé lorsqu'on est depuis longtemps rejeté du monde du travail. Cette exigence fait que les initiatives mises en œuvre dans les entreprises sont bien souvent proportionnelles à l'engagement des organisations régionales ou fédérales concernées. Poitou Charente, UD 38, Rhône Alpes, Ile de France, Bretagne, EDF/GDF, UFFA, Lorraine,

chacune de ces organisations, choisissant une forme d'entrée particulière, illustre les règles : charte de développement, action auprès et avec le CESR et le Conseil Régional, flux financiers, création d'emplois, action pour un accès à certaines échelles de la Fonction Publique, sans concours, afin d'éviter l'exclusion des sans qualification, accueil des chômeurs... Les voies sont diverses, et l'investissement toujours lourd. Le cas de «*Défi exclusion*» lancé par la région CFDT Lorraine est éloquent : une équipe à plein temps est chargée de gérer les partenariats entre plusieurs dizaines d'équipes CFDT et les associations.

Autre initiative notable : la rencontre nationale de Février 1996, organisée par le Celic sur «*Les CE contre l'exclusion*» et réunissant 200 participants. Elle a été un facteur essentiel de mobilisation et d'échanges entre les équipes d'entreprise et a été suivie d'une multiplication des expériences de CE.

◆ Parce que l'offre d'emploi est devenue inaccessible ou pour le moins insuffisante pour les chômeurs de très longue durée, bénéficiaires de l'ASS et du RMI, la CFDT a interpellé le Président du CNPF en Mars 98, pour lui soumettre une proposition. Elle y demande une reprise du dialogue social, au niveau le plus



pertinent, pour que les entreprises fassent, sur une grande échelle, une offre de travail réelle et adaptée à ces chômeurs. Cette offre doit être ciblée et temporaire, accompagnée d'un dispositif d'accueil et de suivi personnalisé, permettant un véritable bilan à son terme. Ce travail rémunéré compléterait la base financière que constituent les minima sociaux.

2. Par l'accompagnement des licenciés et des chômeurs

◆ Sur tout le territoire, par l'action de ses équipes, la CFDT assure depuis des années,

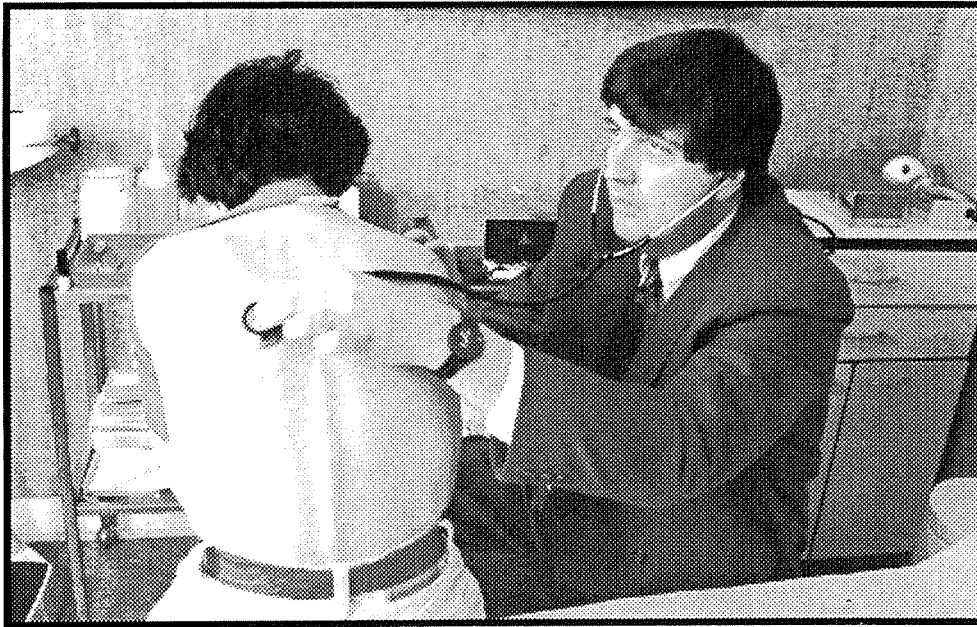
sous des formes parfois très originales l'accueil et l'accompagnement des chômeurs. Des structures CFDT ont des relations suivies avec des associations ou des comités de chômeurs. D'autres ont créé des lieux d'écoute, de contacts, de ressources. Des sections de Bull, celle de Schneider à Grenoble, le SNPE 91, l'UD de Paris, celle de Rennes, les lieux d'accueil en Champagne Ardenne, pour n'évoquer que ceux-là, ont, à leurs niveaux respectifs, développé des services auprès des chômeurs ou

des licenciés de l'entreprise : mise à disposition d'un local, écoute personnalisée, maintien des prestations du CE, écrivain public pour aider aux démarches, permanences assurées par les administrateurs Assedic. Ces initiatives permettent le maintien de relations sociales indispensables pour ceux qui, coupés d'un milieu de travail, subissent une solitude souvent destructrice.

3. Par l'accès au logement

◆ La privation de logement est tout aussi décisive que celle de l'emploi dans l'enclenchement du processus d'exclusion. C'est ce constat qui a conduit la CFDT à œuvrer au maintien et au redéploiement du 1 % logement. Outre la nécessité de conserver sa fonction de garant de la mixité sociale, il fallait en effet faire en sorte qu'il soit mis au service de nouveaux besoins : ceux d'une part croissante de salariés en voie de fragilisation, bien souvent des jeunes occupant un premier emploi précaire ou des personnes touchées par le chômage, les phénomènes de surendettement ou de mobilité professionnelle. La CFDT a donc pesé de tout son poids pour que naisse la convention du 14 Mai 1997 signée entre l'Etat et les partenaires sociaux du 1%. Elle prévoit l'emploi d'une partie de ses fonds en faveur de population ayant des difficultés particulières (chômeurs, travailleurs immigrés...). Sur le terrain, les équipes d'entreprise, les administrateurs des CIL sont les garants de ces engagements. En Octobre 95 a eu lieu une rencontre nationale autour du thème de l'« Habitat ». Un « Manifeste pour l'Habitat » y a été adopté. Il est devenu un texte





de référence pour un certain nombre d'organisations extérieures. Mais pour des raisons diverses, dont beaucoup tiennent à la densité de l'actualité, cette question n'est pas parvenue à s'imposer comme une priorité d'action au sein de nombreuses structures de la CFDT. La mise en œuvre du Manifeste en a été affectée.

4. Par l'accès à la santé

● Une des revendications les plus importantes de la CFDT dans le cadre de la réforme de la protection sociale était celle d'une assurance maladie universelle, seule voie pouvant garantir l'égalité de tous dans l'accès aux soins. Plusieurs centaines de milliers de personnes ne bénéficient pas aujourd'hui, pour des raisons diverses, d'un

tel filet de sécurité. La CFDT ne pouvait donc qu'accueillir favorablement l'annonce que la loi contre l'exclusion prévoyait la mise en place de l'assurance maladie universelle, ainsi que celle instaurant une couverture complémentaire pour les plus démunis. Elle a parallèlement demandé au CNPF l'ouverture d'une discussion sur la couverture maladie complémentaire à laquelle de nombreux salariés n'ont pas accès.

► Répondre à l'urgence

● L'ampleur et la diversité des phénomènes d'exclusion, le fléau du chômage de longue durée génèrent des situations de détresse aussi flagrantes qu'intolérables. Elles appellent des réponses rapides, adaptées aux circonstances et constantes. C'est en ce sens que la CFDT a choisi depuis de nombreuses années d'orienter son action.

● L'engagement de la CFDT s'est également concrétisé dans le débat sur la réforme des fonds sociaux. Arguant des défaillances du système en place (mauvais ciblage des aides, disparités de fonctionnement, pratiques clientélistes), le patronat voulait obtenir leur suppression.

Le chèque énergie

► Des organisations CFDT sont intervenues pour faire reconnaître un certain nombre de droits aux exclus. Considérant que la lutte contre l'exclusion, la solidarité, font également partie des missions de service public, la CFDT a demandé à EDF / GDF la création d'un chèque énergie que l'utilisateur pourrait acheter en fonction de ses moyens auprès des services sociaux et qui lui permettrait de régler sa facture comme tout le monde. Ce chèque devrait être mis en œuvre avec les décrets d'application de la loi exclusion.

La CFDT tenait à les réformer pour en rendre l'attribution plus juste, plus transparente, plus efficace. La réforme intervenue en Juin 97 a recentré leur utilisation en direction d'objectifs plus pertinents : ciblage des aides, recherche d'une complémentarité de financement avec d'autres partenaires spécialisés.

● Contestant cette réforme, ACI, l'APEIS, le MNCP et le Comité des chômeurs CGT, ont développé à la fin de l'année 97, des actions d'occupation d'antennes Assedic et de quelques bureaux d'aide sociale. Largement médiatisées, elles ont suscité l'émotion et la sympathie d'une opinion publique prenant la mesure des situations de misère et de détresse vécues par des hommes et des femmes ne percevant que les minima sociaux.

● Dans une déclaration approuvée par 1176 voix pour et 141 voix contre, le Conseil National a exprimé son désaccord avec les formes d'action utilisées. Refusant toute pratique démagogique, le Conseil National a réaffirmé sa volonté

de répondre aux indignations légitimes, en préconisant des solutions où la nécessaire revalorisation des minima sociaux s'articule avec une amélioration de la coordination et de la cohérence de leurs systèmes d'attributions. La CFDT a approuvé les dispositions proposées par le rapport Join-Lambert qui allaient dans ce sens.

● Plus généralement, nous avons exprimé notre accord global avec les orientations de ce texte qui lie traitement des causes et des effets de l'exclusion, place l'emploi au cœur des dispositifs sociaux et refuse l'enfermement dans une logique d'assistance. C'est en fonction de son attachement à ces mêmes principes que la CFDT avait pris position sur l'éphémère plan banlieue en 96 et sur les deux projets de loi successifs concernant l'exclusion.

● Toutes nos interventions ont été alimentées par la réflexion du groupe Exclusion qu'une brochure « Arguments » a permis de diffuser dans l'organisation. Elles ont également été nourries par les pratiques de terrain des salariés directement concernés, ainsi que celles des structures développant une activité dans ce domaine.

11.3.2 Agir en partenariat

► L'impératif de la coordination des actions

● Les situations d'exclusion sont complexes et seule l'action cordonnée des différents acteurs de l'insertion et des partenaires sociaux peut apporter les réponses adaptées. A Montpellier, la CFDT a affirmé son soutien aux structures d'insertion, qui depuis longtemps agissent en faveur des exclus et avec eux, loin des feux de l'actualité. Ce sont là des acteurs de terrain à l'efficacité reconnue, qui œuvrent dans leur domaine, souvent en lien avec la CFDT, à répondre aux situations d'urgence, tout en travaillant à la réinsertion.

