

# SYNDICALISME

[21 juin 2002]

n°2892

# HEBDO

**fdt**  
des choix. des actes

**45<sup>e</sup> congrès à Nantes**

**Plus nombreux,  
plus forts,  
plus loin encore !**

**Directeur de la publication**

Michel Caron

**Rédaction**

4, bd de la Villette  
75955 Paris Cedex 19  
Tel : 01 42 03 81 80  
Fax : 01 55 80 84 21  
Mel : hebdo@cfdt.fr

**Rédacteur en Chef**

Luc Peillon

**Rédacteurs**

Muriel Bastien, Olivier  
Coufourier, Philippe Réau

**Ont collaboré à ce numéro**

Didier Blain, Frédéric Delaporte,  
Marc Duvivier, Henri Israël,  
Isabelle Perrin, Marion  
Poitrinal, Gilbert Spiegel,  
Françoise Thomas, et les  
membres du secrétariat  
confédéral chargés de la prise de  
notes.

**Secrétaire de rédaction**

Corinne Grincourt

**Directeur artistique**

Pascal Famery

**Maquette, réalisation PAO**

Cicero

**Conception graphique**

Stratéus

**Crédit photo**

Frédéric Fournier  
et Christian Avril

**Administration****abonnements**

CFDT-Presse  
4, bd de la Villette  
75955 Paris Cedex 18  
Tél. : 01.42.03.81.40  
Fax : 01.55.80.84.17  
Mél : gestionpresse@cfdt.fr

**Responsable**

Claudine Roy

**Abonnement**

annuel : 59 €  
Chèque à l'ordre  
de CFDT-Presse  
Pour toute correspondance  
joindre une étiquette  
d'envoi récente  
**Adhérents CFDT**  
pour bénéficier d'un tarif réduit  
adressez-vous  
à votre syndicat  
ou à votre Union de retraités.

**N° CPPAP**

0905 S 05551  
ISSN : 00397741

**Flashage et impression**

Imprimerie RotoFrance  
1,85 €

**Pages spéciales jointes sous film :**

Banques (8 pages), FCE, Fep,  
Interco (4 pages), Fupt  
(6 pages), PSTE (2 pages)

# Sommaire

<b>Editorial</b>	1
<b>Rapport d'activité</b>	
> Présentation du rapport d'activité par Nicole Notat	3 à 11
> Intervention des syndicats	12 à 28
> Réponse de Nicole Notat	29 à 38
<b>Modifications statutaires</b>	
> Présentation par Jacky Bontems	40 à 41
> Les modifications	42 à 43
<b>Résolution « Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT »</b>	
> Présentation par Annie Thomas	45 à 46
> Débats sur les amendements	47 à 48
> Texte intégral de la résolution et votes	49 à 52
<b>Résolution « Un travail de qualité »</b>	
> Présentation par Rémi Jouan	54 à 55
> Débats sur les amendements	56 à 57
> Texte intégral de la résolution et votes	58 à 61
<b>Résolution « Protection sociale : relevons les défis »</b>	
> Présentation par Jean-Marie Toulisse	63 à 64
> Débats sur les amendements	65 à 66
> Texte intégral de la résolution et votes	67 à 70
<b>Résolution « État et fonctions publiques : pour une efficacité renouvelée »</b>	
> Présentation par Michel Jalmain	72 à 73
> Débats sur les amendements	74 à 75
> Texte intégral de la résolution et votes	76 à 78
<b>Résolution « Une CFDT forte, efficace et attractive »</b>	
> Présentation par François Chérèque	80 à 81
> Débats sur les amendements	82 à 83
> Texte intégral de la résolution et votes	84 à 87
<b>Déclaration « Le monde que nous voulons »</b>	88 à 93
> Intervention des représentants de la CISL et de la CES	94 à 95
> Invités internationaux et français	96 à 97
> Messages du monde	98 à 99
<b>Elections</b>	
> Commission exécutive	101 à 103
> Bureau national	104 à 105
> Commission de suivi de la Charte financière et informatique	106
<b>Discours de clôture par François Chérèque</b>	107 à 111
<b>Départ de Nicole Notat</b>	112 à 113

Les textes du 45<sup>e</sup> congrès de la CFDT sont disponibles sur le site Internet :  
[www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

# Editorial

par *François Chérèque*,  
secrétaire général

**C**inq jours de débats, d'échanges, de confrontations, ont fourni à notre organisation sa feuille de route pour les quatre années à venir. Cinq résolutions, qui couvrent la plupart des champs où nous intervenons, ont été discutées, puis adoptées à de larges majorités. Pour autant, les débats sont restés animés, témoins de la vitalité et du renforcement de notre démocratie interne.

Les interventions autour des amendements n'ont écarté aucun des grands enjeux à venir. Protection sociale, emploi, santé au travail, réforme de l'Etat, négociation collective, sur tous ces thèmes, la CFDT est en ordre de marche. Pour se développer aussi, avec l'objectif d'1,2 million d'adhérents d'ici cinq ans.

Enfin, la séquence « Le monde que nous voulons », dont la déclaration finale a vocation à être portée à l'extérieur de l'organisation, nous a permis de décrypter les rouages d'une mondialisation que nous souhaitons maîtrisée et régulée.

Ce congrès a également permis de vérifier, par la très large approbation de l'activité, que les militants se sont retrouvés, par leurs pratiques de terrain, dans les orientations définies par le Bureau national.

C'est une CFDT décidée à agir pour une plus grande cohésion sociale, qui entame ce début de siècle, dans un contexte où le doute semble saisir une partie de la société.

C'est une CFDT mobilisée qui rassemblera à Paris, début octobre, plus de 20 000 militants pour porter haut et fort sa conception d'un syndicalisme à l'écoute des salariés, producteur de résultats concrets, un syndicalisme acteur d'un nouveau contrat social.

C'est ensemble, par notre conception de l'action collective, par notre démarche participative, que nous continuerons à prouver que l'engagement a un sens.

Des choix,  
des actes,  
**des résultats**

Rapport d'activité

# Rapport d'activité

## Présentation

par Nicole Notat

**B**ienvenue à vous, les délégués CFDT, représentant nos 865 528 adhérents. Bienvenue à vous, nos invités, représentant les organisations syndicales étrangères, les organisations syndicales françaises. Bienvenue aussi à vous, journalistes, observateurs. À vous, amis fidèles. Bienvenue à tous pour ce premier congrès CFDT du XXI<sup>e</sup> siècle.

Nous allons, c'est le rôle d'un congrès, regarder, évaluer le chemin parcouru de Lille à Nantes. C'est l'objet principal de nos débats.

Mais d'abord, la situation politique inédite que nous avons vécue, son poids sur le contexte politique aujourd'hui, nous invitent à y revenir.

Au soir du 21 avril, le choc a été, pour tous les démocrates, d'une violence inouïe, et la qualification de Le Pen pour le deuxième tour de la Présidentielle ressentie comme un véritable affront, une menace pour la démocratie et la vie politique française.

Il fallait alors aller à l'essentiel. L'essentiel, c'était de contenir le score de Jean-Marie Le Pen et de l'extrême droite à son plus bas niveau possible, c'était d'ouvrir les yeux d'un maximum de monde sur ce qui était en jeu, c'était de faire connaître le programme réel de ce parti politique. Dès le 22 avril, la Commission exécutive a appelé ses adhérents et ses sympathisants à voter massivement, et à voter pour le seul candidat du camp démocrate encore en lice, Jacques Chirac.

Nous avons, avec la CGT, avec l'Unsa et la FSU, fait du 1<sup>er</sup> mai une journée de manifestation à cet effet. Nous l'avons fait, parce qu'il n'y avait pas d'autre choix possible. Nous l'avons fait sans que cela évidemment ait pu être interprété comme un vote partisan ou une remise en cause de notre indépendance.

Le premier résultat, c'est la formidable mobilisation du 1<sup>er</sup> mai. Et bravo à toute la CFDT d'y avoir participé. Le deuxième, c'est le score du 5 mai. Un score qui nous a soulagés, plus qu'il ne nous a réjouis. Le danger immédiat a été écarté mais, à l'évidence, l'enracinement du Front national est une réalité de la vie politique française. Avec lui, ce sont cinq millions d'électeurs qui expriment une défiance systématique, affirmée à l'égard de l'offre politique traditionnelle.

Alors, un mois après, le temps est venu de tirer quelques enseignements pour éclairer le paysage et accompagner l'action.

### ... Les insuffisances de l'offre politique

Les commentateurs ont évoqué, à juste titre, toute une série de causes à cet événement inédit : l'émiettement de l'offre politique, le taux d'abstention, la cohabitation, l'exploitation de l'insécurité ou encore le vieillissement du corps électoral, les sondages et le rôle des médias, l'usure des institutions de la V<sup>e</sup> République.

Il y a, dans chacun de ces éléments, une part de vérité, une part d'éclairage sur une réalité pour le moins complexe. Une complexité qui doit pourtant nous



amener à repousser les explications trop mécaniques ou trop rassurantes. Et je voudrais ici m'arrêter sur l'instantané, la photographie crue et cruelle, grandeur réelle, que nous renvoie ce scrutin : c'est la réponse d'une société atomisée à une offre politique elle-même atomisée, décalée, sans qu'il soit toujours possible de dire où est la cause, où est la conséquence. Celle d'une société qui souffre de la rareté de lieux de synthèse, de lieux où on se forge une opinion structurée, d'une société où beaucoup, ayant perdu tout sentiment d'appartenance, réagissent en exprimant leurs coups de colère, de cœur, effaçant ainsi l'enjeu réel d'une élection dès lors vidée de son objet. Celle d'une société, aux attentes certes confuses, mais qui ne trouve pas dans l'offre politique les éclairages et les réponses qu'elle attend. Une offre politique qui ne fédère plus de groupes d'adhésion larges et cohérents. Les forces politiques ne sont plus des capteurs des réalités sociales, mais trop souvent de simples promoteurs de la candidature de leur leader. Un sursaut politique est nécessaire, qui doit inventer de nouvelles perspectives politiques et de nouvelles pratiques pour les incarner. Et il y a urgence.

### ... Le rôle de la société civile

Ce sursaut, personne n'en fera l'économie. Et si la CFDT a pris la mesure de l'obligation de renforcer sa représentativité, force est de constater que, dans l'espace de la société civile, cette préoccupation n'a pas encore surgi avec force, et qu'en tout état de cause, il y a encore beaucoup à faire.

Ce que cette élection révèle, c'est que la société française n'a jamais eu autant besoin de corps intermédiaires forts, capables d'exprimer des intérêts concurrents, d'organiser une parole et une confrontation collectives, d'être les acteurs de la fusion, de la conciliation d'intérêts particuliers en intérêts collectifs.

Dans ce combat, la responsabilité des forces syndicales est engagée. La responsabilité de la CFDT est engagée. À cet égard, le bilan de notre activité, les résolutions proposées à ce congrès, les thèmes mis en débat et les enjeux qui

les sous-tendent, trouvent une activité tout à fait nouvelle.