● Au niveau national, outre les accords de coopération et les déclarations communes avec la FNARS, le COORACE, Partage, des rencontres régulières ont eu lieu autour de thèmes tels que

la RTT, les conventions de coopération, l'accueil et l'aide à la réinsertion des chômeurs ou à l'occasion de débats sur différents projets de loi. D'autres réunions régulières ont également eu lieu avec ATD Quart Monde et l'UNIOPSS.

Les accords nationaux ont eu de nombreuses déclinaisons au niveau local. Les collaborations se tissent essentiellement entre des SSE, des CE, des associations inter CE et des associations d'insertion.

Le partenariat

Les financements

► L'action en partenariat, c'est aussi la recherche de financements, qui s'est matérialisée par le développement de fonds éthiques ou de partage (tel celui créé à EDF/GDF) permettant à des salariés ou des structures sociales de placer leur argent en vue de créer des emplois d'insertion. C'est également la création de Fonds Communs de Placement ou d'épargne solidaire comme France Active, en partenariat par exemple avec la Caisse des Dépôts, pour permettre aux CE de placer leur trésorerie, afin là aussi de favoriser le développement de ce type d'emplois.

Le partenariat avec les chercheurs

► L'équipe du laboratoire OSC a mené une enquête auprès de 1000 salariés, dans 5 bassins d'emploi (Valenciennes, Quimper, Le Mans, Montmorillon, Grenoble) sur la prise en charge syndicale des questions d'exclusion. Elle fournit une mine de renseignements sur les réactions des salariés à ces problèmes, sur l'investissement des organisations syndicales et a abouti à la publication d'un livre.



#3.3 Le racisme, c'est l'exclusion

► Combattre le racisme à partir des lieux de travail

D'année en année le racisme et de la xénophobie progressent de façon importante et attaquent les principes fondamentaux du syndicalisme : droits de l'homme, respect de la dignité humaine, solidarité. L'existence de tels comportements est pour la CFDT quelque chose d'intolérable et sa dénonciation fait partie des ressorts fondamentaux de nos interventions. Cependant, l'expé-

rience montre que l'indignation ne saurait suffire à éradiquer ou même à endiguer ce type de comportement. C'est pourquoi la CFDT a choisi de faire face et de se consacrer à la recherche de moyens de combattre le racisme à partir des lieux de travail, c'est à dire là où le syndicalisme est présent et d'où il tient sa légitimité.

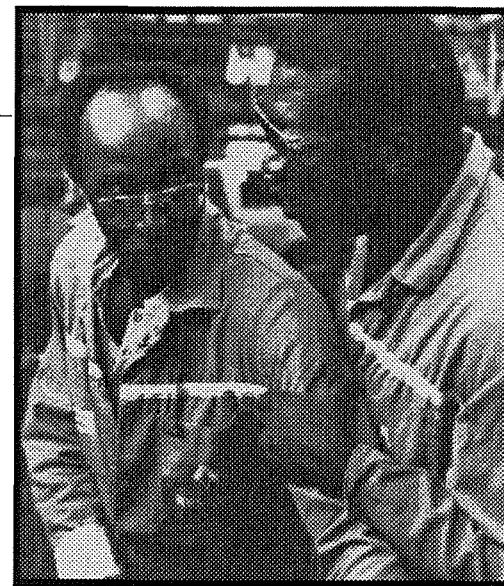
► Connaître les réalités

Parce que pour combattre ce fléau il faut d'abord le connaître, nous avons voulu que soit établi un diagnostic sur les réalités de la pénétration au quotidien des idées xénophobes et racistes dans la vie de l'entreprise et la pratique syndicale. Aucune recherche n'existait sur ces sujets.

Contre le racisme

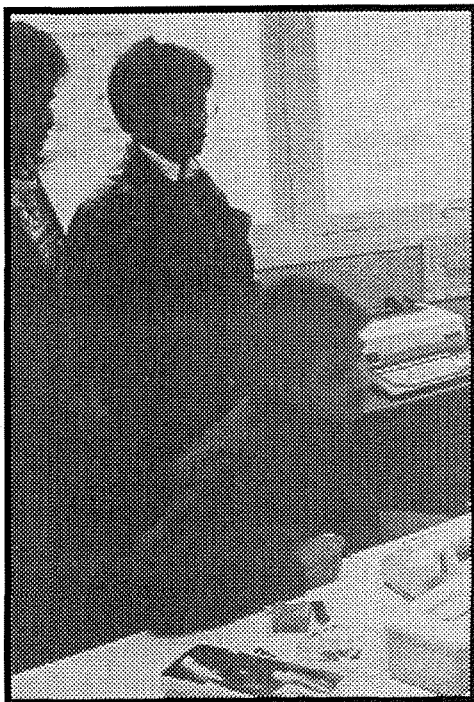
Depuis la parution du livre de Philippe Bataille, une large restitution des résultats de cette recherche a été faite auprès des organisations. Les actions de sensibilisation et de formation se développent.

- Des dossiers dans *Syndicalisme Hebdo*, et dans *CFDT magazine*
- Une vingtaine de débats, des sessions de sensibilisation, des formations organisés, par des structures interprofessionnelles, par certaines fédérations et par le CELIC (regroupant au total plus d'un millier de militants et d'adhérents).
- La rencontre organisée par le CELIC et la Confédération «Les CE contre le racisme» (1998).
- «Le racisme et la xénophobie» outil de formation confédéral à disposition des organisations après appropriation et contractualisation.
- Le colloque organisé autour du livre de Philippe Bataille en 1997 par la Confédération, réunissant des chercheurs et des syndicalistes européens. Il a inscrit la CFDT dans la mobilisation voulue par la CES lors de l'année européenne contre le racisme.



La CFDT a sollicité deux sociologues M. Wieviorka et P. Bataille pour conduire une étude sur ce thème. Quatre URI ont été pleinement partie prenante de ce travail (Alsace, Ile de France, Languedoc Roussillon, Rhône Alpes). Des investigations plus ponctuelles ont eu lieu dans d'autres régions. L'enquête s'est déroulée dans les secteurs professionnels les plus divers à partir d'entretiens individuels et de réunions de militants et d'adhérents. Elle a bien montré, avec des nuances, la montée du racisme sur les lieux de travail et a permis d'en appréhender les ressorts.

Pour le Bureau National, il est apparu que a première nécessité était de permettre aux adhérents et aux salariés de rompre le silence et, parallèlement, de développer une stratégie à divers niveaux qui tienne compte des publics et de la réalité des secteurs professionnels.



#34 *Le racisme, c'est aussi le Front National*

Le racisme et la xénophobie sont aujourd'hui portés clairement par un parti, le Front National, qui revendique hautement la préférence nationale, cet autre instrument d'exclusion. Résolument engagée dans le combat contre le FN et ses «idées», la CFDT n'a pas pour autant souhaité participer au Comité de Vigilance qui a été créé à cet effet. Il ne s'agissait aucunement de contester le bien fondé de cette démarche, mais d'assumer pleinement la spécificité des missions syndicales en nous consacrant prioritairement à la lutte contre le FN sur les terrains qui nous sont propres.

Contre le racisme

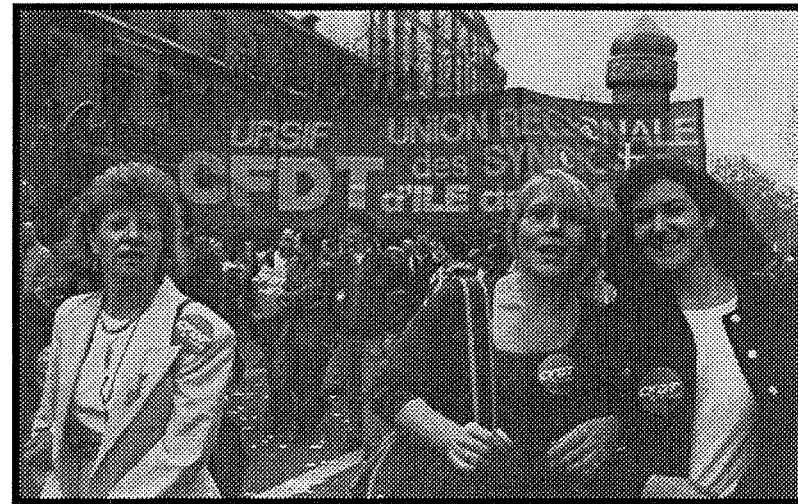
Les organisations CFDT ont ainsi participé au combat contre le FN et ses idées par toute une série d'initiatives :

► **des sessions** de réflexion ou de formation, des débats organisées par des URI et des UD, des fédérations (Languedoc Roussillon, Nord Pas de Calais, Haute Savoie, Gard, Var, FCE), des colloques comme celui de l'URI Alsace en Octobre 95 « *L'Alsace et l'extrême droite* » avec la participation d'intervenants extérieurs au monde syndical, l'Observatoire de Paca.

► **des meetings** comme celui qui a réuni toutes les organisations syndicales à Strasbourg le 14 mars 97, des manifestations (le 29 mars 97 à Strasbourg à l'occasion du Congrès du FN dans cette ville, à Paris où la Confédération a appelé à participer à celle du 1er mai 95 à la suite de l'assassinat de B. Bouaram, ou le 28 mars 98 après l'élection de certains présidents de régions avec le soutien du FN).

► **de nombreux articles** publiés dans la presse confédérale (SH a consacré deux dossiers à ce sujet), une brochure « Arguments » parue en Février 98 : " Front National, pour mieux le combattre "

► Enfin la CFDT s'est opposée, sur le plan juridique, avec succès, à l'implantation des syndicats FN dans un certain nombre d'entreprises et d'administrations (RATP, administration pénitentiaire, police), ainsi qu'à ses tentatives pour pénétrer l'institution prud'homale. Le jugement rendu par la Cour de Cassation en juin 1998 a confirmé l'invalidation des élus FN aux élections prud'homales.



II.4-La CFDT et la solidarité internationale

L'intégration de plus en plus forte de la CFDT à la CES et à la CISL, tant au niveau de la confédération que de celui des organisations, a permis d'inscrire plus encore que par le passé le parti pris de la solidarité dans un cadre international.

II.4.1 Le respect des droits fondamentaux

● Nous avons participé à toutes les actions de la CISL pour faire respecter les libertés syndicales. La liste est hélas si longue qu'elle ne saurait être exhaustive: Birmanie, Pakistan, Chine, Corée, Amérique Latine, etc. Les restrictions au droit de se syndiquer, les emprisonnements, les assassinats, les enlèvements de syndicalistes ont motivé de nombreuses prises de position. La CFDT a écrit et est intervenue, à de nombreuses reprises, auprès de chefs d'Etat. Une délégation confédérale conduite par la Secrétaire Générale a assisté à Alger à l'enterrement de A. Benhamouda, Secrétaire Général de l'UGTA assassiné. Des syndicalistes coréens ont été conviés à exposer les conditions d'exercice de leur mandat lors d'un CN.

● Au-delà de la seule question des droits syndicaux, nous avons mis au cœur de notre action la reconnaissance de tous les autres droits fondamentaux (les non discriminations,



l'interdiction du travail forcé, celle du travail des enfants). C'est là une bataille difficile, aux résultats souvent mitigés, mais une bataille essentielle qui se poursuit pour imposer ces droits face aux règles commerciales.

Libère tes fringues

➤ C'est à ce titre que la CFDT et ses organisations ont été en première ligne de la campagne «Libère tes fringues» (dans laquelle la fédération Hacuitex, celle des Services et l'Institut Belleville se sont particulièrement investis). Les organisations de la CFDT se sont engagées en France dans une double campagne : celle de la marche des enfants en direction de Genève à l'occasion de la Conférence de l'O.I.T., campagne qui a convergé avec la fin de celle organisée à l'occasion de la coupe du monde de football «Jouez le jeu, faites gagner les droits de l'homme». La CFDT est intervenue auprès de M. Platini à cette occasion. Il a soutenu cette initiative.



Le renforcement de la coopération

Avec la CES et la CISL, ou par des accords bilatéraux, nous avons consolidé et renforcé la coopération avec toute une série de pays du Sud et de l'Europe de l'Est.

❖ Cela a notamment été le cas avec la Bosnie où l'investissement particulièrement fort que nous avons initié pendant la durée du conflit a continué une fois la paix revenue. La confédération et l'URSIF en particulier aident aujourd'hui les syndicats bosniaques à se restructurer. Plus généralement, la CFDT entretient des relations bilatérales étroites avec les ex démocraties populaires, relations matérialisées de manières très diverses : aide aux syndicalistes hongrois dans le cadre des reconversions industrielles, aux syndicalistes bulgares pour mettre sur pied une législation sur l'hygiène et la sécurité, aux russes pour obtenir que leurs salaires soient payés, aux polonaises de Solidarnosc pour développer la réflexion et l'action sur la place des femmes dans le syndicalisme. L'université d'été 1997, dont le thème était « *Europe Centrale, réalités et perspectives* », a montré la volonté de l'organisation d'accompagner le développement du syndicalisme dans les pays de l'Est pour les aider à affronter la transition et à être des acteurs du développement de la démocratie.

❖ C'est l'Institut Belleville, que le Bureau National a décidé de réorienter vers des missions de coopération syndicale internationale, qui a

le plus souvent mis en œuvre les actions entreprises dans les autres régions du monde. Celles-ci concernent désormais de nouveaux pays, principalement en Asie (comme la Corée où nous commençons à intervenir) et ont été poursuivies et approfondies avec l'Amérique Latine (où la FGA est très présente au Brésil), l'Afrique Noire ou le Maghreb. En Afrique Noire, nos efforts se sont essentiellement tournés vers la rénovation des codes du travail avec l'aide du Bureau International du Travail et la création de mutuelles en lien avec la FNMF. En Afrique du Nord, dans le cadre de nos engagements au sein de la CES, nous sommes très fortement impliqués dans le dialogue et les échanges euroméditerranéens. Depuis l'université d'été en Tunisie, la délégation femmes confédérale poursuit un travail de formation spécifique des femmes syndicalistes tunisiennes. Dans la crise que traverse l'Algérie, nous avons fait le choix de l'écoute exigeante et de la construction d'un dialogue permanent et sans concession avec nos partenaires de la société algérienne. C'est le sens de notre participation au meeting de solidarité à la Mutualité, de la préoccupation exprimée à Rome lors de la rencontre des syndicats du Bassin méditerranéen, du courrier adressé à la délégation des parlementaires européens qui s'est rendue à Alger. C'est ce qui anime notre coopération avec l'UGTA, qui se traduit par exemple par une aide pour l'amélioration de la couverture sociale des

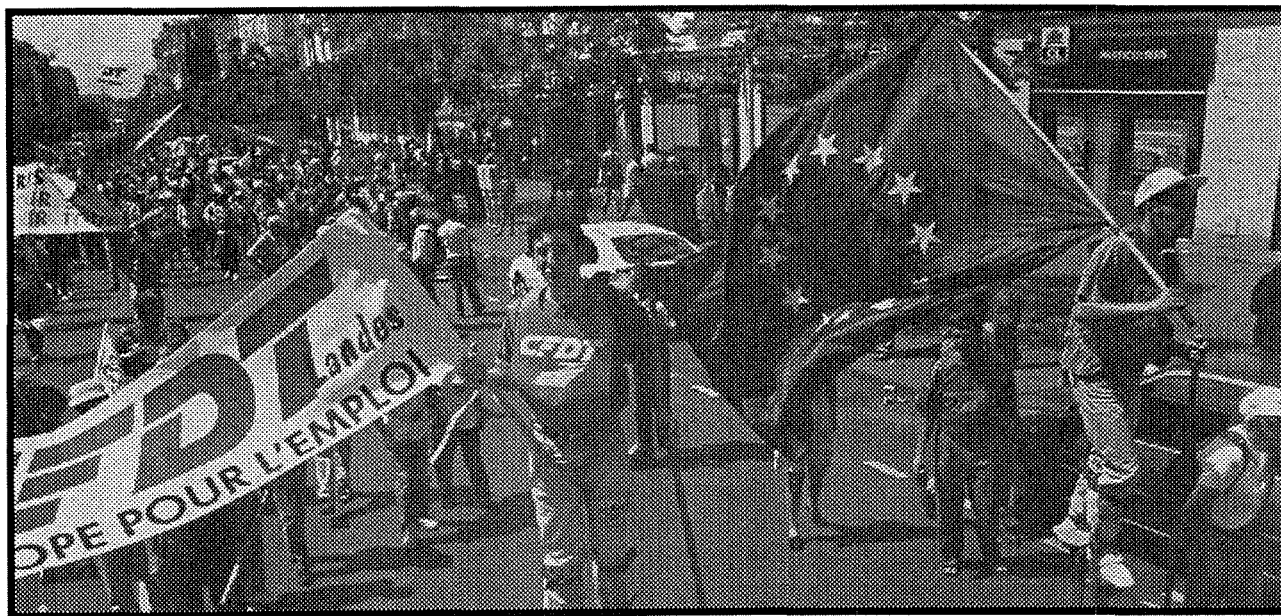


salariés algériens licenciés en masse lors des restructurations. Cette coopération bénéficie des relations privilégiées qu'entretiennent une série d'organisations régionales et fédérales (FCE, FGMM, Interco, Hacuitex, Midi Pyrénées) et a été symbolisée par la présence le 8 Mai 1998 d'une délégation de secrétaires généraux de la CFDT à Alger.

❖ Enfin, la CFDT a été la seule organisation syndicale présente aux assises nationales de la coopération. Sa participation, via une délégation avec à sa tête la Secrétaire Générale, a permis la reconnaissance par les ONG de la place spécifique de l'acteur syndical dans ce domaine.



1143 L'action pour l'Europe et en Europe



L'engagement de la CFDT pour l'Europe est connu. Il est le fruit d'un choix raisonné : celui né de la volonté et de la nécessité de construire un véritable projet de société, dans un contexte mondial de plus en plus ouvert.

● Au sein de la CES nous avons agi pour que l'Europe dont nous voulons s'édifier dans un juste équilibre entre l'importance donnée aux questions monétaires et celle accordée aux enjeux économiques et sociaux. Non pas que nous méconnaissions l'importance des premiers : pour la CFDT, la monnaie unique peut être

un élément politique fondamental de construction d'un nouvel espace social. Elle peut transformer la contrainte en solidarité, par des règles acceptées et appliquées par tous, si les acteurs économiques et sociaux le décident.

● Le chemin à parcourir est encore long, mais des inflexions porteuses d'avenir se dessinent. Les résultats d'Amsterdam, pour insuffisants qu'ils soient marquent un tournant. Le traité renforce la dimension sociale de la construction européenne et inclut la problématique de l'emploi. Le sommet de Luxembourg par la

méthode de travail qu'il a fixé ainsi que le calendrier qu'il a établi, confirme cette évolution. Incontestablement la pression du mouvement syndical européen en faveur de l'emploi a produit des effets.

● La participation massive des adhérents de la CFDT à la manifestation du 10 juin à Paris et à celle de novembre à Luxembourg (où le cortège CFDT était le plus nombreux) est le résultat de l'engagement de nos organisations dans le syndicalisme européen. Les régions participent aux Comités syndicaux interrégionaux, et les fédérations s'impliquent activement dans la vie des fédérations européennes. Elles se sont aussi largement investies dans les Comités d'entreprise européens. La confédération a participé à la négociation sur le temps partiel et sur le congé parental. La mise en place des normes ouvre un champ de négociation vaste et capital car aujourd'hui, en Europe, la négociation peut porter sur les contenus et non plus seulement sur les formes ou les méthodes. L'action de toute l'organisation fait de la CFDT un acteur qui compte dans la construction patiente d'un mouvement syndical européen faisant de l'emploi le cœur de ses priorités.

III

Une
force
en mouvement

III.1 - Une force en développement

III.1.1 Plus nombreux

1997: la CFDT compte 723 500 adhérents. Pour la neuvième année consécutive nous progressons. Près de 5 % d'augmentation par rapport à 96, plus 42 % par rapport à 1987, année de nos plus basses eaux. Nous confirmons notre place de première organisation syndicale en

nombre d'adhérents. La plupart des Fédérations et la totalité des régions CFDT sont concernées par cette progression. Nous affirmons notre assise dans le secteur privé où nous progressons de 8%. La dynamique de développement se poursuit : l'accroissement des effectifs de nos adhérents est

synonyme de progression constante du nombre de nos sections syndicales et de nos lieux d'implantation. Le rassemblement des nouvelles sections organisé en 1997 a réuni 200 participants. Notre maillage militant s'étend et se renouvelle.

III.1.2 Divers et plus représentatif de tous les salariés

Cette progression s'accompagne d'un rééquilibrage entre hommes et femmes (45 % de femmes), entre public et privé (le secteur privé a augmenté en dix ans de 64%) La CFDT a en fait gagné en représentativité par rapport à l'ensemble du salariat, mais aussi par rapport aux différentes catégories de salariés, de secteurs d'activités (le développement des Services en est un exemple) et de types d'entreprises (avec notamment une nette progression dans les entreprises de taille moyenne).

● Cette progression, plus particulièrement visible dans certaines organisations, est le résultat d'une volonté politique, d'un travail et de fonctions spécifiques, d'investissements

Les moyens du développement

➤ Le GAPS a organisé en 3 ans 567 journées avec les organisations. Elles ont regroupé 8000 militants dans des formations, des assemblées, des interventions spécifiques au sein des grands établissements pour y analyser les voies et les moyens de la progression.