À Lille, j'introduisais le rapport d'activité en qualifiant les années 95/98 de peu banales pour la CFDT. J'ai le sentiment que celles que nous avons vécues de 1998 à 2002, ne l'ont pas été davantage. Nous avons en effet connu peu de répit. Les faits, les événements nous ont même poussés à forcer l'allure, à exprimer les positions découlant des ambitions et des orientations de Lille, à passer aux travaux pratiques tous azimuts. Nous avons eu, au total, peu le temps de souffler.

### ... Les impacts de la mondialisation

Le contexte mondial, mais le contexte européen aussi, et bien sûr le contexte national ont largement structuré et influencé notre action, comme ils ont eu des incidences sur le quotidien des citoyens et des salariés.

C'est à l'évidence sur le terrain de concurrence des activités et des emplois que les impacts de la mondialisation sont les plus perceptibles pour les salariés, avec leur lot de restructurations souvent douloureuses. Elles ont rythmé l'action de plusieurs fédérations, mais aussi de plusieurs régions quand elles étaient particulièrement touchées.

L'ouverture des marchés, la libéralisation des échanges ont incontestablement eu des conséquences sur la localisation des activités et des emplois. Nous avons refusé les lectures trop simplistes, les positions faussement confortables désignant la «Mondialisation», avec un grand M, comme responsable de tous les drames. Qui peut en effet nier qu'à Moulinex le manque de dynamisme dans l'investissement, les erreurs commises en matière de stratégie industrielle et d'adossement capitalistique, d'ailleurs dénoncées en leur temps par la CFDT, n'ont pas pesé lourdement dans l'histoire de cette entreprise? Qui ne voit que les choix de Marks et Spencer de réduire ses gammes ont découragé bien des clients? Et comment ne pas

voir AOM coulée aussi sûrement par la stratégie de Swissair que par la concurrence dans le transport aérien? Et au rayon des erreurs de gestion, Bata n'est pas en reste.

Alors oui, ces erreurs, il faut les mettre en évidence, les dénoncer dans le souci d'en établir, rigoureusement, les causes et les responsabilités. Et elles ne sauraient exonérer les dirigeants et les actionnaires de leurs responsabilités, pudiquement cachées derrière le masque de l'inexorable concurrence.

Tous les syndicalistes avertis savent que, lorsque les dirigeants sont pris en défaut d'anticipation stratégique, alors ce sont les salariés et l'emploi qui trinquent. C'est la raison pour laquelle le Bureau national a décidé de réaffirmer sa stratégie syndicale face aux restructurations. Tel a été le sens du rassemblement des délégués syndicaux centraux

organisé le 19 octobre 2001, et réaffirmant la nécessité de peser sur les choix stratégiques des entreprises.

Tel a été le sens de la campagne «Zéro chômeur» initiée chez Danone, marquant les responsabilités des entreprises à l'égard des territoires et des salariés, quand ces derniers étaient contraints de quitter leur emploi. Tel a été aussi le sens de notre positionnement sur la loi de modernisation sociale. L'impact de la mondialisation, ce sont aussi les débats, les polémiques, les actions qui l'accompagnent. Débat sur le sens du développement économique et la responsabilité des entreprises au niveau mondial. Nous y avons pris incontestablement notre part.

Nous y avons pris notre part dans les multinationales. L'action ne s'y limite pas aux situations de crise. Nous avons commencé à faire avancer l'idée de leur responsabilité mondiale, sociale et environnementale. En négociant des accords-cadres, des codes de bonne conduite, des chartes éthiques, en participant surtout à la campagne «Éthique sur l'étiquette» ou «Exploiter n'est pas jouer» visant l'application des droits sociaux fondamentaux.

Nous y prenons encore notre part quand nous approfondissons nos réflexions sur le développement durable en signant le manifeste du même

Peser sur les choix stratégiques des entreprises



nom, coordonné par le club Convictions, ou encore, quand nous participons à l'action pour l'annulation de la dette des pays pauvres.

Mais, face aux impacts de la mondialisation, nous sommes allés au-delà dans la conquête de nouveaux espaces et de nouveaux leviers d'action.

Dans le prolongement du colloque de réflexion « Les transformations du capitalisme et les leviers de l'action syndicale », nous avons choisi de franchir la frontière qui séparait les domaines du travail et ceux du capital. Nous l'avons fait en entrant de plain-pied dans les négociations sur l'épargne salariale, impulsées par la loi Fabius. Nous l'avons fait en instituant, avec la CGT, avec la CFTC et la CGC, un comité intersyndical pour l'épargne salariale. Ce choix marque un tournant décisif de la conquête de nouveaux moyens de pression, d'action, sur les choix des investisseurs et les pratiques sociales des entreprises. Et opérer ce tournant dans une démarche unitaire, c'est un sacré ballon d'oxygène, un gage supplémentaire de réussite dans ce domaine.

### → L'électrochoc du 11 septembre

Mais mon propos serait incomplet si, parlant des bouleversements du monde, je n'évoquais pas devant vous l'incroyable tragédie du 11 septembre dernier. Le 11 septembre, nous l'avons vécu dans l'horreur d'un acte terroriste que rien ne peut justifier. Nous l'avons

vécu bien sûr dans l'expression de notre solidarité. Nous l'avons vécu aussi dans l'affirmation du refus de l'amalgame et des explications réductrices.

Refus d'assimiler l'Islam et le monde arabe aux terroristes islamistes.

Refus de lire cet événement comme le reflet d'un choc de culture ou de civilisation, d'un affrontement entre l'Orient et l'Occident.

Refus enfin de voir dans cet événement une nouvelle forme d'expression radicale des pauvres contre les riches, des dominés contre les dominants.

Nous ferions évidemment une grave erreur en refusant de voir qu'une libéralisation des échanges trop rapide, creusant les écarts de développement, est dévastatrice pour les peuples cherchant en vain les bénéfices de la mondialisation.

Ce terreau, on le sait, est exploitable par les faux héros des temps modernes qui galvanisent et instrumentalisent les populations.

Oui, l'électrochoc du 11 septembre invite de façon pressante, au-delà de l'action contre le terrorisme, à accentuer l'action en faveur d'un développement plus équilibré de la planète, d'une mondialisation profitable à tous. Il est urgent, et les États-Unis doivent le savoir, d'abandonner la chimère du culte du marché et de l'État faible qui garantirait la prospérité de tous. Il est nécessaire que se forge et se développe une conscience universelle autour d'aspirations et de biens communs à tous les peuples de la planète. Il est temps que l'avenir du monde

relève de choix et de décisions politiques concertés, bref, que le monde soit gouverné non pas en vertu des intérêts de quelques-uns, mais dans un sens qui en assure un bénéfice pour tous.

En organisant, pendant ce congrès, une séquence sur « Le monde que nous voulons », nous exprimons ces volontés, nous apportons notre pierre à cette belle aventure.

### → Guerre et paix, la solution est politique

Comment ne pas évoquer ici la question cruciale et douloureuse de la paix dans le monde, et en particulier au Moyen-Orient. Le cycle infernal de la violence, militaire ou terroriste, les impasses où elle conduit, les victimes qu'elle multiplie, éloignent des solutions équilibrées qui sont, pourtant, à portée de négociation.

Nous ne le répéterons jamais assez : la solution est sur le terrain politique, elle n'est pas dans la multiplication des champs de bataille et des logiques de guerre.

La reconnaissance du droit à la sécurité des uns, à la création d'un État souverain pour les autres, est la seule voie de passage pour un compromis équilibré et durablement garanti.

Au-delà de cette prise de position, notre contribution à cette démarche passe par le renforcement de nos liens et l'expression concrète de notre solidarité avec la Histadrut israélienne et la PGFTU palestinienne.

Cette solidarité se manifestera à l'occasion de ce congrès, puisque nous accueillerons ici le secrétaire général de l'organisation palestinienne. Il nous fera le plaisir, il nous fera l'honneur d'être parmi nous. Nous saurons lui manifester soutien et encouragement dans ses efforts de paix.

### ... Un syndicalisme européen désormais visible

Ce contexte mondial renforce aussi notre option européenne, car l'Europe peut être, car l'Europe doit être – c'est en tout cas notre conviction profonde – l'aiguillon d'une mondialisation maîtrisée et solidaire.

Ces trois années ont été pour l'Europe celles de nouveaux rendez-vous, et pour le syndicalisme européen de nouvelles occasions d'affirmer sa force et de jouer son rôle.

Nouveau rendez-vous: celui de l'euro, chaleureusement accueilli et désormais adopté.

Rendez-vous encore, ces sommets des chefs d'État rythmés par des manifestations de plus en plus importantes, de Porto à Barcelone, en passant par Bruxelles et Nice. Manifestations qui ont donné de la force et de la visibilité à l'Europe syndicale et dans lesquelles la CFDT a pris sa part. Une présence nombreuse et dynamique. Et si Nice a laissé quelques souvenirs mouillés et

mitigés, Bruxelles étincelante de soleil, les a dissipés grâce à une capacité de mobilisation demeurée intacte. Soyez-en fiers!

Un syndicalisme européen visible qui a aussi engrangé des résultats partiels mais réels avec la Charte des droits fondamentaux proclamée à Nice et la directive sur l'information et la consultation des travailleurs enfin adoptée. Rendez-vous réussis enfin dans le domaine des relations intersyndicales, ce n'est pas le moindre des résultats. Ce sont les déclarations communes avec la CGT, la CFTC, la CGC et l'Unsa lors de la présidence française, à l'occasion des réunions de l'OMC à Seattle et à Doha, le travail commun sur la Charte des droits fondamentaux ou encore des déclarations avant chaque sommet européen.

Ces trois années ont encore vu se développer l'intervention de la CFDT dans les comités de groupes européens, dans les organisations sectorielles et dans la CEE elle-même.

Avec la CES, nous avons, à chaque occasion, appelé à l'affirmation de l'Europe politique, de l'Europe élargie, à la consolidation de son modèle de développement intégrant l'impératif social.

Décidément, le mouvement syndical est apparu, là encore, souvent plus nettement engagé que les gouvernements sur la place de l'Europe.

### ... Des avancées sociales au crédit de la CFDT

J'en viens aux réalités nationales. Je voudrais d'abord relever devant vous les résultats engrangés qui ont un impact concret sur les conditions de vie, de travail ou d'emploi des salariés, des chômeurs ou des retraités.

Je n'ignore évidemment pas tout ce qui reste à faire pour faire reculer la précarité, le chômage et la pauvreté. Et je sais combien l'avenir apparaît flou et menaçant à bon nombre de personnes en mal de perspective et de sécurité.

Je sais qu'il est de bon ton, dans l'air du temps, de faire la fine bouche et de noircir le tableau, mais franchement, peut-on dire que, pour les chômeurs, avoir accès au Pare ou non, c'est la même chose? Dire que, pour les exclus des soins, avoir ou ne pas avoir la CMU, c'est la même chose? Dire encore que, pour les personnes âgées, avoir ou non l'APA, ce serait la même chose? Dire que, sans la RTT effective, le résultat serait le même pour tous ceux qui ont, grâce à elle, obtenu un emploi? Peut-on dire que le financement de l'assurance maladie, avec ou sans la CSG, c'est bonnet blanc ou blanc bonnet?