➤ Ces résultats ont été rendus possible, dans un certain nombre de structures, par les contrats de développement conclus dans le cadre du Fonds de syndicalisation. 69 contrats ont été signés entre 94 et 96, 74 sont en cours pour 97/99, auxquels il faut ajouter (au 01/04/98) 39 contrats de Fonds d'intervention rapide. Ce dernier a pour objectif d'aider les organisations à gérer des situations imprévues nécessitant une

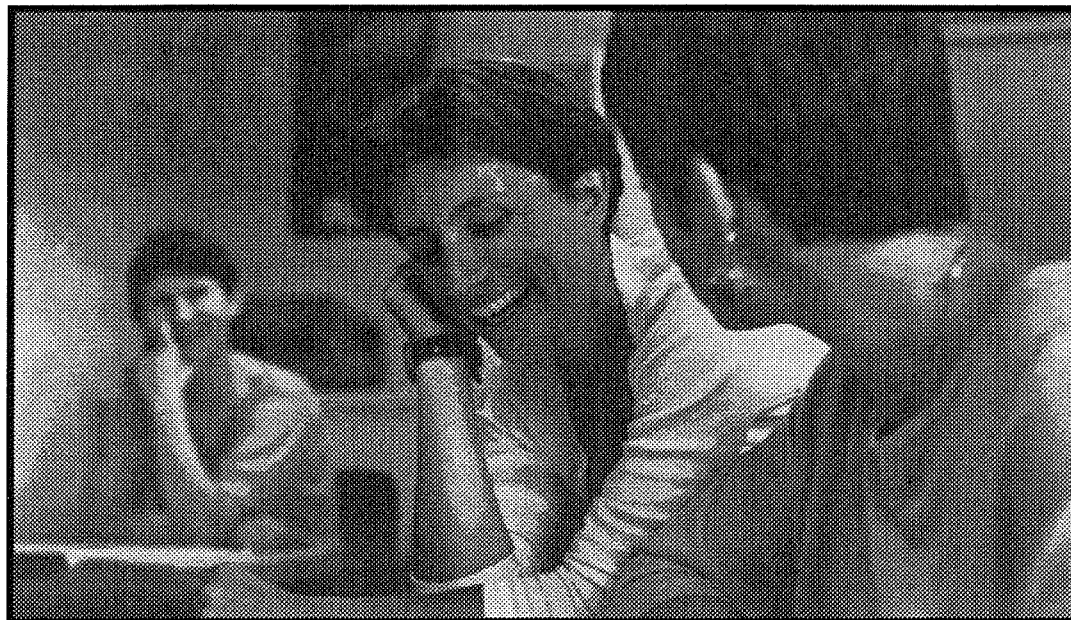
aide ponctuelle et rapide. La répartition des ressources du Fonds d'organisation et de syndicalisation est quasiment identique entre les fédérations et les URI. Les grands bénéficiaires en restent les fédérations du privé, la fédération Santé et la FGTE. Pour les régions, on retrouve aux premiers rangs celles qui ont le plus grand nombre d'adhérents. Les résultats obtenus, par exemple par la fédération des Services et l'URSIF, montrent la pertinence des choix effectués. Le contenu des contrats pour la période 97/99 révèle une nette progression de la prise en charge des politiques de développement, de structuration et de formation des organisations.



humains et matériels importants.

● La charte financière votée à Montpellier, qui s'applique depuis le 1er janvier 1998, est un élément essentiel de cette solidarité. Le système est plus transparent, il favorise la syndicalisation des bas salaires. Les syndicats qui organisent des professions dont les rémunérations sont supérieures à celles de la moyenne des adhérents sont davantage mis à contribution. Les fédérations, les URI, la confédération, le sont aussi, au bénéfice des syndicats.

● Cependant, il y a encore des ombres au tableau : nos carences chez les jeunes, dans les TPE, une déficience préoccupante dans les grands établissements, une représentation insuffisante dans la Fonction Publique d'Etat et un turn over important de nos adhérents.



III.1.3 Une audience électorale qui s'accroît

● Dans la foulée du développement, la dynamique électorale est dans le camp de la CFDT. Aux élections prud'homales de 1997, après une campagne qui a été marquée par une mobilisation de l'organisation à tous les niveaux, nous avons franchi pour la première fois la barre des 25%. La CFDT est la seule grande confédération à progresser, consolidant ainsi sa place de deuxième organisation derrière la CGT. Les résultats du vote témoignent d'une homogénéisation de notre implantation sur tout le territoire (grâce en particulier à la progression de l'île de France et des départements du Sud)

Campagne Prud'hommes

Les moyens mobilisés ont été impressionnants

- plus de 500 000 affiches petit format
- plus de 7 000 affiches grand format (4x3) sur les panneaux Giraudy
- plus de 10 000 affiches pour la campagne kiosque
- 400 spots pour la campagne radio nationale plus un CD d'une minute diffusé sur 250 stations locales
- 9 passages à la télévision, sans compter les émissions où la Secrétaire Générale est intervenue
- tournées des membres de la CE et du BN se terminant par des meetings (48)
- rencontre nationale de 1000 candidats aux élections
- et une multitude de réunions réalisées par les organisations à tous les niveaux.



■ Une force en mouvement

nous rapprochent des caractéristiques sociologiques du salariat. Nous conservons notre première place dans l'agriculture, nous conquerrons ce rang dans l'encadrement grâce à une progression spectaculaire, nous arrivons en deuxième position dans toutes les autres sections, prenant à FO cette place dans le commerce. Le taux élevé d'abstention, s'il est préoccupant et nécessite des actions spécifiques de la part de tous les acteurs concernés, n'altère pas pour autant

la tendance à l'enracinement et à la progression de la CFDT dans le secteur privé, tendance déjà induite par l'évolution des adhésions et les résultats des élections professionnelles. Le succès enregistré en décembre 1997 est à mettre au crédit de la mobilisation de toute l'organisation.

● Toutes ces initiatives ont donné un écho plus large au travail quotidien et décisif de toutes celles

et tous ceux qui pendant un an ont constitué des listes et expliqué dans les entreprises les positions de la CFDT. Ils sont les premiers acteurs de cette victoire.

Au total, le bilan est celui d'une organisation forte, une organisation dont les salariés perçoivent de plus en plus l'efficacité, la combativité, la capacité à intégrer les grands enjeux auxquels notre société doit faire face. Une organisation qui veut peser en faveur de l'intérêt collectif.

III.2- Une force qui écoute et qui dialogue

La CFDT a su intensifier les contacts avec les salariés pour leur proposer d'adhérer. Le nombre et la diversité de ses adhérents lui permettent d'être une force syndicale représentative, au cœur des réalités sociales et professionnelles. Mais son ambition ne s'arrête pas là : elle vise à transformer ces réalités et à permettre à chacun d'être un acteur de cette transformation. Les pratiques participatives d'information, d'écoute, de facilitation et de prise en compte de l'expression des adhérents, sont constitutives de ce type de syndicalisme. Leur mise en œuvre n'est pas pour autant évidente. Elle requiert volonté et méthode. De nombreuses organisations de la CFDT, souvent avec l'aide du GAPS au départ, en ont fait leur priorité.

III.2.1 Le chantier «Travail en question»



32

● C'est cette même démarche qui a conduit la CFDT à lancer voilà 4 ans le chantier *Travail en Questions*. Cette enquête d'une ampleur sans précédent (60 000 questionnaires à ce jour) a pour objectif de développer les pratiques participatives et, dans un même mouvement, de se réappropriier, à partir de la perception qu'en ont les salariés, les questions liées au travail. Il s'agit ainsi de permettre le renouvellement de nos revendications dans ce domaine, par l'écoute

et la confrontation. Toutes les fédérations, à trois exceptions près, se sont investies dans ce projet. Le chantier est passé d'enquêtes «petit format» (quelques centaines de questionnaires pour obtenir des informations sur le travail) à des opérations beaucoup plus lourdes (par exemple 7103 questionnaires pour le *Travail social en questions* d'Interco) qui, peu à peu, provoquent des changements de pratiques. Les salariés

intéressés par cette démarche répondent avec sérieux, les militants approfondissent ou renouent le dialogue. Enquêtés ou enquêteurs, tous se retrouvent en situation d'être acteurs du changement : ce qui était intuitif devient plus structuré, les enjeux du travail dans une profession ou une branche sont appréhendés dans leur globalité, permettant ainsi l'élaboration de diagnostics et de propositions dans le cadre de négociations d'entreprise.

● Le Travail en Questions est à cet égard un outil pertinent de mise en œuvre d'une dynamique de la négociation RTT. Car une fois les accords signés, l'organisation du travail change, des adaptations s'imposent progressivement. C'est ce qui motive, dans le cadre du chantier, le suivi de l'application des accords RTT dans 200 entreprises auprès de 2000 salariés. La rencontre organisée par le Celic et la confédération sur ce thème au mois d'Avril 1998 a permis de mettre l'accent sur les enjeux auxquels nous sommes confrontés et les pratiques qu'ils génèrent.

III 2.2 Les femmes

● 45 % des adhérents de la CFDT sont des adhérentes. C'est là pour nous une source de légitimité pour agir sur les questions les concernant, mais aussi une incitation à exercer plus encore nos responsabilités. Actuelles 96 a réuni 2000 femmes dans des rencontres régionales et 500 dans la rencontre nationale consacrée au thème de « l'écoute des femmes sur leur travail, son évolution, celle de la société ». Ce rassemblement a permis de mieux cerner ce qu'étaient les préoccupations essentielles des salariées : leur situation au travail, particulièrement le temps partiel, la conciliation vie familiale/vie professionnelle, le harcèlement sexuel.

● A partir de ce constat, l'activité de la délégation et des responsables du dossier dans les organisations s'est centrée sur l'intégration



de la spécificité des femmes dans les différents domaines de l'action revendicative et dans tous les lieux de négociation. Parallèlement, la Commission femmes et la délégation ont relancé, avec l'aide de chercheurs, la réflexion sur l'identité hommes femmes, l'évolution

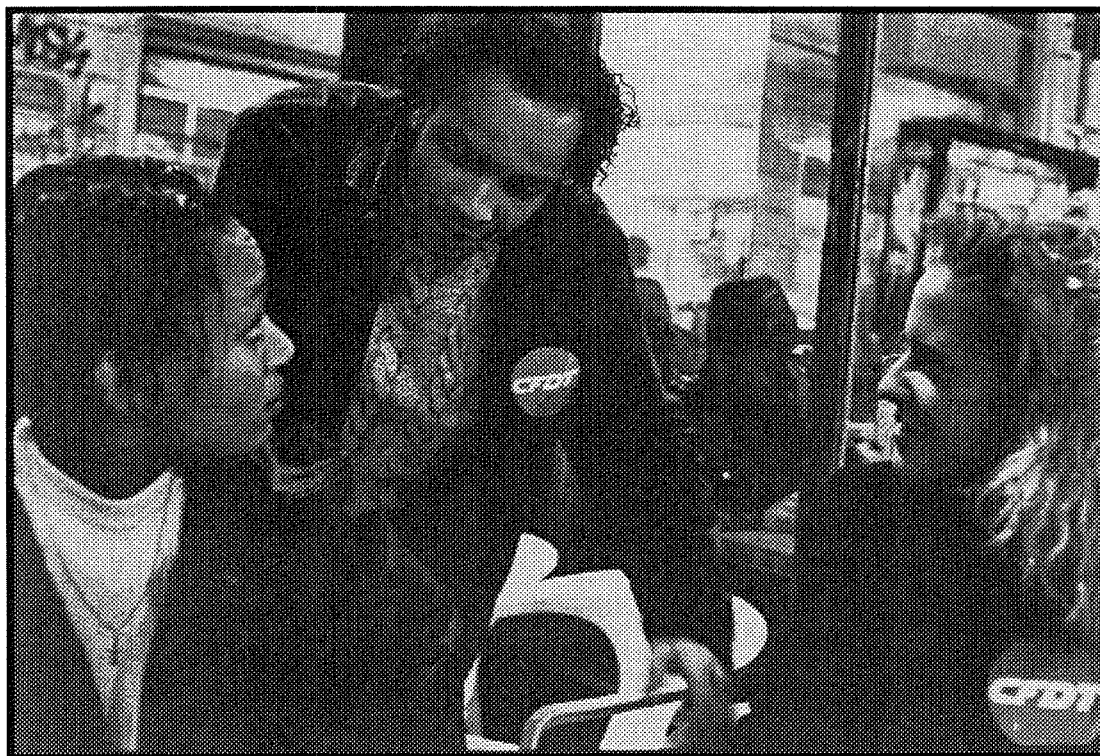
de la structure familiale. Dans un monde en perpétuel mouvement, cette réflexion doit en effet sans cesse être affinée et actualisée. Deux sessions de recherche à Sceaux ont ainsi permis d'approfondir ces thèmes. Leurs travaux ont été repris dans les trois réunions annuelles

■ Une force en mouvement

de la Commission femmes et des responsables du dossier Egalité. Leur contenu a souvent servi de support à des rencontres à différents niveaux de structures et à des stages. Toujours dans le droit fil d'*Actuelles*, une plaquette, une affiche, un dépliant ont été édités sur le harcèlement sexuel.

Enfin, dans la perspective d'*Actuelles* 98, 100 sections serviront de laboratoire de négociation de ce qui sera le thème du prochain rassemblement : l'égalité professionnelle.

Ces actions sont bien évidemment inséparables du travail sur la mixité au sein de l'organisation. De nombreuses URI et fédérations ont organisé des stages ou des journées de travail autour du document « *Hommes et Femmes ensemble dans la CFDT* ». Le Conseil National, d'Avril qui a débattu du bilan mixité, réalisé entre chaque Congrès, a montré l'implication croissante des organisations.



III 2. Les jeunes

● La CFDT a concrétisé sa volonté d'offrir aux jeunes un lieu d'expression constituant une passerelle avec le syndicalisme : au niveau interprofessionnel, elle s'est traduite par la création de 26 associations *Turbulences*, de 4 rassemblements décentralisés sur les thèmes de l'emploi ou en direction de publics spécifiques (emplois-jeunes, apprentis); au niveau professionnel, elle a abouti à la mise en place de groupes jeunes dans plusieurs fédérations (FGMM, FCE, FGA...) et jusque dans certains

syndicats (Interco 44, P et T des Vosges, Arsenaux par exemple) et même dans des sections syndicales comme Eurocopter ou Rhodia Chimie 30. Dans le cadre du *Travail en Questions*, *Turbulences* et la délégation Jeunes CFDT ont enquêté auprès de 2600 apprentis d'Ile de France, de Brest, Grenoble et Metz. Une première dans ce milieu où sont engagés plus de 300 000 jeunes. L'enquête a fait voler en éclats un certain nombre de clichés. Elle a permis d'affiner les revendications CFDT sur l'apprentissage

et d'établir des contacts avec des jeunes de CFA, dont on peut espérer qu'ils aideront à la syndicalisation dans ce milieu.

● Dans la perspective du rajeunissement de son réseau de militants et de responsables, la CFDT a consacré 3 contrats de développement à la mise en œuvre d'expériences de syndicalisation en direction des jeunes. Ils concernent la région Ile de France (avec la FGA, la FNCB, les Services) l'Alsace

et la Lorraine. Par ailleurs, le GAPS et la délégation jeunes ont organisé des rencontres avec des associations Turbulences, afin de définir des pistes sur la syndicalisation ou la pré-syndicalisation des jeunes. Des formations ont été mises en place dans les entreprises ou au niveau des organisations (régions-fédérations). Par ailleurs, la délégation jeunes a engagé

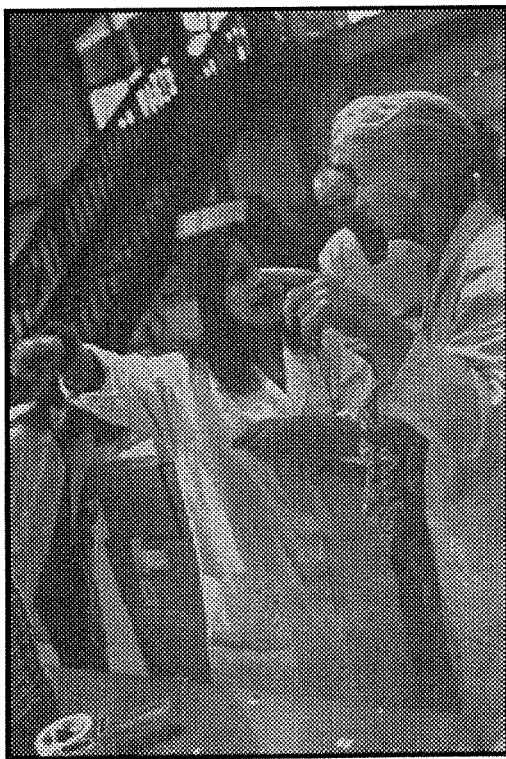
un travail spécifique avec certaines fédérations comme la Santé, la FCE, la PSTE, la Justice afin de préparer des interventions syndicales dans leurs écoles professionnelles.

◆ Dans le cadre de l'Europe, la CFDT a renforcé ses liens avec le DGB en multipliant les échanges jeunes au niveau local et en organisant une école

d'été européenne sur le thème du racisme. Au niveau institutionnel, la délégation jeunes a participé aux initiatives de la CES jeunesse et de la CISL.

Par ailleurs, la CFDT a publié une série d'outils consacrés à des situations spécifiques : plaquette contact-jeunes, guide des droits des salariés en alternance, guide des emplois jeunes...

III.2.4 Les PME-TPE



Le BN a adopté en Janvier 96 des orientations devant permettre de développer notre implantation dans un secteur qui regroupe 3 salariés sur 4 en France, mais où la syndicalisation est très faible et dont on connaît encore mal les réalités vécues par ceux qui y travaillent. Toutes les fédérations du privé et un grand nombre de régions ont pris en compte cette priorité.

◆ Six chantiers PME expérimentaux avec un animateur à 1/4 ou 1/2 temps témoignent de l'implication d'une dizaine d'organisations qui ont passé contrat avec la confédération. D'autres chantiers PME/TPE sont suivis par la délégation confédérale (dont celui de la FGA qui mobilise 5 permanents). Des branches mènent aussi des opérations pilotes, par exemple les pharmacies d'officine. La délégation, la FCE (en relation avec d'autres Fédérations et des Régions) mènent une action sur 4 sites nucléaires en direction des salariés des PME sous-traitantes des centrales, travaillant sur les sites. Les journées de travail des responsables PME,

la rencontre nationale des animateurs et responsables, ont permis une confrontation régulière des pratiques. Les demandes d'outils ou de formation, pour mieux prendre en charge cette priorité, sont nombreuses.

Le séminaire de la CES sur les relations professionnelles dans les PME en Janvier 1997 et la rencontre nationale de Mai 1997 ont été les points d'orgue d'une mobilisation croissante autour de cet enjeu.

◆ C'est au total un réseau d'une centaine de personnes qui s'est constitué, alimenté par un bulletin où s'échangent expériences et réflexions. Plusieurs études menées au cours de l'année 1997 en collaboration avec d'autres partenaires, les initiatives de formation/action sur les conditions de travail menées par plusieurs régions, permettent d'approfondir la connaissance des réalités. 15 à 17 rassemblements régionaux (la proximité est plus favorable à la participation des militants PME) ont préparé le rassemblement national d'Octobre 1998.



III.2.5 L'ouverture au dialogue avec d'autres acteurs

La CFDT a une tradition d'échanges, de confrontations avec d'autres acteurs, qui lui permet d'alimenter sa réflexion. Pendant ces trois années, elle a poursuivi et amplifié cette démarche. Les colloques ou les grands rassemblements nationaux (Racisme, *Actuelles*, Forum) se sont tenus avec la participation de syndicalistes français ou étrangers, d'employeurs, de chercheurs. Dans un autre registre, *Social Plus* a permis, dans le cadre d'une convention commune à la CFDT, la Ligue de l'Enseignement et la Fédération des centres

sociaux, de construire et de renforcer des relations suivies. Cela a débouché, au niveau national, sur une meilleure connaissance des activités de chacun, des échanges réguliers sur des sujets d'intérêt commun comme les rapports médias/social, la situation des sans papiers, la mise en œuvre de la RTT, le développement des emplois jeunes, l'Islam. Des acteurs de terrain, des intellectuels, y ont été associés, et ont fait bénéficier les organisations de leurs connaissances et de leurs compétences. Le livre de la Secrétaire Générale (diffusé à 25000 exemplaires), destiné au grand public

et alimentant le débat social, ainsi que les huit déplacements auxquels sa parution a donné lieu, ont permis de clarifier à l'extérieur comme à l'intérieur de l'organisation les caractéristiques du syndicalisme CFDT. Par ailleurs, depuis Janvier 1996, une lettre mensuelle intitulée «*CFDT en Direct*» est diffusée auprès des responsables politiques, d'entreprises, d'associations, à un certain nombre de journalistes et d'intellectuels. Envoyée à 3 000 exemplaires, elle présente à ce public les positions, propositions et réalisations de la CFDT en lien avec l'actualité.

III.3- Une force contestée dans sa culture démocratique

III.3.1 La constitution inédite d'une opposition structurée

L'idée que la démocratie et le syndicalisme sont indissociables est si forte à la CFDT qu'elle se lit dans son sigle. La culture démocratique est un identifiant majeur pour tous ses militants. Elle a pourtant été mise à mal de l'intérieur avec la constitution, pratique sans précédent dans l'histoire de la CFDT, d'une tendance organisée : «*Tous Ensemble*». Novembre

et Décembre 1995 ont fait apparaître avec des organisations, qui se situent depuis longtemps en opposition à la majorité, des désaccords de fond sur l'analyse de la situation et sur la stratégie à développer. Après le CN de janvier 1996, quatre d'entre elles (FGTE, Auvergne, Basse Normandie, PACA) ont franchi le pas de la constitution

d'une fraction organisée politiquement et juridiquement. Leur objectif est on ne peut plus clair : créer une rupture fondamentale avec les orientations que la confédération s'est données au fil des Congrès, avec les choix organisationnels et la pratique démocratique qui sont les siens et renverser la direction confédérale.