Nous savons bien, nous qui venons de loin sur ces questions, que c'est non. Et s'il est hors de propos de nous attribuer tout le mérite d'avancées qui ont bénéficié d'un contexte politique por-



teur. Nous pouvons être fiers de la part que nous avons prise dans ces acquis concrets, dont bénéficient salariés, chômeurs et retraités.

Alors quel bilan pouvons-nous sereinement tirer du Pare? Le Pare, au-delà de ses effets concrets pour les chômeurs, c'est aussi une victoire de principes. Victoire du principe d'activation des dépenses de l'assurance chômage. Victoire du traitement personnalisé pour un retour à l'emploi le plus rapide possible. Victoire du principe de la responsabilité des institutions à le garantir. Victoire du principe de réciprocité entre droits et engagements des chômeurs eux-mêmes.

Oui, une nouvelle logique est née, il reste à la rendre irréversible. Notre meilleur atout, c'est aujourd'hui l'attractivité que le Pare connaît chez les demandeurs d'emploi, ce sont les 2,3 millions de bénéficiaires d'un plan d'action personnalisé, c'est le recours accru à la formation et à des prestations d'accompagnement sur mesure. C'est la prévention accrue du chômage de longue durée.

La CMU, voilà encore un acquis social de première grandeur, qu'elles qu'aient été les critiques légitimes que nous avons pu porter sur ses modalités.

La CMU, c'est l'universalité de l'accès aux soins qu'il faut mettre en relation avec l'universalité du financement de la Sécu grâce à la CSG. Quand on se souvient d'où l'on vient, le nombre de fois où on a dû mouiller notre chemise, quel chemin parcouru!

Nous avons ainsi atteint deux objectifs: l'universalité de la couverture et l'universalité du financement. Deux objectifs, je vous le rappelle, qui étaient au cœur de notre soutien à la réforme de la Sécu en 1995.

Et deux objectifs atteints sous deux gouvernements différents, ce qui permet d'espérer, même s'il faut toujours rester vigilants, qu'après tant de péripéties, nous avons désormais atteint le port.

L'allocation personnalisée à l'autonomie? Un résultat, je souhaite le souligner, auquel nos retraités ont particulièrement contribué. L'APA apporte un vrai plus aux personnes âgées dépendantes.

Parce qu'elle concerne quatre fois plus de personnes que la prestation dépendance. Parce qu'elle n'est plus une allocation d'aide sociale, mais une prestation légale dont le montant dépend des ressources et du degré de dépendance. Parce qu'elle répond aussi à des principes d'universalité.

Parmi les acquis de cette période, il y a eu aussi les retraites. Je perçois votre étonnement. Une réforme aurait eu lieu qui vous aurait échappé? Non, celle-là, elle est devant nous. Mais regardons ce qui est déjà gagné.

Ce que nous avons acquis, c'est que l'organisation tout entière, des militants, des adhérents, des salariés, se sont approprié les termes du débat. Si certaines équipes ont pu se trouver prises au dépourvu à l'automne 95 sur les positions exprimées par la confédération, et cela malgré les décisions prises à Montpellier sur l'assurance maladie, ce ne devrait plus être le cas cette fois-ci. Le débat, voulu par le BN, a irrigué largement l'organisation: plus de 1 000 forums organisés, des dizaines de milliers de tracts et d'argumentaires distribués, toutes les occasions saisies pour faire connaître publiquement nos analyses et nos positions, lors du rapport Charpin, du rapport Teulade, ou à l'occasion des réunions du Conseil d'orientation des retraites.

Le résultat, ce sont des positions CFDT parfaitement identifiées, à partir de quelques principes simples mais fondateurs: la garantie durable d'un bon taux de remplacement et l'accès à la retraite à taux plein dès quarante années de cotisation, quel que soit l'âge. Ces revendications, elles nous identifient, elles ont même eu, osons-le dire, quelques effets sur les propositions avancées dans le cadre de la campagne électorale.

Et puis, après une mobilisation réussie le 25 janvier 2001, le Medef a dû revenir à une juste mesure. Et l'accord signé, quoi que certains aient pu en dire, constitue un rempart contre le report pur et simple de l'âge de la retraite à 65 ans. Voilà les acquis, disons des points d'appui précieux pour demain.

Je veux aussi relever les résultats obtenus dans le cadre du 1% logement qui, pour être restés souvent loin des pro-

jecteurs, n'en sont pas moins réels. Des droits nouveaux ont été ouverts, et particulièrement aux salariés des TPE, aux jeunes, aux chômeurs, pour l'accès au logement. Des moyens d'action nouveaux se dessinent pour renforcer ainsi la mixité sociale et la rénovation de l'habitat, en partenariat avec les pouvoirs publics. Je n'oublie pas davantage toute l'action conduite pour une meilleure insertion des personnes handicapées.

### → La RTT, mesure phare pour des millions de salariés

Mais bien sûr, s'il y a eu une revendication satisfaite, emblématique pour la CFDT, qui a eu un impact pour des millions de salariés, c'est évidemment la réduction du temps de travail.

La RTT, c'est neuf millions de salariés du privé qui en bénéficient, c'est 400 000 demandeurs d'emploi qui ont, grâce à elle, accédé à un emploi. La RTT, c'est 45 000 emplois d'ores et déjà annoncés dans les hôpitaux, et ces milliers dans la Fonction publique territoriale.

La RTT à grande échelle, c'est une expérience et une pratique sociale de grande ampleur pour plusieurs dizaines de milliers de négociateurs ou négociatrices de la CFDT et d'autres organisations syndicales. La CFDT y a accumulé une expérience et un savoir-faire largement reconnus; j'en veux pour preuve les 13 000 mandatés qui se sont tournés vers la CFDT. C'est toute l'organisation qui y a gagné en crédibilité.

La RTT, c'est une stratégie du changement social qui a été validée, celle qui mise sur la mobilisation du corps social, du mouvement syndical et des salariés. Une mobilisation qui ne se limite pas à soutenir simplement ou à appuyer une loi aussi bonne soit-elle. Une mobilisation active, pour faire, pour créer les conditions sans lesquelles la loi resterait une coquille vide, sans impact réel.

Ce que nous avons créé, ce que vous avez réalisé, cela s'appelle un mouvement social, un vrai. Je sais bien qu'il est d'usage de réserver cette «appellation déposée», pas toujours contrôlée, aux grandes heures lyriques de l'histoire sociale, à ces grands moments de protestation, de grèves et de manifestations, ces moments hautement fusion-

Des moyens  
d'action  
pour renforcer  
la mixité  
sociale

nels et symboliques. Mais le vrai mouvement social, ce sont bien ces mouvements d'en bas qui convergent sur un objectif partagé et porteur de transformation sociale.

Car, si la RTT a réussi, si elle a eu un tel écho chez les salariés, c'est parce qu'elle visait la réduction du chômage, mais c'est aussi parce qu'il y avait une attente culturelle forte, à laquelle elle a répondu: celle de tous ceux qui ne veulent plus perdre leur vie à la gagner. De tous ceux qui savent que le travail est structurant, qu'il est essentiel et décisif, mais qu'il n'a pas vocation à envahir tous les temps de la vie. Et reconnaissons ici que l'apport des femmes à cette nouvelle relation au travail et aux autres temps de vie a été déterminant. «Du temps pour soi, du travail pour tous», disait notre slogan. Eh bien oui! ce slogan a identifié le sens de la RTT et la CFDT; il a conquis des millions de salariés qui en ont perçu et apprécié les bénéfices concrets pour eux-mêmes et pour l'emploi.

Alors, bien sûr, une telle expérience a ses zones d'ombre, ses résultats mitigés, ses insuffisances. La RTT aujourd'hui est une conquête sociale, mais une conquête sociale inachevée. Inachevée, elle l'est dans les fonctions publiques. La RTT y aura illustré les défaillances de l'État employeur dans l'exercice de la négociation collective. Elle aura mis à nu son incapacité à entrer dans une dynamique de négociations associant RTT, organisation du travail, qualité du service public et emplois. C'est la combinaison de tous ces ingrédients qui conditionne le succès de la RTT, que l'État a refusé de s'appliquer à lui-même de manière franche et ouverte. Une position qui a tout simplement conduit à un rendez-vous manqué, à une opportunité gâchée de modernisation des services publics et des relations sociales de grande envergure.

Et pourtant, la RTT négociée dans ces secteurs n'a pas partout succombé à la RTT décréétée.

Je pense à la fonction publique hospitalière d'abord où, après un conflit notoire, après un accord-cadre, les négociations locales laissent enfin percevoir l'applica-

tion effective de la RTT avec création d'emplois. J'invite le ministre du Travail à lire et bien relire cet accord.

Je pense à la fonction publique territoriale où, malgré l'absence d'accord-cadre, un mouvement décentralisé de négociation a produit en bien des endroits des résultats certes contrastés, mais des résultats réels. Je pense enfin à quelques ministères: Défense, Environnement, Intérieur, Éducation nationale pour les Atoss, où la négociation a débouché sur un accord.

Conquête inachevée aussi, parce que la généralisation de la RTT à tous les salariés n'est pas acquise. Les mesures prises pour les moins de 20 salariés risquent fort de faire des TPE/PME, une fois encore, les parents pauvres d'une avancée sociale.

Qu'il y ait des problèmes spécifiques à traiter pour l'application de la RTT dans ces secteurs, nous le savons. Que la solution apportée passe par le recours exclusif, massif et permanent aux heures supplémentaires, ça nous le refusons.

Et c'est parce que nous ne voulons pas, à la CFDT, que les 35 heures restent une chimère pour les salariés concernés, que nous voulons en négocier l'application profession par profession. Nous ne le répéterons jamais assez, à l'heure où le syndicat, la CFDT en tout cas, pénètre le monde des PME, les salariés des petites et moyennes entreprises ne sont pas des salariés de seconde zone, et nous continuerons à affirmer que «ce n'est pas parce qu'on est dans une petite entreprise qu'on a des petits droits». Oui, cette conquête est inachevée, mais parions qu'elle est irréversible. Et, en ce sens, elle a déjà profondément changé la réalité sociale. Il est juste d'y voir le résultat de la persévérance de la CFDT.

### ... Les différentes approches de la refondation sociale

Sur le terrain des rapports sociaux, ces années ont été structurées, rythmées par l'exercice dit de la refondation sociale. À Lille, nous avons affirmé le choix d'une stratégie d'acteur syndical en quête d'une nécessaire refondation du contrat social. Nous disions qu'elle

devait, je cite, «se distinguer du recours systématique au politique et à l'État, un État certes garant de l'intérêt général, mais qui, pour exercer pleinement cette fonction, rendait indispensable l'implication des corps intermédiaires».

L'occasion est venue plus vite que nous ne l'imaginions. Et nous avons été servis! C'est le bras de fer engagé par le patronat avec le gouvernement précédent sur les 35 heures qui a servi d'accélérateur.

Embarqué dans une stratégie d'opposition frontale aux 35 heures, le tout nouvellement nommé Medef fustigeait l'intervention de l'État, en même temps qu'il prônait la fin des négociations nationales et menaçait de quitter les organismes sociaux et paritaires. Puis, mesurant l'impasse de sa stratégie, cherchant à sortir d'une situation sans issue, le Medef a interpellé les organisations syndicales sur l'ouverture du chantier de la refondation sociale.

Le Bureau national, éclairé par des débats au Conseil national, n'a pas manqué d'analyser le contexte dans lequel le patronat lançait son initiative – d'autres diraient offensive. Un contexte empoisonné par l'épreuve de force avec le gouvernement. Un contexte pollué par les arrière-pensées réelles ou supposées du Medef, donnant à cette initiative un caractère antigouvernemental et libéral.

Sans sous-estimer tout cela, mais conscients des conséquences qu'aurait sur les relations professionnelles une désertion tous azimuts du patronat, nous avons lucidement choisi de «relever le gant» et saisi l'opportunité de creuser le sillon de la refondation du contrat social, car c'est le fil rouge de notre action. Nous y avons vu l'opportunité de faire progresser une pratique plus systématique du contrat collectif comme moyen de régulation de conflits d'intérêts.

Nous y avons vu l'opportunité de jeter les bases d'une architecture renouvelée des relations professionnelles entre des acteurs reconnus.

Nous avons enfin saisi l'occasion pour affiner nos analyses et nos propositions sur la légitimité et la représentativité des acteurs comme sur la validation des accords.

Ce congrès est tout naturellement

Les salariés des PME ne sont pas des salariés de seconde zone



amené à en faire le bilan, à en évaluer la portée.

La refondation sociale, c'est une fusée à trois étages :

– le premier étage, c'est celui des retombées concrètes pour les salariés, les retraités ou les chômeurs et sur lesquelles il n'y a pas lieu de faire la « fine bouche ».

On l'a vu, je n'y reviens pas, le Pare occupe ici une bonne place ; mais je veux aussi relever les retraites complémentaires préservées, et l'accord Santé au travail qui va permettre de développer la prévention et qui se matérialise déjà par la création de plusieurs Observatoires régionaux, résultats d'une négociation territoriale qui prend forme ;

– le deuxième étage, celui des dégâts collatéraux, aux effets temporaires je l'espère, c'est l'échec sur la formation professionnelle en décembre et le départ du Medef des organismes de Sécurité sociale. Un départ, sachons-le, qui fait peser une hypothèque lourde sur une gestion déléguée pour bâtir une nouvelle architecture conventionnelle, tout simplement sur le paritarisme.

Mais l'apport le plus spectaculaire de la refondation sociale réside dans l'image sans concession qu'elle a donnée des acteurs, de leur rôle, de leur stratégie, de leurs forces et de leurs faiblesses. C'est le troisième étage.

Avouons que le brusque virage effectué par le Medef en faveur d'une stratégie de la négociation sociale nationale, après en avoir prôné une seule au niveau de l'entreprise, n'a pas aidé à la clarté des enjeux de la refondation, y compris en son sein.

L'urgence de l'exercice l'a conduit à

rejeter à la périphérie contradictions et jeux internes. Ajoutez à cela quelques déclarations fracassantes, une bonne dose d'attitudes provocatrices et des menaces à répétition, agitez le tout et observez.

Ce que nous observons, c'est une mise en mouvement lente mais réelle de certains Medef régionaux, et c'est beaucoup d'attentisme du côté des fédérations patronales.

Ce que nous observons, c'est qu'au-delà du discours de sommet, les choix patronaux en faveur d'une réelle généralisation de la représentation collective syndicale, en faveur d'une véritable impulsion d'une politique contractuelle à tous les niveaux nécessaires, tardent pour le moins à s'afficher, *a fortiori* à se traduire dans les faits.

J'en veux pour preuve la valse hésitation patronale qui a présidé dans la négociation « Voies et moyens de la négociation collective » pour parvenir à la position commune de juillet 2001. J'en veux pour preuve le peu d'empressement des branches à ouvrir les discussions et négociations que le texte interpro recommande pourtant.

Le Medef en appelle à une réforme de la représentativité des syndicats. Très bien, mais il serait bien qu'il commence à balayer devant sa porte.

Comment expliquer, en effet, le refus patronal opposé à la CFDT et à la CGT qui proposaient de trouver les moyens de mesurer la représentativité de chaque syndicat en procédant aux élections professionnelles d'entreprise sur une même période ?

Une élection de représentativité, dont je redis ici, solennellement, qu'elle n'a vocation à exclure personne du jeu contractuel.

Comment expliquer encore la tiédeur – voire la fraîcheur – patronale à réformer les règles de validation des accords de branche ?

### ...✚ Ouverture du dialogue social mais divergences syndicales

Mais regardons aussi quelques résultats quand même. L'accord intervenu entre l'UPA et les cinq confédérations ouvre un espace de taille à la création et à la généralisation du dialogue social dans l'artisanat. S'il y a aujourd'hui une déclinaison à la position commune de juillet dernier, c'est bien celle-là. Et l'extension de cet accord, intervenue le 26 avril, est une bonne nouvelle et ouvre à l'action syndicale des champs nouveaux. Du côté syndical, ce qui apparaît le plus brutalement à la lumière de la refondation, c'est la division. Une division révélée, et non pas créée par la refondation, mais aux effets indiscutablement négatifs.

Ce qui a été mis en relief à cette occasion, c'est plus qu'une bataille pour tel ou tel *leadership*, c'est plus que des considérations tactiques, au demeurant présentes ici ou là. Ce qui a été projeté en pleine lumière, ce sont des questions de fond, qui ont entraîné des positions quasi inconciliables entre nous.

Question de fond sur la conciliation droits collectifs et modalités d'application personnalisées, interprétée par d'autres comme atteinte à l'universalité des droits.

Question de fond sur la réciprocité des droits et des obligations des chômeurs. Question de fond encore sur la place du service public, de l'emploi, sur la légiti-



mité d'autres acteurs à coopérer avec lui.

Question de fond aussi sur la place de la loi et du contrat dans la construction de garanties collectives réelles.

Question de fond enfin sur les conditions de la légitimité des acteurs sociaux et des accords collectifs.

Au moins, l'exercice aura-t-il été utile pour identifier ces questions qui ne peuvent être éludées, et doivent au contraire être maintenant approfondies entre nous.

Utile pour démontrer que la CFDT, si elle y est contrainte, si le jeu en vaut la chandelle, au regard des conclusions d'une négociation, peut assumer et tenir – seule parfois ou presque seule – une position qui mérite d'être tenue. Mais utile surtout pour faire mesurer à chacun les limites de l'exercice du jeu syndical actuel.

Du côté de l'acteur gouvernemental d'alors, l'histoire pourrait s'intituler « Le grand malentendu ». Dès le départ, et pour les raisons que j'ai évoquées, le Gouvernement a vu, dans la refondation sociale, une opération politique dirigée contre lui et orchestrée par le Medef. Si cette lecture ne manquait pas de fondement, son erreur a été de s'y enfermer, de ne pas avoir voulu ramener cet exercice au statut classique de la négociation collective entre partenaires sociaux. Le contexte y est pour beaucoup mais, là encore, la posture gouvernementale ne doit rien au hasard. Elle a pour ori-

gine une certaine conception des rapports sociaux, résultant d'une culture historique où l'État est, aux yeux de beaucoup – particulièrement des acteurs politiques –, le seul acteur légitime du changement, le seul protecteur des salariés. Conviction profonde qui enferme l'action des partenaires sociaux dans une dépendance étroite vis-à-vis de l'action politique et qui la relègue, de fait, au second plan.

À cette culture, qui n'est pas seulement celle de la gauche, s'ajoute le fait que celle-ci se vit comme le protecteur quasi naturel des salariés, et la boucle est bouclée. Ajoutez à cela les démêlés de nos fédérations du public avec l'État employeur, et le tableau est complet.

L'État s'est montré incapable de développer dans son champ une politique contractuelle structurée et maîtrisée. Ses dérobades furent multiples, sur la RTT et les salaires pour n'évoquer que les plus emblématiques. Nous avons dû constater l'absence de volonté, au niveau central, de déboucher sur des accords-cadres ou des compromis négociés et constater la préférence pour la décision unilatérale et le décret. Nous ne sous-estimons pas, ici, le poids des cultures et des pratiques syndicales à l'œuvre dans les fonctions publiques. Mais est-ce si différent du privé ?

La CFDT, pied à pied, avec courage parfois, a affirmé et conduit une stratégie de changement social privilégiant la négociation. L'existence à ce congrès

d'une résolution sur « L'État et les fonctions publiques », traduit notre entière détermination à ne pas baisser la garde demain.

Au total donc, devrait-on en conclure que le bilan de la refondation n'est pas brillant ? Ce serait manquer de discernement car, au-delà des résultats concrets, si les enjeux qui ont sous-tendu la refondation ont percé dans le débat public et politique, si les questions de la démocratie sociale et de la légitimité des acteurs, le rôle de la loi et du contrat, sont entrées avec autant de force dans les programmes de la Présidentielle, si elles sont aujourd'hui reprises, et à l'ordre du jour par exemple de l'actuel gouvernement, c'est bien le signe que nous avons créé, à l'occasion de la refondation sociale, un rapport de force favorable à la prise en compte de ces questions. Un rapport de force qui n'a pas fini de produire ses effets – et ce sera le travail de demain. Dans cet exercice, nous avons dû faire face à bien des polémiques et des controverses. Mais l'organisation CFDT a fait mieux que résister, elle a su transformer les moments de mise à l'épreuve en autant d'opportunités d'agir, d'occasions de convaincre. Surtout, vous avez, nous avons, inlassablement affirmé nos choix et assumé nos actes. Et ce n'est pas le fait du hasard.

## ... La force de la représentativité et de la diversité

Non, nos résultats ne sont pas le fait du hasard, mais d'une volonté collective d'être toujours plus représentatifs du salariat dans sa diversité.

Représentatifs, nous le sommes toujours plus, grâce au nombre croissant de nos adhérents. 865 528 salariés sont adhérents à la CFDT. Depuis Lille, ce sont 140 000 salariés supplémentaires qui ont rejoint la CFDT. Nos ressources émanant des cotisations atteignent 74% de nos ressources globales. Le rapport financier qui vous est présenté à ce congrès le met en évidence. Quand on sait combien le nombre d'adhérents conditionne notre indépendance et notre indépendance financière en particulier, quand on sait qu'il est un élément décisif du rapport de force, on comprend que toute la CFDT en soit fière et on comprend pourquoi elle n'a pas l'intention de s'arrêter en si bon chemin.

Représentatifs, car ces adhérents sont de plus en plus divers. 43,50 % d'entre eux sont des femmes. Notre progression est importante dans le privé et nous nous développons dans les petites et moyennes entreprises. Il fallait voir ce rassemblement de militants et de mandatés des PME/TPE en décembre dernier pour se rendre compte de cette réalité bien vivante. Cette diversité est une richesse, cette diversité est aussi un élément du rapport de force pour permettre à la CFDT d'entrer dans ce monde des petites entreprises.