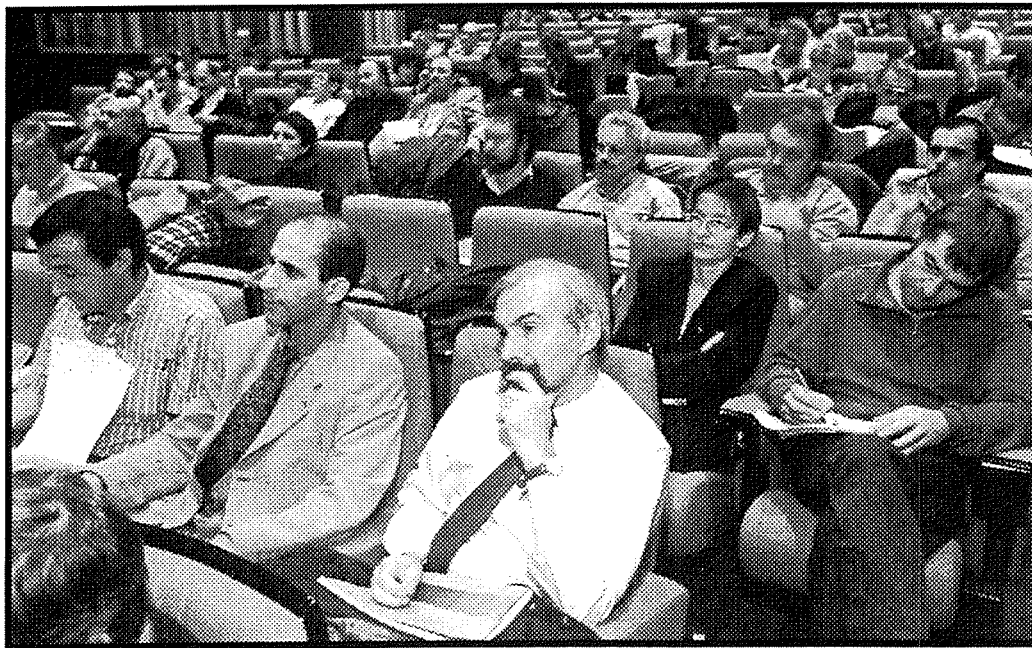
III 3.2 Une CFDT bis

Contre toutes les règles du fédéralisme CFDT, «*Tous Ensemble*» se comporte comme une CFDT bis imprimant et diffusant un journal, ayant recours à l'expression publique (conférences de presse, communiqués), écrivant aux députés au nom de «*CFDT en Lutte*» avec des propositions fort peu respectueuses des résolutions du Congrès de Montpellier sur la RTT par exemple, tenant sa propre Université d'été.

«*Tous Ensemble*» utilise tous les événements pour s'afficher de manière autonome : appel à des manifestations, cortèges labellisés «*CFDT en Lutte*» lors des manifestations à Paris du 1er Mai et du 10 Juin 1997. Ses actions, son comportement, son existence même, outre qu'ils visent à brouiller l'image de la CFDT, compromettent la qualité et l'approfondissement de notre débat

démocratique interne et génèrent des clivages d'un type nouveau. Dans la CFDT, il y a bien évidemment place pour des confrontations d'idées, pour des désaccords politiques, mais ils n'ont jamais été utilisés, comme c'est le cas aujourd'hui, pour entretenir des clivages organisationnels porteurs d'éclatement.

III 3.3 La réaction de l'organisation



Face à cette situation, la volonté majoritaire a été de maintenir la cohésion de la CFDT et de respecter ses règles de fonctionnement. Des organisations ont pris des décisions pour les faire appliquer. Le CNC d'Avril 96 a, par 1029 voix pour, 115 contre et 108 abstentions, fermement condamné les pratiques de «*Tous Ensemble*». Il traduisait ainsi le sentiment et les initiatives de la plupart des organisations, en refusant de confondre critiques et interrogations légitimes avec des oppositions a priori contraires à notre tradition syndicale. Parallèlement, le débat interne a été renforcé, conduit sans concessions avec le maximum de responsables et de militants. Faisant confiance à la responsabilité et à la capacité de convaincre des uns et des autres, ce dialogue a été l'occasion de mesurer les risques que des pratiques fractionnelles font peser sur le développement et l'efficacité de la CFDT.



III.4- Une force dont le sentiment d'appartenance grandit

L'arrivée massive de nouveaux adhérents et de nouveaux militants est une richesse, mais elle doit nécessairement s'accompagner d'un effort accru de diffusion de véritables repères et d'éléments de compréhension de la stratégie de l'organisation. Les défis que nous avons relevés, comme ceux de l'assurance maladie ou de la RTT, ceux qui nous attendent, ont besoin d'être portés le plus largement possible. Le renforcement du sentiment d'appartenance est une donnée incontournable de la cohésion de la CFDT. C'est une des priorités du plan de travail établi après Montpellier.

III.4.1 La pratique des contrats : des objectifs partagés, une efficacité renforcée

● Pour répondre à une telle ambition, le BN de Septembre 1995 a décidé de développer une pratique de contrat entre la Confédération d'une part et les fédérations et URI d'autre part. Les organisations s'approprient ainsi les objectifs affichés du plan de travail, les moyens humains, matériels et financiers sont mutualisés. Cette synergie qui se substitue à l'éparpillement habituel est un gage d'efficacité. A la suite des événements de Novembre et Décembre, du fait de la nécessité d'une écoute plus précise et suivie des militants qu'ils avaient fait apparaître, un cap supplémentaire a été franchi. Désormais, chaque contrat est précédé par une phase de diagnostic. Cette démarche nouvelle et originale a permis des rencontres avec

un grand nombre de militants, en dehors de toute réunion statutaire officielle, pour entendre leurs points de vue, leurs idées, la perception qu'ils ont de la CFDT, ce qu'ils ont à dire du fonctionnement, de celui des structures. Après ces rencontres, un état des lieux est élaboré en commun, pour trouver ensuite les pistes, les moyens d'une amélioration du ou des maillons faibles repérés. Cet énorme travail d'écoute, ce temps fort d'explication réciproque a, à ce jour, concerné 12 organisations et a été l'occasion d'échanges approfondis avec plus de 3 000 militants. Parallèlement, la mise en œuvre des contrats prévoit que près de 7 500 militants seront

sollicités dans le cadre d'activités diverses ayant comme axe principal le fonds culturel commun de la CFDT (stages, journées de réflexion). Celles-ci ont déjà concerné plus de 3 000 d'entre eux en Juin 1998.

● Le bilan provisoire de ce travail a permis d'atteindre en profondeur et de mieux identifier la richesse et les caractéristiques de ce qui constitue les forces vives de l'organisation : son tissu militant. Il s'agit là d'une nouvelle illustration d'une conception participative du syndicalisme, qui permettra à la CFDT de renforcer aussi bien sa cohésion interne que son potentiel d'action et d'impulsion à destination de l'externe.





Tournées et rencontres: *mieux comprendre, mieux se faire comprendre*



Après novembre et décembre 1995, il est apparu que des responsables et militants pouvaient à la fois adhérer aux positions de la CFDT et en même temps être déçus lors de leur mise en œuvre. Il fallait entendre leurs attentes et leurs besoins, identifier les causes de ces décalages et y apporter des réponses. Cela a été l'objectif des centaines de rencontres auxquelles les membres du BN et de la CE ont participé, et qui ont réuni plus de 15 000 personnes. Organisées par les fédérations, les URI, les UD, elles ont toujours été franches et fructueuses dès lors que la volonté de s'écouter et

de se comprendre était réelle. Elles ont permis une meilleure compréhension de celui-ci, fait apparaître des perceptions contradictoires du syndicalisme d'adhérent, aidé à la prise de conscience d'un écart qui pouvait devenir dommageable entre responsables, militants et adhérents, ainsi qu'entre adhérents et salariés. Elles ont éclairé la nature des désaccords internes, qu'ils soient ponctuels ou plus profonds qui traversent la CFDT. Ce sont de telles pratiques participatives qui permettent de les dépasser et de construire une vraie perspective de rassemblement.



La consolidation par la formation

La formation syndicale a eu pour objectifs de répondre à la demande des militants et des organisations afin de consolider les équipes qui se créent. La section confédérale, l'ensemble des responsables régionaux et fédéraux de la formation, ont impulsé la politique de formation dans deux directions :

- Donner aux nouvelles couches militantes les éléments de repérage des enjeux du syndicalisme, du fonctionnement démocratique de la CFDT, de sa stratégie. Des sessions confédérales, d'autres organisées

en collaboration avec les organisations ou à l'initiative des fédérations et des URI, ont tenté de répondre à ces besoins. En 3 ans, 18 fédérations et URI se sont inscrites dans les dispositifs contractuels de *Cynafor* et *Repères* qui ont réuni 1 100 militants.

- Accompagner la stratégie revendicative de la CFDT. En collaboration avec les départements confédéraux concernés, à la demande des organisations, les outils et les propositions de formation ont été multipliés. Pour la seule formation à la négociation de la RTT, 140 responsables (négociateurs de branche, responsables

interprofessionnels) chargés à leur tour de la formation des négociateurs, ont appris à connaître et à utiliser l'outil confédéral «*Négocier la RTT*». D'autres domaines revendicatifs ont aussi été pris en charge : la protection sociale, le racisme, la capacité à agir dans le syndicat, à partir de dossiers pédagogiques («*comprendre la protection sociale*», «*agir contre le racisme*»...).

Le programme de formation de formateurs a permis de renforcer la capacité des URI et des fédérations à dynamiser ces activités. Douze organisations sont entrées dans ce dispositif.



III.4.4 Des structures qui évoluent pour mieux s'adapter



Regrouper, modifier, n'est pas une fin en soi.

Redessiner les contours d'une fédération n'a de sens que si sa mise en œuvre apporte une valeur ajoutée à l'action syndicale. C'est le cas du projet «*Emergence*», engagé depuis plusieurs années par la FUC et la FGE, qui s'est concrétisé en Mai 97 et a donné naissance à la FCE. Prendre des décisions en matière de frontières fédérales, c'est aussi intégrer les évolutions économiques des grands secteurs, pour construire des revendications pertinentes.

Le BN a ainsi pris en compte l'émergence du secteur, désormais globalisé, de la communication, soutenant l'initiative des fédérations des P et T et FTILAC. Elle devrait permettre à court terme à la CFDT de parler d'une seule voix dans le secteur des télécommunications, et à moyen terme d'organiser dans une fédération unique l'ensemble des professions de la communication.