Représentatifs, nous le sommes encore plus aujourd'hui qu'hier, grâce au développement des pratiques participatives en direction des salariés. Celles de l'écoute des salariés pour nourrir les revendications.

Comment aurions-nous pu mener à bien des milliers d'accords d'entreprise sur la réduction du temps de travail sans cela ? Et puis, le TEQ (Travail en questions) en est une des très belles illustrations : 85 000 salariés se sont exprimés.

Je pense aux 10 000 assistantes maternelles, ou plus récemment aux 3 500 salariés des centres d'appel, ou au TEQ qui vient de s'achever en direction des cadres. Des enquêtes qui poussent au contact, qui tissent du lien social, qui renouvellent les relations entre syndicats

et salariés, des enquêtes qui apportent une connaissance fine des réalités de travail, qui alimentent les cahiers revendicatifs comme les effets de la RTT. Ces pratiques conditionnent la pertinence de nos choix, l'efficacité de nos actes. Elles sont au fondement de la fonction émancipatrice du syndicalisme.

Alors, certes, il y a encore beaucoup à faire et le contexte nous incite à pousser les feux. Mais preuve est faite que la désyndicalisation n'est pas une fatalité, que les salariés font confiance au syndicalisme pour peu que celui-ci fasse la preuve de sa proximité, de son utilité et de son efficacité.

## ... Les atouts de notre action collective

Et puis nous avons pu apprécier la solidarité de l'organisation. Les événements qui nous ont bousculés, reconnaissons aussi que, par un splendide paradoxe, ils nous ont aidés à traduire nos choix en actes.

Et chaque fois, chacun a pu mesurer combien nos orientations largement partagées, largement portées par les équipes au plus près du terrain aussi bien que dans les institutions, étaient un atout pour notre action collective.

Tout cela a été possible grâce au développement du débat interne, dans des structures de plus en plus ouvertes, cherchant de plus en plus à multiplier les occasions d'échanges, de confrontation, les plaçant ainsi elles-mêmes en meilleure capacité de décision.

Soulignons aussi les réunions sur la RTT ou sur le Pare, les réunions d'administrateurs, les 1 000 forums sur les retraites, les 15 000 militants réunis au total sur la refondation sociale. Ce sont les outils argumentaires mis à disposition des équipes. Ce sont les 11 000 journées annuelles de formation. Tout cela a permis d'avoir des militants aguerris, capables d'expliquer, de convaincre, d'avancer, dans la cohésion. L'organisation est solide, mais nous savons qu'elle peut, qu'elle doit l'être plus encore. C'est pourquoi nous sommes engagés dans un mouvement de renforcement de nos syndicats en innovant dans leur structuration, en leur garantissant une taille viable. C'est pourquoi nous avançons avec prudence, mais détermination, dans la

réflexion sur des champs fédéraux plus adaptés aux nouvelles réalités. Et 2005 devrait ainsi voir la naissance d'une grande fédération de la communication. C'est pourquoi nous avons engagé une grande réforme de la formation syndicale, pour répondre plus et mieux aux besoins de tous.

C'est là autant d'évolutions nécessaires, si nous voulons, en étant plus nombreux et plus forts, aller encore plus loin.

Mais, justement parce que nous sommes la première organisation française en nombre d'adhérents, parce que vous allez faire un bond en avant aux Prud'hommes, parce que la CFDT est solide, rassemblée, cela nous donne des responsabilités d'autant plus grandes dans le paysage social français. Un paysage dans lequel nous nous sommes trouvés isolés à plusieurs reprises. Un isolement que nous avons assumé, parce qu'il n'y avait pas alors d'autre stratégie possible, mais un isolement auquel nous ne nous sommes pas résignés, comme nous ne nous résignons pas à l'émiettement stérile du syndicalisme français.

Dans ce paysage contrasté, alternant des signes unitaires et coopératifs avec des crispations, parfois même des blocages quasi irréductibles, notre attitude est restée constante.

D'une manière générale, notre relation aux autres acteurs, quels qu'ils soient, est sereine. Elle est fondée sur le respect mutuel, sur le débat ouvert avec tous, sur la clarté des positions exprimées sans masquer les désaccords et les tensions quand elles existent, mais sans les aviver inutilement. C'est à nos yeux la méthode la plus sûre pour progresser. Elle est exigeante ; elle suppose la volonté partagée des acteurs de s'y inscrire ensemble. La nôtre est en tout cas intacte.

Nos acquis, notre expérience, notre esprit d'ouverture, sont des atouts pour la CFDT de demain.

Nous en aurons bien besoin, dans cette société en crise d'identité, en perte de repères, en mal de lien social.

Mais prenons le temps du débat, le temps d'évaluer notre action, nos résultats.

Je vous invite à faire de ce moment un moment d'expression, de confrontations riches et intenses, franche et ouvertes. Et je vous laisse la parole. ●

# **Interventions** des syndicats

## Marc-Yves BLANC

### Chimie-Énergie Ile-de-France

Notre syndicat, avec ses 7000 adhérents et ses 350 sections syndicales, a conscience de ses responsabilités tant vis-à-vis de l'organisation que de nos équipes syndicales. Pour les assumer et permettre à nos équipes d'être reconnues et respectées, nos moyens doivent être à la hauteur des enjeux. Nous apprécions que la 5<sup>e</sup> résolution prévoit de faire le bilan de la charte financière. La définition d'un projet syndical clair est le second axe de notre démarche. Dans un contexte où le patronat continue de ne négocier que sous la contrainte, un socle de loi minimum reste nécessaire pour éviter la fracture entre ceux qui ont les moyens de négocier et ceux qui n'ont que le choix de se taire. L'Europe est le troisième axe de notre action. Pour répondre aux enjeux posés, un large débat et une prise en charge de l'ensemble de la CFDT et de la CES nous semble indispensables. Le Sécif apportera sa contribution pour atteindre ces objectifs.

## Monique COUTEAUX

### Enseignement Privé (75, 78, 91, 92 et 95)

Après le congrès de Lille, restait-il un espace de débat ? L'actualité politique nous y contraint. Moins de 10 % des salariés sont syndiqués, cela nous interroge sur notre capacité de porter les espoirs des plus démunis. Cette situation et le besoin de ne pas accepter tout ce qui est présenté comme « inévitable » dans l'évolution du système économique se sont traduits dans les manifestations notamment de jeunes au moment du 1<sup>er</sup> mai. La CFDT doit être porteuse de ces demandes en se montrant plus proche des associations et des mouvements sociaux. Sur la RTT, dans notre secteur, la logique contractuelle et le refus de se battre pour une loi contraignante ont permis que soient signés des accords sans embauche. Enfin, nous ne partageons pas les orientations confédérales sur les regroupements de syndicats qui nous paraissent contradictoires avec la nécessité de plus de proximité.

## Alain GIL

### Union régionale d'Ile-de-France



Depuis le dernier congrès, la CFDT est devenue le syndicat incontournable dans le paysage social français. Nous avons conforté notre conception de la démocratie sociale à l'épreuve des faits, non sans quelques tensions. Le succès de la RTT ne doit pas cacher la difficulté à faire valoir le dialogue que nous souhaitons dans les entreprises ou les branches. Nos positions courageuses sur les retraites et notre souhait de participer à la refondation du dialogue social se sont affrontés à des gouvernants frileux voire hostiles. Parce qu'elle a gardé son cap, la CFDT s'est trouvée au centre du jeu social. Elle est devenue le syndicat référent. Pour autant, il s'agit d'interroger notre propre part de responsabilité dans la présence du FN au deuxième tour de la présidentielle. Aux discours radicaux nous opposons la volonté de renforcer le lien social avec les salariés, par l'écoute, la proximité et le passage au développement à grande échelle.

## Denis ANDLAUER

### Transports-Équipement (44 et 85)

Nous sommes heureux d'avoir fait le choix de rester à la CFDT en nous opposant à l'éparpillement syndical. Heureux aussi d'être dans une Union fédérale des cheminots qui a négocié un accord 35 heures, permettant le recrutement de 26 000 jeunes en trois ans, en diminuant la précarité et en limitant la flexibilité. Nous serons donc particulièrement vigilants sur les projets « d'assouplissement » des 35 heures. Heureux encore d'être dans une fédération où secteurs public et privé fonctionnent de façon solidaire et complémentaire, évitant les écueils de la concurrence et du dumping social. Contents enfin de pouvoir échanger avec les autres fédérations sur les services publics et l'Europe. Il s'agit d'apporter des réponses pour construire une offre de service accessible à tous, s'inscrivant dans le cadre du développement durable et en continuant de mener la bataille contre la libéralisation où transports, avec la CES. Nous serions plus heureux encore si vous décidiez d'introduire un peu de pluralisme dans l'élection du Bureau national.

## Yolande BRIAND

### Fédération Santé-Sociaux

La fédération Santé-Sociaux met en œuvre les choix de la CFDT. Des choix axés depuis deux ans sur l'aide à domicile, le secteur associatif sanitaire, et la fonction publique hospitalière. La réduction du temps de travail a permis de créer 100 000 emplois dans les secteurs privés et publics. Le choix et la décision impliquent le compromis, un compromis qui fait partie de notre stratégie syndicale. Mais les choix ne sont pas faciles, et le prochain sera celui des retraites. Nous voulons développer l'information et la formation des salariés et susciter la réflexion et le débat. Le taux de syndicalisation de la fédération a progressé de 6,02%, ce qui conforte notre conviction que le partage des valeurs fait la force d'une organisation. L'histoire de la CFDT prend un nouveau tournant. Notre fédération est fière de la candidature de François à la succession de Nicole. François, tu auras assurément tout notre soutien !

## Marie-Pierre SAURET-LAURETTE

### Assurances-transrégionale et Ile-de-France

Notre syndicat a progressé de 20% depuis Lille. La RTT a occupé beaucoup de notre temps. C'est une vraie réussite dans nos secteurs. Nous portons aussi tous les autres grands dossiers confédéraux comme l'épargne salariale et la validation des acquis de l'expérience. Nous avons également pris nos responsabilités devant le danger d'un extrémisme politique et social. Face à la nouvelle donne politique, la CFDT est confortée dans sa stratégie contractuelle qui donne des garanties durables aux salariés, c'est notre rôle. Les cinq résolutions proposées nous vont bien, et celle sur «Une CFDT plus forte» a retenu toute notre attention compte tenu de l'importance du développement «grande échelle». Un seul regret, les outils et les moyens confédéraux ne sont pas toujours à la hauteur de ses ambitions. L'Actif salue Nicole, votera le quitus, soutiendra les cinq résolutions et fait confiance à François pour la suite.

## Loïc NORMAND

### Santé-Sociaux du Finistère

Notre syndicat s'inscrit dans une démarche de proposition et de participation. La CFDT développe bien un syndi-



calisme de transformation sociale et nous devons construire ensemble un rapport de force. Dans notre secteur, un certain nombre de questions se posent et nous avons peu de droit syndical. La question des moyens est problématique pour syndicaliser les TPE-PME et c'est pourtant dans ces entreprises que l'a pression est la plus forte sur les salariés. Nous comptons 4000 adhérents aujourd'hui dans notre département. L'objectif de la confédération d'atteindre 1,2 million d'adhérents en 2005 est possible avec un accompagnement particulier des syndicats mais cet accompagnement est difficile à réaliser avec nos moyens. Comment faire? Affirmons nos priorités. Quelques réserves ne nous empêchent pas d'adhérer majoritairement à l'action de la CFDT.

## Pascal SOURGET

### Services du Pays de Vannes

Les bouleversements du monde du travail nous obligent à réfléchir à nos pratiques syndicales et notamment à la formation syndicale, tant dans ses contenus que dans son organisation. La réforme engagée doit se poursuivre en prenant en compte tous les paramètres liés aux évolutions du travail et aux nouvelles formes de militantisme: ceci remet en jeu la règle des «3 unités», de temps, de lieu et d'action. Il faut aussi intégrer la validation des acquis syndicaux et associatifs pour permettre à tout militant de valoriser et de transférer ses compétences dans d'autres secteurs. L'Union régionale Bretagne y a travaillé avec des conseillers prud'hommes. C'est aussi un moyen de revaloriser l'action syndicale et de donner aux jeunes l'envie de s'y engager.

## Patrick BLAVIGNAT

### Agroalimentaire de Corrèze

Avec les 35 heures, nous avons fait des progrès: meilleure écoute des salariés, mais aussi des patrons, adaptation de nos démarches de négociation, organisation du syndicat, développement syndical. Les militants des TPE

inventent de nouvelles pratiques. La formation syndicale est au centre du développement en mettant l'accent sur l'identité CFDT, les pratiques dans les instances et la section, la syndicalisation et Internet. Nos militants ont de plus en plus besoin de travailler en réseau pour agir efficacement. Le choc de la présidentielle a permis de revisiter nos valeurs, nos fonctionnements, d'avoir des débats très riches sur la place du social et du politique. La position de la CFDT a été majoritairement appréciée. Dans cette CFDT, nous nous sentons bien, sur les valeurs de démocratie, de liberté, de respect, de tolérance et d'émancipation. Merci Nicole pour l'empreinte considérable que tu as posée sur l'organisation.

## Michel PIGNON

### Union régionale Rhône-Alpes



La CFDT fait référence dans notre pays et au-delà, ce qui lui donne des responsabilités. Cela signifie une meilleure structuration, des moyens plus efficaces. Notre déclaration sur «Le Monde que nous voulons» met en avant la nécessité d'une Europe plus forte politiquement, économiquement et socialement. S'il faut combattre le terrorisme, dénonçons aussi l'attitude des USA qui cherchent à imposer leur vision du monde sur l'agriculture et l'environne-

ment. Face à l'enracinement du FN chez les salariés et les chômeurs, nous devons, au-delà de la dénonciation de leur programme, changer les réalités et obtenir des résultats positifs pour ceux qui vivent des situations d'insécurité liées au chômage, la pauvreté, l'exclusion. Le rôle des corps intermédiaires doit être réel et reconnu dans notre société. La CFDT avec ses valeurs d'autonomie, d'émancipation, de solidarité et sa stratégie réformatrice est d'autant plus indispensable.

## Didier BRULÉ

### Fédération des Services

La fédération continue de progresser, mais le taux de syndicalisation au regard du potentiel est de 1,6 %. Il reste nécessaire de faire de notre fédération la priorité nationale en matière de développement. La décision du Bureau national de construire une grande fédération de la communication renforce cette volonté. Les résolutions « Plein-emploi » et « Travail de qualité » répondent bien aux réalités dans les services, toujours plus éclatées et complexes. Le sentiment de précarité et d'insécurité sociale chez les salariés n'est pas seulement lié à la nature juridique des contrats : menace permanente de licenciement, problème d'ascenseur social ou de reconnaissance. Le rejet pur et simple de la flexibilité a des effets pervers. Il faut plutôt rechercher des solutions qui sécurisent les contrats de travail atypiques et permettent des parcours professionnels non linéaires sans la précarité. L'évolution de la loi relative à la validation des acquis de l'expérience constitue un espoir.

## Philippe RESTEIL

### Chimie-Énergie Rhône-Alpes

Les articulations entre les décisions de la CFDT et leur prise en charge ne sont pas toujours suffisantes. La CFDT doit organiser une participation active de chaque militant à l'élaboration de ses propositions, gage de réussite du changement d'échelle en matière de développement. Celui-ci s'appuie sur la nécessaire prise en charge des PME/TPE.

Mais ne négligeons pas les grands établissements. Le travail sur l'épargne salariale et l'objectif zéro chômeur sont essentiels mais insuffisants. Il faut agir plus en amont. Sur les retraites, le taux de remplacement doit être garanti à un bon niveau et pérennisé, avec la possibilité de partir dès 60 ans grâce à l'élargissement de l'assiette des cotisations à l'ensemble de la valeur ajoutée des entreprises. Seuls le dialogue et la négociation pourront impulser ces réformes dans un équilibre entre l'Etat et les partenaires sociaux, avec la participation active de tous pour construire le rapport de force.

## Alain VÉTILLARD

### Métallurgie de la Sarthe

Concernant le plein-emploi, plusieurs chantiers demeurent à réaliser. Dans les TPE-PME, les salariés sont encore exclus des 35 heures. Nous constatons un développement inquiétant de la précarité (intérim, temps partiel imposé). Sur l'avenir de la protection sociale, il faut mettre en place des garanties interprofessionnelles comme l'équité. La dimension branche doit être exploitée sur la reconnaissance du droit syndical. Côté développement, nous avons doublé notre nombre d'adhérents. Le passage systématique de nos militants en formation est acquis. Sur le plan politique, notre syndicat s'est mobilisé en faveur d'un vrai référendum pour la démocratie. Profitons des élections législatives pour faire passer nos grandes revendications. Nous sommes en première ligne sur de nombreux contentieux sociaux. Les stratégies des groupes se substituent aux difficultés économiques justifiant des licenciements. Des garde-fous doivent être mis en place.

## Patricia DELANOUE

### Silac Alsace

La perspective de la création de la nouvelle fédération communication, capable de prendre en charge la défense de tous et en priorité des plus précaires, m'enthousiasme. Cela ne sera pas simple. Nos deux fédérations (Fupt et Ftilac) ont leur organisation, leurs

pratiques et leurs cultures. L'obtention de droits conventionnels notamment dans le secteur de la distribution et du portage de presse, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, est un défi à relever. Déjà nos fédérations négocient conjointement la convention collective de la distribution de la publicité. Les prud'hommes sont une opportunité à saisir. Le choc de la présidentielle, particulièrement en Alsace, nous exhorte à être encore plus porteurs de progrès social, à ne pas laisser la critique des inégalités à d'autres. Ces dix années où tu as été, Nicole, notre porte-parole, nous auront permis de passer collectivement des choix aux actes. Merci à toi!

## Eléna STANCIU

### Hôtellerie-tourisme- restauration d'Ile-de-France

Face aux dangers des extrêmes que notre pays vient de traverser, les thèmes de l'intégration et de la mixité sociale se sont naturellement imposés à nous. Ce combat de l'intégration est le nôtre depuis longtemps. Nombre de nos adhérents sont d'origine étrangère, nous avons commencé par appliquer la mixité sociale dans notre conseil syndical. Il a fallu aller jusqu'à l'alphabétisation pour permettre l'intégration de tous les salariés dans notre dynamique syndicale. Les 35 heures, le droit au travail, la lutte contre le racisme et les inégalités so-



ciales sont des moyens concrets qui permettent l'intégration et la construction d'un monde plus solidaire. La France est depuis longtemps un pays d'accueil pour les hommes et les femmes venus de pays où ils ont connu la souffrance, la misère ou la guerre. Ils participent par leur différence à renforcer les valeurs de notre République. Vive la CFDT, vive la République!

## Maryvonne GUIAVARC'H

*Union régionale Bretagne*



La CFDT Bretagne a fait vivre le syndicalisme de transformation sociale en apportant des réponses concrètes et adaptées aux attentes de l'ensemble des salariés, demandeurs d'emploi et retraités. Pour autant, les inégalités persistantes nous inquiètent. Les résultats électoraux du 21 avril ont montré que les politiques n'ont pas su prendre la mesure de toutes ces attentes. Entre la tentation des corporatismes et les attitudes protestataires, le monde politique entretient un sentiment d'impuissance face à l'évolution du monde. Mais la CFDT s'appuie sur les forces vives pour mener une révolution du possible, elle contribue par son action à donner du sens et à rechercher avec des adhérents toujours plus nombreux les voies du changement. Notre Union régionale s'est engagée dans un travail de proximité, créateur de lien social, pour que la CFDT soit identifiée partout en Bretagne.

## Marcel GRIGNARD

*Fédération des Mines et de la Métallurgie*

La négociation de la RTT a été un point fort de notre activité fédérale. Sur ce thème, la signature d'un accord de branche par des organisations minoritaires nous a interpellés sur le fonctionnement de la négociation collective. C'est donc avec intérêt que les équipes de la fédération, confrontées à l'évolution de l'emploi sur fond de mondialisation, ont accueilli la refondation sociale. La CFDT a marqué de son empreinte ces débats en recherchant les moyens de peser davantage sur la négociation collective et notamment en s'appuyant sur la mobilisation des salariés dans la mise en œuvre réelle des accords conclus. Mettre en œuvre ce rapport de force repose sur la relation des militants avec les salariés et la déclinaison de notre syndicalisme d'adhérents. Nos pratiques doivent nous aider à faire partager le monde que nous voulons aux salariés qui se sont retrouvés dans les votes protestataires.

## Pierre LEBIHAN

*Union régionale des retraités de Bretagne*

L'union régionale des retraités de Bretagne adhère pleinement aux orientations confédérales en matière de retraite. Cependant, nous avons de fortes réserves sur le système de financement des retraites et le taux de remplacement. Nous plaçons pour un système unique assuré par la répartition. Concernant le taux de remplacement, nous souhaitons qu'aucune pension ne soit inférieure au Smic, indexée sur les salaires. En matière de santé, nous demandons, pour les personnes âgées, le relèvement substantiel des remboursements des soins oculaires, dentaires et auditifs. L'APA doit être reconnue comme un cinquième risque géré par la Sécurité sociale, financé par la solidarité nationale. Le 21 mars dernier, à l'appel de toutes les confédérations de retraités, nous avons organisé une manifestation nationale avec deux mots d'ordre: relèvement du minimum contributif et augmentation du pouvoir d'achat.

## Jean-Marie SABATIER

*Métallurgie Drôme-Ardèche*

Nos adhérents ont progressé de 46 % en trois ans, principalement dans les TPE/PME. Ces implantations nécessitent d'intervenir en direct auprès de l'employeur. Cela renforce notre efficacité. Avec le plan de développement confédéral, nous mettons en place une aide personnalisée, un livret d'accueil, une formation en entreprise. Pour la retraite, ne créons pas d'épreuve de force entre public et privé. La réforme est nécessaire et doit prendre en compte la pénibilité des métiers, l'équité entre salariés issus des différents régimes, la prise en compte de toutes les composantes des salaires. Nous devons renoncer au retour à 37,5 années de cotisations mais plutôt définir ce que nous voulons rendre plus égalitaire. Les projets de texte du congrès posent le débat dans la bonne direction.