◆ Les syndicats sont la structure politique de base de la CFDT. Conscients de la nécessité d'avoir des moyens organisationnels adaptés à leurs responsabilités, un nombre important d'entre eux se sont réorganisés. Plus de 500 syndicats ont ainsi modifié leur champ par regroupement, division, extension. Il y a eu également création de 7 syndicats nationaux (dont un venant de la FEN), lorsque cette formule s'est avérée nécessaire pour accroître l'efficacité de leur action, et celle des 27 syndicats de la FCE se substituant aux quelques 250 syndicats préexistants dans la FUC et la FGE. D'autres ont engagé une réflexion sur le rôle des différentes instances, sur les fonctions et responsabilités de ceux qui les animent. Dans l'ensemble, cependant, l'organisation a témoigné dans cette réflexion d'une plus grande frilosité que dans d'autres domaines.



III.4 Une information abondante et diversifiée

Dans une organisation en expansion,

l'information est un puissant outil de compréhension des enjeux et donc de cohésion.

◆ Nos deux grands vecteurs de communication interne, *Syndicalisme hebdo* et *CFDT Magazine*, ont vu leur formule évoluer.

Syndicalisme Hebdo, dont la diffusion continue à croître régulièrement, a réorganisé sa maquette pour gagner en lisibilité. Les éditos, les dossiers à thèmes, l'ouverture des colonnes à d'autres acteurs, constituent autant d'outils de réflexion et d'action pour les militants.

CFDT Magazine, qui a vocation à être diffusé à chaque adhérent, a vu lui aussi sa diffusion augmentée et sa formule modifiée : maquette plus aérée, papiers plus courts. Il s'est adapté aux évolutions d'une sociologie des adhérents se caractérisant, à l'image de notre société, par un développement de l'empreinte du tertiaire et au sein de laquelle les attentes de réponses concrètes aux problèmes quotidiens sont de plus en plus marquées.

◆ *La Revue de la CFDT*, vitrine extérieure de la confédération, a remplacé *CFDT Aujourd'hui*. D'un format plus resserré, avec une périodicité accrue et des choix éditoriaux privilégiant une logique thématique et la recherche de contributions extérieures, elle constitue un outil de réflexion apprécié au-delà des seuls rangs de la CFDT.

Social Actualités a enregistré un millier

abonnements supplémentaires, performance d'autant plus remarquable qu'elle s'est accompagnée d'une diminution du nombre d'administrateurs. *Action Juridique*, qui tire actuellement à 4500 exemplaires, a changé de maquette et infléchi sa politique rédactionnelle pour se recentrer sur les priorités revendicatives de l'organisation. *Turbulences* a quasiment multiplié son nombre d'abonnés par 3 (20 000) et a augmenté son nombre de pages. Il comprend désormais régulièrement un dossier. La vente au numéro se développe. Les organisations ont ainsi



commandé 5000 exemplaires supplémentaires des numéros sur les prud'hommes et 7000 de celui sur les apprentis.

◆ *CFDT Productions* a pour sa part développé et renouvelé ses activités. La politique éditoriale a connu un nouvel élan avec 2 collections, *Arguments* et *Pratiques*, permettant respectivement de comprendre et de diffuser les positions de l'organisation (Mondialisation, FN, Exclusion...) et de fournir les outils nécessaires à l'action syndicale au quotidien (Guides pratiques des Délégués du Personnel, des CHSCT, qui n'avaient pas été renouvelés depuis 7 à 8 ans).



III 4.6 Des débats sur les grands thèmes, cadres de notre action

Le syndicalisme CFTD s'est toujours efforcé, quand il a pu trouver un espace de débat collectif, d'arriver à l'élaboration d'une synthèse majoritaire. Comme par le passé, le BN a eu une série d'échanges sur des thèmes variés en lien avec l'actualité : congrès de la CES, protection sociale, Front National, racisme, retraite. Pour ce dernier, le débat a été alimenté par le groupe retraite qui poursuit une réflexion dont l'importance va s'accroître dans les années à venir. La presse confédérale s'en est fait l'écho. Les Universités d'été (réunissant chaque année 200 responsables d'organisations) ont eu pour thèmes : « Démocratie, éthique et responsabilité » en 1995, « La mondialisation dans tous ses états » en 1996, « Europe Centrale, réalités et perspectives » en 1997 et, en 1998, « Vers une société multiculturelle ».

◆ Dans une époque marquée par de profondes mutations, où les repères tendent à s'effacer au profit des doutes et des inquiétudes, le syndicalisme se doit d'exercer pleinement ses fonctions d'anticipation et d'éclaircissement du changement, de proposer des grilles d'interprétation du réel de manière autonome et accessible à tous. Conscient de ces évolutions et de cette nécessité, le CN de Janvier 1997 a décidé l'ouverture de 5 grands chantiers sur des thèmes qui structurent notre action. Ceux-ci ont comme objectif d'arriver à des lectures partagées, de définir des repères communs, qui nous offriront une vision plus nette de ce que

nous voulons, des obstacles qui restent à franchir et des opportunités à saisir.

◆ Face aux mutations du monde contemporain, la CFTD se donne ainsi les moyens de décrypter le réel pour éviter de le diaboliser ou de le magnifier. Ce décryptage débouchant sur des lectures et des analyses partagées, a pour vocation de permettre à tous les niveaux de l'organisation d'intervenir dans le champ qui leur est propre. Cette démarche, les moyens mis en œuvre (notamment les dossiers et interviews

de *Syndicalisme Hebdo* et de *CFTD Magazine*), ont permis d'irriguer les réflexions et les actions bien au-delà du CN. Des organisations ont prolongé tel ou tel thème au cours de sessions, rassemblements, Eno, journées d'études... Que ce soit sous la forme de contrats, de rencontres, de grands débats, d'échanges, de formations, d'évolution des structures, d'informations, ces trois dernières années ont vu la multiplication d'instruments mis au service de la démocratie interne et de son développement.

Les 5 chantiers

► **Le rapport de forces** : la définition de ses composantes contemporaines. Le débat au CNC a été précédé d'une enquête auprès de militants à différents niveaux de l'organisation sur leurs pratiques dans ce domaine.

► **La loi et la négociation** : analyse et évolution potentielle de ces deux espaces complémentaires, à la lumière de ce qui s'est passé dans la formation professionnelle, l'assurance chômage, la RTT, la protection sociale.

► **La mondialisation** : ses mécanismes et leurs incidences sur les nouveaux espaces d'intervention politiques, économiques, sociaux et culturels de l'Etat-nation et de l'Europe. Le débat au CN a été alimenté par les apports d'intervenants extérieurs (le Professeur Judet, J. Pisani-Ferry, J.F. Bayart, J. Lapeyre et un syndicaliste de la CISL). Ces interventions ont été intégralement reproduites dans *Nouvelles*.

► **Le rôle de l'Etat** : la redéfinition de son rôle, ses missions, ses modes d'intervention, ses rapports aux autres acteurs de la société dans un contexte marqué à la fois par l'intégration européenne et la désagrégation sociale. Le CN a entendu lors de ses travaux sur " Le rôle de l'Etat : Economie et Services Publics " dans deux tables rondes, d'une part P. Rosanvallon et P. Delmas, d'autre part A. Brender et P. Lagayette.

► **Les inégalités aujourd'hui** : dans la répartition des revenus entre travail et capital, au sein du salariat. Et plus généralement les inégalités de toutes natures aussi frappant certaines catégories de population.



La CHRONIQUE

force

dans son
 environnement

IV.1 - Des relations intersyndicales dans un contexte difficile



Les grands dossiers revendicatifs, tels que la protection sociale ou la RTT, ont participé au renforcement et à la reconnaissance de la CFDT. Les résultats aux élections prud'homales en sont l'illustration. Pour autant la CFDT n'a jamais prétendu occuper une position hégémonique dans le paysage syndical.

● Dans un contexte difficile, en constante évolution, elle a eu pour stratégie de créer des passerelles et de mener des actions communes avec les autres organisations, sans

exclusive, chaque fois que cela a été possible. La décision du CN d'Octobre 96 de contacter l'ensemble des confédérations et l'UNSA, avec l'objectif de sortir de la glaciation des rapports syndicaux et des compétitions exacerbées, en est l'illustration.

Cette stratégie a sans doute insuffisamment été mise en valeur, en particulier dans les résultats qu'elle a pu donner tout au long de ces trois dernières années. Le travail en commun avec la CGC et l'UNSA au sein du Comité de Vigilance a porté les fruits qu'on sait en ce qui concerne la réforme de l'assurance maladie. La volonté d'aboutir des 5 confédérations a été un élément décisif dans le prolongement et l'extension de l'ARPE. Dans la Fonction Publique, le suivi des accords Durafour a été assuré par la CFDT, la CGC, la CFTC et l'UNSA.

La signature de l'accord précarité de mai 96 a été le fait des mêmes organisations, auxquelles s'est jointe la FSU. L'accord salarial de février 98 a été signé par ces organisations, sans la FSU, mais avec cette fois FO. La manifestation du 10 Juin 1997 a vu la participation de toutes les organisations syndicales à l'exception de cette dernière. Celle de novembre à Luxembourg a réuni l'ensemble du monde syndical. On peut également évoquer la manifestation unitaire du 1er Mai 1997 en Ile de France, même si FO s'en

est désolidarisée, l'action commune avec la CGT contre le Front National après les élections régionales ou la contribution commune de 5 organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC, CGC, FEN) à l'initiative de la CFDT, aux assises nationales de la coopération.

Les résultats de nos initiatives et de nos propositions n'ont toutefois pas été à la hauteur des espérances. L'exemple le plus frappant est sûrement la tentative d'approche commune sur la protection sociale en Octobre 95. Celle-ci avait abouti à une déclaration signée par les cinq confédérations, accord qui devait se désintégrer quelques jours plus tard à l'annonce du plan Juppé ...

● En trois ans le paysage syndical a beaucoup évolué et a été dominé par des logiques d'éclatement et de radicalisation. Dans ce contexte mouvant, l'actualité a exacerbé la cristallisation des positions des acteurs syndicaux. Ainsi les événements de Novembre Décembre 1995 ont-ils révélé une opposition frontale de la CFDT avec la CGT et FO, comme les accords interprofessionnels d'Octobre 95 sur la RTT et la politique contractuelle avaient illustré la persistance de divergences de fond entre les trois confédérations. L'attitude négative de la CGT et de FO à l'égard

de la loi de Robien a été une manifestation supplémentaire de désaccords profonds. La Conférence du 10 Octobre n'a pas masqué longtemps les différences dans la conception même de la RTT. FO reste sur une priorité de relance keynésienne par la hausse des salaires. Quant à la CGT, son attitude est ambivalente. Le discours confédéral évolue, il appelle au développement de la négociation dans le cadre de la loi Aubry, mais dans le même temps, les organisations CGT sur le terrain assignent la CFDT en justice sur les accords RTT à EDF, à la CGE, ou s'opposent à l'extension de l'accord routier en Décembre 97.