## Bernard QUIOT

*Banques Pyrénées-Orientales*

La banque reste aujourd'hui au cœur du système capitaliste qui domine le monde. La banque nationalisée en 45 et 81 était caractérisée par un encadrement fort de l'Etat. La redistribution des cartes politiques, notamment avec la chute du mur de Berlin, a érigé «l'économie de marché» comme unique modèle économique. Les militants syndicaux sont convaincus que le libéralisme génère des inégalités parfois criantes de nos sociétés occidentales. Mais, le repli économique conduit à l'isolationnisme et fait le lit des dictatures. Il convient également de repenser le fonctionnement. Il faudrait donner du poids dans nos structures aux délégations nationales des grands groupes, cela permettrait de développer les comités de groupes, comités européens et mondiaux. Il faudrait aussi se pencher sur le périmètre de nos fédérations: pour la Banque, des réflexions doivent s'engager avec les salariés du Crédit agricole mais également ceux de l'assurance.

## Daniel LARRIERE-CARDOSO

### Transports urbains

Créé en 1996, le SNTU peut tirer un bilan positif. Il a progressé en moyenne de 11 % par an. Cette progression s'inscrit dans la mise en œuvre des orientations confédérales adaptées à notre secteur d'activités :

– Rtt par accord de branche, articulée avec des accords d'entreprise qui a conduit à une durée du travail moyenne d'environ 34 h sans baisse de salaires avec plus de 3000 emplois créés ; action sur les salaires, avec des minima conventionnels supérieurs au Smic ; action sur les retraites : revendication de la retraite acquise après 40 ans de cotisation et le départ anticipé pour les métiers pénibles.

Pour les années à venir, notre priorité concernera les classifications, le déroulement de carrière et l'évolution des métiers pour un travail de qualité. Mais il reste des difficultés : l'insuffisance des moyens propres du syndicat et le problème de la prise en charge juridique. Il nous semble qu'au niveau du service juridique confédéral les consignes sont à la limitation des dépenses ; le problème vient de la mise en place d'une branche action au congrès de Lille... qui n'a pas été utilisée.

## Patrick PROST

### Postes et Télécoms Alpes-du-Sud

Si on fait le bilan depuis Lille, la CFDT a su montrer qu'elle est incontournable et efficace sur la protection sociale. Elle a des compétences et nous sommes le moteur de toute évolution mais cela sera plus difficile à faire sur les retraites en raison des surenchères corporatistes des organisations protestataires. Développer la négociation est souvent difficile. Nous devons sortir d'un système où seuls les syndicats signataires ont des comptes à rendre. Il reste toujours difficile de créer un champ de négociation et de trouver des compromis équilibrés. On oublie trop facilement notre mot d'ordre « Vivre et travailler au pays ». Ne faut-il pas freiner les migrations de population et reparler d'amé-

nagement du territoire, à un prochain CNC ? Il faut apporter des réponses nouvelles sur le maintien du service public dans l'espace rural et dans les banlieues, mais en le faisant évoluer.

## Philippe PERRAULT

### Union régionale Nord-Pas-de-Calais

Les militants du Nord n'oublient pas qu'ils ont contribué à la réussite du congrès de Lille et sont fiers d'avoir mis en œuvre ses orientations. La dernière période a montré que l'absence de repères fait le lit de la démagogie, de l'extrémisme et du corporatisme. La CFDT a montré sa volonté d'être coproducteur du contrat social en obtenant de nouvelles garanties dans une période de mutations sociales. La définition de droits individuels pour favoriser l'insertion des chômeurs dans le travail est une contribution à la cohésion sociale. Il faut tenir le cap de l'emploi en vérifiant qu'il est de qualité. Nous développons un travail transversal, articulant branches et territoire pour les bassins d'emploi. Lutter contre les discriminations, prendre en compte les mutations du travail restent un travail indispensable. Nous pensons nécessaire d'engager une réflexion sur fonctionnement de l'interprofessionnel et gestion des ressources militantes.

## Alexis GUÉNÉGO

### Fédération Interco

Consacrer une résolution entière sur les fonctions publiques est d'une importance majeure. Retrouver les fondamentaux de la Fonction publique est le maître mot de cette intervention pour Interco. Les fondamentaux sont les obligations des fonctionnaires liées au statut qui leur permet de les exercer en toute sérénité. Il s'agit donc d'une construction au service du droit et de l'intérêt politique général. Il s'agit aussi du respect et de la considération dus aux fonctionnaires dans leur travail. Or, par manque de personnel et d'outils techniques modernes, les usagers ne sont pas satisfaits. La Fonction publique doit donc évoluer pour rester fidèle à sa raison d'être : le service au pu-



blic. C'est la responsabilité de toute la CFDT de faire évoluer Etat et Fonction publique, parce que cette évolution est un enjeu pour toute la société. Cette réforme doit passer par la négociation. Elle seule permet de concilier intérêt général et adaptation aux spécificités. Il faut donner un fondement juridique à l'accord contractuel dans la Fonction publique et créer une mobilisation d'envergure pour renforcer la CFDT ?

## Véronique DESCACQ

### Banques de la région parisienne

Les militants du syndicat parisien des banques se disent que « ça doit être bien d'être vraiment dans la CFDT ». En effet, notre syndicat, exclu de toutes les instances fédérales, doit faire face aux tentatives de démantèlement ainsi qu'aux représailles de la fédération, ceci bien que représentant 14% de timbres fédéraux. Face à cette situation, les militants sont mal armés pour affronter des situations complexes de restructurations professionnelles. Ils auraient besoin d'un travail d'analyse et de prospective commun avec la fédération et la confédération, sur leurs métiers et le cadre dans lequel ils l'exercent. La fédération empêche cela. Nous demandons à la confédération une réflexion sur les sujets qui touchent notre profession et une action rapide sur une réorganisation des champs fédéraux autour des métiers



bancaires. Car nous voulons enfin « être bien et totalement dans la CFDT! »

### Jean-Yves TÉRENE *Santé-Sociaux de Saint-Nazaire et région*

Notre syndicat soutient la conception de la démocratie et du contrat social portée par la CFDT. Il reste beaucoup à faire pour sa défense, au niveau de l'Etat, des organisations politiques et syndicales. Comment admettre que l'Etat n'ait pas tenu son rôle de garant des règles démocratiques lors de la négociation de l'accord-cadre RTT dans les trois fonctions publiques ou quand il a bafoué les règles de négociations salariales en 2001? Le peu de confiance accordé à la politique, l'essor du radicalisme et des extrémismes ne sont pas une surprise. La démocratie n'est jamais acquise, la CFDT doit jouer un rôle pédagogique. Formation syndicale de base et pratique participative en sont les clés indispensables. L'adhésion aux valeurs de la CFDT, le respect d'un fonctionnement démocratique commun sont le socle de sa cohésion. C'est donc par la formation et la pratique participative que les adhérents forgeront les militants dont nous avons besoin.

### Jean-Paul SANCY *Enseignement privé Gard-Lozère*

L'enseignement privé, dont sont issus nos adhérents, nous le voulons pleinement associé au service public d'éducation, complémentaire, et non concurrentiel de ce dernier. Cette exigence nous conduit à revendiquer, avec notre fédération, un statut de droit public pour nos enseignants alors qu'aujourd'hui, une dérive conduit à les considérer de plus en plus comme relevant du droit privé. Notre syndicat a doublé ses objectifs en dix ans. C'est dire que nous nous sentons pleinement à l'aise dans la CFDT. Les questions en débat touchent à la retraite pour laquelle nous souhaitons notamment que le calcul des durées de carrière intègre tout ou partie du temps passé aux études supérieures. L'autre dossier qui nous chagrine est la quasi-absence de la confédération sur le dossier de l'école et des réformes. Nous osons dire que ces questions sont trop importantes pour être laissées aux seuls enseignants et à leurs organisations.

### Yvan BÉRAUD *Bétor Pub*

Le syndicat rassemble des salariés des secteurs études, ingénierie, prestation de personnel ou de services. Ils sont confrontés à la professionnalisation de ces métiers mais aussi au dumping social. La dialectique flexibilité externe/flexibilité interne interroge la CFDT comme acteur de la régulation sociale entre donneur d'ordre et prestataire ou sous-traitant. Le salariat est désormais dispersé dans une multitude de lieux et d'entreprises. L'internationalisation croissante, l'organisation transfrontière de nombreux groupes européens favorisent une mobilité accrue des salariés. Pour qu'elle s'effectue dans de meilleures conditions, il faut impulser un dialogue social européen dans les branches. Une harmonisation sociale européenne luttant contre le moins disant social est nécessaire. Il nous appartient de dégager des axes revendicatifs, d'accentuer le développement syndical et d'adapter nos structures à l'évolution du salariat.

### Gérald FLORET *Syndicat Métaux de Faverges*

A Faverges a été créée dans les années 80 une Scop fabriquant des fours de cuisson. Dans les années 90, après dépôt de bilan, une période difficile de mise en place et l'arrivée d'actionnaires extérieurs, le secrétaire du syndical local CFDT en devient le PDG. Alors, arrive l'incroyable: le syndicaliste se transforme en tyran! Division du personnel, entrave systématique au droit syndical, répression envers les élus, tentative de créer un syndicat maison, etc. On ne peut réellement se rendre compte du climat qu'en se trouvant dans l'entreprise. Plusieurs affaires sont portées devant les prud'hommes et le tribunal correctionnel. Le PDG ne respectera pas les décisions de justice. Nous avons sollicité sans succès la fédération des Scop. Au niveau syndical, la Cnas a joué pleinement son rôle. Nous demandons aux différentes structures de la CFDT qu'un bilan soit établi sur ce dossier.

### Laurent BERGER *Union régionale des Pays de La Loire*



Le syndicalisme interprofessionnel est un moteur de transformation de la société. Il produit des résultats autour du plein-emploi, de la santé au travail ou encore de l'accès des salariés des PME aux chèques-vacances. Divers chantiers ont été entrepris dans la région: les travailleurs saisonniers, la lutte contre le racisme et les discriminations, la recherche action pour les CE et le TEQ RTT. Une structuration bâtie sur l'interpro et le pro tourne le dos à un syndicalisme pyramidal et corporatiste. Il reste encore à progresser: adapter nos pratiques syndicales aux TPE/PME, œuvrer

pour l'intégration des jeunes dans la CFDT, favoriser une proximité professionnelle et géographique avec les salariés et enfin, construire un syndicalisme d'adhérents acteurs. C'est une action quotidienne pour un nouveau contrat social alliant l'indignation, la contestation et la proposition, la mobilisation et la négociation que nous devons désormais mener.