● Sur l'Europe il faut noter le mouvement opéré par la CGT et FO. D'un côté distanciation et

critiques de FO sur la construction de l'Union Economique et Monétaire. De l'autre, évolution des positions de la CGT qui prend acte de la réalité de "l'espace européen" et le reconnaît comme nouveau terrain d'action en faveur d'une Europe plus sociale. Cette évolution de la CGT sur l'Europe n'est pas sans lien avec sa demande d'affiliation à la CES. Il convient toutefois de s'en féliciter. Avec l'UNSA existe une large identité de vue sur la politique internationale. Cette dernière a affirmé sa vocation et sa capacité à être membre de la CES et à travailler au sein du mouvement syndical européen avec les organisations françaises qui partagent les mêmes vues dans ce domaine. Le BN d'Avril 98 a abordé

cette question. Il a donné mandat à la CE d'explorer avec l'UNSA l'hypothèse d'un contrat de prise en charge conjointe de ces questions allant jusqu'à la mise en commun des moyens respectifs. Il y a là la possibilité de construire, une nouvelle étape de l'histoire du syndicalisme français.

● Au total, dans un contexte d'instabilité et d'éclatement du paysage syndical, de renforcement des pôles de radicalité, la CFDT n'a pas voulu cultiver une originalité qui confinerait à l'isolement. Elle a fait preuve d'ouverture dans le débat et dans l'action, chaque fois que cela a été possible. Des situations l'ont amenée à assumer des tensions, jamais à les cultiver ou à les entretenir.

IV.2- Les relations avec le patronat

Sa conception de la place et du rôle du syndicalisme dans une société démocratique a conduit la CFDT à réaffirmer à Montpellier à la fois la nécessité de rénover les relations professionnelles et son choix du contractuel. Mais pour mener à bien ce projet, il faut être au moins deux. Or, les relations avec le patronat ont connu pendant ces trois deux phases distinctes.

● Le président du CNPF élu en 1994 a impulsé une relance de la négociation interprofessionnelle. L'année 1995 avec cinq accords interprofessionnels (insertion des jeunes, fonds

paritaire pour l'emploi, les 2 accords d'Octobre : sur la RTT et les relations professionnelles, l'ARPE) a été une année exceptionnelle sur le plan de la politique contractuelle, à la fois par le nombre des accords, mais aussi par leur contenu. La CFDT y a trouvé pour partie une réponse à des revendications exprimées de longue date.

● Ainsi, le second accord d'Octobre 95 constitue dans les principes une avancée significative :

organisations de salariés et d'employeurs, reconnaissent, pour la première fois, leur légitimité mutuelle. Les partenaires sociaux y décident qu'il est de leur responsabilité d'organiser la négociation, d'en définir les règles, de préciser le rôle et l'articulation des différents niveaux, pour donner de la cohérence à un système rénové. Cet accord n'a malheureusement pas été décliné dans les branches professionnelles comme il aurait dû l'être. Le mandatement rendu obligatoire par la loi pour la négociation de la RTT a également répondu à une aspiration de la CFDT : il reconnaît, de fait, la nécessité



■ La CFDT : une force dans son environnement

des relations sociales dans les PME.

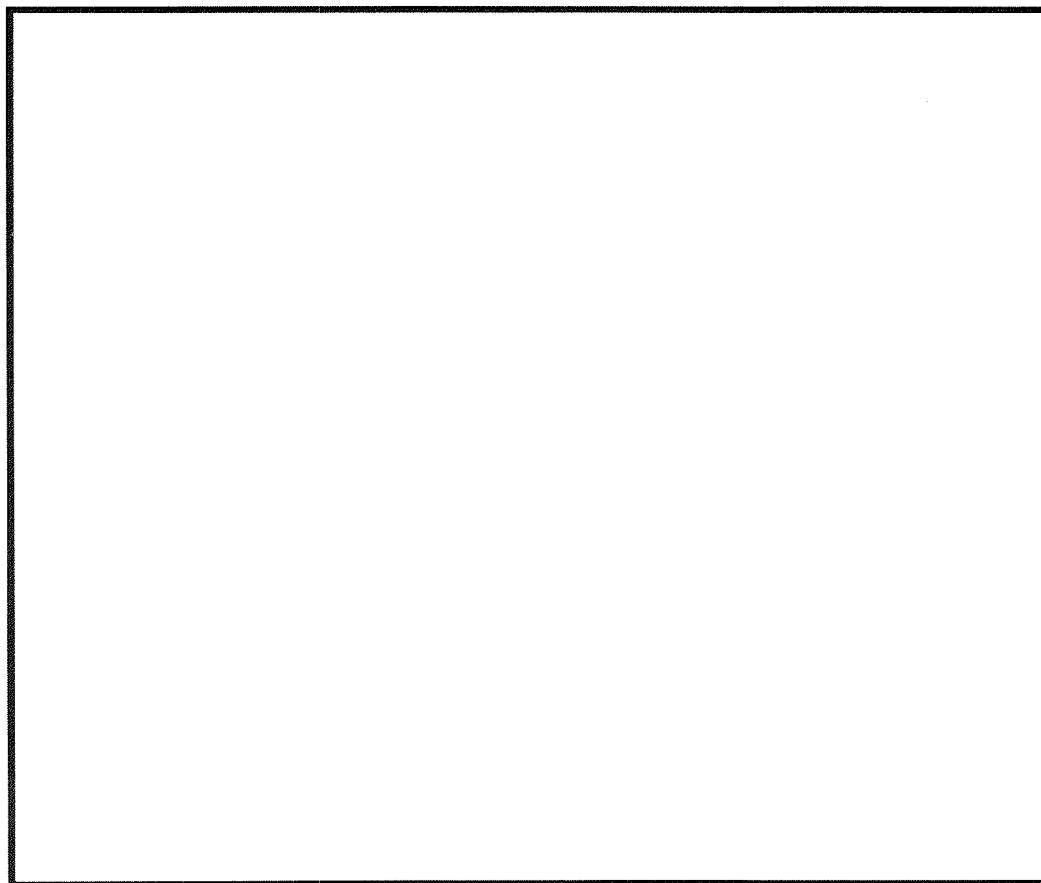
◆ L'élan de 95 s'est vite émoussé. Les cinq accords ont eu trop peu de relais dans les branches professionnelles, malgré des acquis dans certains secteurs sur l'insertion des jeunes ou le temps de travail. Dans l'ensemble, les organisations patronales n'ont pas joué le jeu. Dans deux domaines, cependant, la vie contractuelle s'est poursuivie, avec des résultats. Le 25 Avril 1996, un accord, a posé les bases du régime unique ARRCO garantissant l'égalité des taux de cotisation, le montant de la retraite par rapport aux salaires et assurant une augmentation des pensions complémentaires de 1,5% pour les retraités. Un accord de même nature concernant l'AGIRC a également été finalisé.

◆ On peut aussi citer, pour la formation professionnelle, la gestion des suites de l'accord de 1994 où toutes les organisations de la CFDT se sont impliquées : la signature d'une cinquantaine d'accords de branche sur le capital temps a également permis de faciliter l'accès à la qualification des publics prioritaires. La revivification des COPIRE autour de l'insertion des jeunes, la mise en place des OPCA de branche, mais aussi pour la première fois d'OPCA régionaux, ont favorisé le renforcement ou la création de nouveaux espaces de dialogue social, tout en contribuant à améliorer dans la CFDT les articulations et les collaborations entre les branches et les territoires. Au total, on a assisté dans ce secteur au développement d'une dynamique nouvelle du contractuel, ainsi

qu'à l'évolution et au renforcement du paritarisme.

◆ Depuis bientôt un an maintenant, et particulièrement depuis la Conférence d'Octobre 97, le patronat s'arc-boute sur une position de principe de refus de la négociation

interprofessionnelle, nourrie par son hostilité à la RTT. Derrière le combat qu'il mène contre la réduction de la durée légale, se profile une hésitation plus globale à assumer un rôle qu'il peine à définir d'interlocuteur dans la négociation.



IV.3- Les relations au pouvoir politique

Durant ces 3 années écoulées, au fil de nos débats, de nos congrès, de nos pratiques, nous avons dessiné les contours d'un syndicalisme qui élabore sa stratégie et son action de façon autonome.

❖ «Ni adversaires, ni alliés» : face à des équipes gouvernementales et des partis politiques de sensibilités différentes, la CFDT s'est efforcée de faire connaître ses priorités revendicatives en toute indépendance, et de ne traiter avec ses interlocuteurs que sur la base de ses analyses et prises de position.

«Ni neutres, ni partisans» : telle est l'attitude constante adoptée par la CFDT lors des différentes élections politiques depuis plusieurs années. Lors des périodes de campagnes électorales, nous nous sommes exprimés, non pas par une approbation ou un rejet des candidats ou de programmes globaux (exception faite du FN), mais comme un acteur qui revendique, face à des futurs dirigeants politiques, la reconnaissance du rôle de l'organisation syndicale et de son espace spécifique.

❖ Attentive aux propositions des partis, la CFDT conserve sa liberté de réaction. Face aux gouvernements successifs, nous avons souhaité rester un interlocuteur réaliste et exigeant. Notre but a été d'obtenir des résultats positifs sur les dossiers que nous portions. C'est animés de ce

même état d'esprit que nous avons répondu positivement à des demandes d'interventions, d'exposés de nos positions émanant du PS, du RPR, de l'UDF ou des Verts. Ces contacts nous

ont permis de mieux connaître leurs opinions et de leur faire connaître nos revendications et propositions sur les grands dossiers économiques et sociaux.



La politique familiale

➤ La mise sous conditions de ressources des allocations familiales, décidée pendant l'été 1997, a suscité de nombreuses réactions dans le pays. La CFDT a pour sa part considéré que les aides à la famille devaient être examinées dans leur globalité et en intégrant la dimension fiscale.

➤ La conférence de la famille du 12 Juin 1998 a abouti, dans un large consensus, au rétablissement du principe d'universalité des allocations familiales, accompagné de l'abaissement du quotient familial fiscal pour les parts enfants.

➤ Cette mesure voulue par la CFDT ne constitue cependant pas à elle seule une politique familiale. L'approfondissement de celle-ci doit conforter l'accès des femmes au travail et répondre aux besoins actuels de la société en matière de garde d'enfants, de logements, etc..



Conclusion

Depuis trois ans la CFDT a assumé la totalité de ce que constitue à ses yeux les fonctions fondamentales et indissociables du syndicalisme : protestation et dénonciation, propositions, négociation et revendications construites, débouchant, par un rapport de forces maîtrisé, sur des résultats. Pendant cette période, la CFDT a été au centre du jeu social. Elle y a fait la démonstration qu'elle voulait agir sur les mutations, être au cœur des changements. Ces trois années ont abouti à une triple reconnaissance : celle de notre détermination à établir un lien permanent entre nos ambitions, celle de notre vision d'un monde plus juste et plus solidaire et celle de notre capacité à changer l'état des choses au quotidien. Aujourd'hui, notre choix d'un syndicalisme de transformation sociale en action par la voie des réformes s'en trouve clarifié et a acquis une cohérence, une incontestable lisibilité, qui posent les jalons de notre action future.