## Jacques SENSE

### *Union confédérale des retraités*

L'UCR estime que le BN a respecté le mandat qui lui avait été confié à Lille. Des avancées importantes ont marqué la période: CMU, 35 heures, exclusion, Pare, et l'APA qui a fait l'objet d'un travail efficace avec la confédération. Le dernier mandat a également été pour l'UCR celui de la restructuration dont le bilan est positif même s'il reste quelques difficultés techniques à surmonter. L'UCR souhaite que le congrès soutienne cette réforme en votant les amendements aux statuts. Le développement est un autre axe prioritaire des retraités. Nous souhaitons qu'un travail de fond soit engagé avec la confédération sur nos priorités revendicatives: taux de remplacement, minimum contributif, remboursement des prothèses, APA, couverture mutuelle de base pour tous les retraités. Enfin, sur l'amiante, la prise en charge par la Cnas et un service juridique opérationnel en procédure de Sécurité sociale sont une nécessité.

## Christian TORREGROSSA

### *Santé-Sociaux du Rhône*

Construire les éléments d'un nouveau contrat social est un projet pertinent qui implique que la négociation collective repose sur des règles transparentes dans la construction d'accords majoritaires, une légitimité des acteurs et des négociations programmées avec des accords à durée déterminée. Nous y sommes prêts mais nous nous heurtons à une question de moyens. Les militants sont débordés, «le nez dans le guidon», sur toutes leurs tâches quotidiennes alors que les débats de société, les mis-

sions d'intérêt général se multiplient. Dans ce contexte, le problème de leurs conditions de travail devient une vraie question dont le BN devrait se saisir.

«*La CFDT a souvent raison trop tôt*», dit-on. Cette formule entendue ne nous convient pas. Pour nous, il n'est jamais trop tôt pour exposer nos revendications, pour débattre, procéder à des choix et nous remettre en question.

## Sylvie COUBRIS

### *Organismes de retraite complémentaire de la région parisienne*

Le rapport d'activité est trop triomphaliste, faisons notre autocritique. Nos actions de développement portent leurs fruits. Cependant, les salariés les plus défavorisés, salariés des TPE, ouvriers, doivent être au cœur de nos préoccupations. Il faut périodiquement vérifier que nos structures sont adaptées à leur champ professionnel. Nous avons besoin de structures de proximité efficaces, accessibles et dynamiques. Quant au débat interne, pérennisons les tribunes syndicales, respectons la diversité par le débat. Nous avons collaboré avec la confédération et la PSTE sur l'élaboration d'une Charte des institutions de prévoyance. Nous approuvons la confédération dans son objectif de mise en place d'une protection sociale obligatoire pour tous. Concernant les retraites, il est nécessaire de défendre la répartition et de refuser une coexistence avec la capitalisation.

## Jacky DUPONT

### *Cheminots de la région Paris-Est*

Notre politique de syndicalisation s'intensifie à travers la signature de l'accord 35 heures et l'ouverture aux jeunes. Oui, nous avons eu raison de signer l'accord 35 heures à la SNCF et nous devons vérifier sa bonne application dans tous nos établissements et métiers. Mais l'obligation d'avoir 200 adhérents pour être physiquement représenté au congrès nous interroge. C'est grâce au maintien de nos trois syndicats que nous avons conservé, construit ou implanté la CFDT là où elle

était faible. L'attrait des jeunes pour la CFDT est lié à la présence de militants sur le terrain qui sont aussi leurs collègues de travail. Devons-nous priver de débat ces jeunes militants qui viennent d'être élus aux élections professionnelles où la CFDT confirme sa deuxième place? N'oublions pas ces militants des petits syndicats qui contribuent au développement et qui représentent aussi une réalité de terrain.

## Jean-Marie VERGNAUD

### *Chimie-Énergie Auvergne Limousin*

Construire un syndicalisme d'actifs et de retraités confédérés est le plus approprié pour mener les débats de société sur salariat, retraites ou système de protection sociale, et développer la solidarité entre générations. La décision, par une structure non décisionnelle, de créer les UTR ne répond ni au contexte ni aux attentes des retraités, et nous interroge sur le fonctionnement démocratique de notre organisation. La situation chez Michelin a percuté notre région. Grâce au référendum, nous avons donné la parole aux salariés et relancé le développement. Nous voterons majoritairement pour le travail confédéral accompli depuis Lille, pour la stratégie de réappropriation du champ social, les accords sur l'assurance chômage et les retraites complémentaires, le rapprochement avec la CGT. Toutefois, sur l'organisation des retraités et la réorganisation de la formation syndicale, les syndicats n'ont pas été consultés. Enfin, nous devons améliorer notre communication externe.

## Catherine BILLAULT

### *Postes Télécoms du Loiret*

La CFDT doit rester un acteur indispensable pour peser sur les événements sociaux. Le Pare est une réelle avancée. Nous négocions depuis des années dans les entreprises publiques. Sur les 35 heures, un seul regret, l'absence d'aide de l'Etat pour les entreprises publiques où un accord existe. Face à ces difficultés, notre action syndicale doit se poursuivre et nous permettre d'agir, de faire respecter les accords et renégo-



cier des avenants. Dans les mois à venir, le dossier des retraites pèsera. Il doit être débattu collectivement. Le rôle du syndicalisme dans la société est celui de contre-pouvoir mais aussi de responsabilité, d'implication et de participation. Trop souvent les salariés nous prêtent à tort un rôle de décideur, de gestionnaire. Autre défi : se rapprocher des jeunes. La CFDT doit engager un travail de contact avec eux. Saisissons toutes les opportunités pour former les militants de demain et ne pas laisser ce créneau aux extrémistes ou corporatistes.

## Mario STERI

### *Métallurgie de Montbéliard*

Les métallurgistes de Montbéliard sont inquiets sur l'emploi et les salaires. Qu'il s'agisse du fort développement des plans sociaux, des intérimaires, des licenciements sauvages. Dans les PME : transactions, mise en œuvre unilatérale des 35 heures par le patronat. La revalorisation salariale enfin n'est pas à l'ordre du jour. La Confédération apparaît résignée sur ces dossiers et accompagnant les stratégies patronales. Il y a partout nécessité d'une organisation syndicale confédérée qui appelle à une action forte dénonçant les stratégies patronales. La CFDT est aussi apparue comme isolée dans les dossiers de la refondation sociale, même si les accords signés sont appréciés. Le chantier prioritaire reste celui de la voie et des moyens de la négociation collective. Il

faut obtenir une forme de représentation pour les entreprises de moins de 50 salariés. Sur les retraites, la CFDT devra être intransigeante et émettre des messages clairs et compréhensifs.

## Jean-Luc RAGEUL

### *Police Ile-de-France*

Notre conception d'un syndicalisme confédéré est qu'il doit être en capacité de prendre en compte l'ensemble des problèmes rencontrés par les salariés dans et hors l'entreprise. L'insécurité en est un. La CFDT doit débattre collectivement de ce concept d'insécurité qui fabrique de nouvelles inégalités. Elle mine la sociabilité. Aujourd'hui, notre travail syndical peut-être mis en difficulté par les populismes de tous poils, si nous ne trouvons pas de solution collective. Le cadre existe, celui d'un Etat de droit qui s'inscrit dans une démarche de respect des règles pour tous. Cédétistes et policiers, soucieux des conditions de travail, de formation d'encadrement, nous côtoyons l'Unsa police qui tient un discours laxiste et corporatiste majoritaire dans la police. La définition d'une stratégie claire et lisible de la confédération par rapport à l'insécurité représente pour nous un cadre d'amélioration et de développement de notre syndicalisme.

## Claude DEBONS

### *Fédération générale Transports-Equipement*

Le choc de la présidentielle a aussi des racines sociales. Il faut relire les textes du congrès à la lumière de cette situation. Dans le champ du travail, la question des chômeurs est emblématique. La FGTE est favorable à l'amélioration des parcours d'insertion et de l'indemnisation. Les plus défavorisés ont une exigence de dignité, le syndicalisme doit y répondre. La précarisation concerne plusieurs millions de personnes, elle engendre une insécurité sociale découlant de la durée des contrats et de la faiblesse des revenus. La dignité exige aussi une juste rémunération et l'épargne salariale ne saurait remplacer l'augmentation des salaires. Les inégalités d'application des 35 heures doivent être analysées. Les TPE attendent toujours. La logique libérale de la mon-

dialisation inquiète les salariés. La construction européenne, à laquelle la majorité de ceux-ci est favorable, peut et doit être un facteur essentiel de régulation, mais on est encore loin du compte. Enfin, les services publics doivent être rénovés, ils peuvent être un levier de régulation et de construction de solidarités sociales. Leur libération serait contraire à cet objectif.

## Jean-Louis MALYS

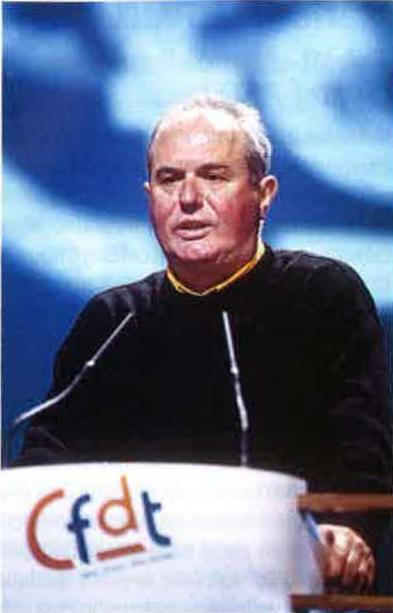
### *Union régionale Lorraine*

Ce congrès ouvre de nouvelles opportunités pour répondre aux attentes des salariés. La période marquée par les résultats aux élections présidentielles nécessite une prise en compte encore plus forte de leurs attentes. Sur ce vote, nous aurions tort de considérer que seuls les politiques voient leurs responsabilités engagées. Les syndicats ont aussi des réponses à apporter par un syndicalisme d'adhérent, par la conquête de nouveaux espaces citoyens afin de contribuer à plus de cohésion sociale. Nous devons répondre au sentiment d'isolement, d'abandon ressenti par les salariés. Notre réponse est le syndicalisme de proximité. Le maillage territorial est important. C'est un enjeu pour la réussite des élections prud'homales. Plus de visibilité, plus de coopération doivent être données à notre politique syndicale. Enfin, il est important d'assurer de la synergie pour ne pas dissocier indignation, proposition et négociation.

## Michel DEVACHT

### *Union régionale des retraités Ile-de-France*

En premier, je voudrais remercier la confédération pour sa mise en œuvre des décisions prises au congrès de Lille, notamment celles qui concernent les retraités. Ainsi, nous approuvons la réforme statutaire qui permettra d'assurer la continuité dans l'adhésion entre les périodes actives et celles de la retraite. Nous nous félicitons de la mise en œuvre des Unions territoriales de retraités. Le développement de la CFDT ne se fera pas les uns contre les autres., mais en privilégiant cette continuité de passage vers les UTR. Cette structura-



## Marc BRETEIL

### Métaux - Yvelines du Sud

Nous proposons deux lectures des textes de ce congrès. L'une, confortable, repose sur l'image d'une CFDT unie autour d'un consensus assumé sur la vision du monde. La refondation sociale, l'avenir des retraites prennent alors tout leur sens. L'autre, par contre, prend en compte les inquiétudes sur l'Europe et le libéralisme qui alimentent les extrémismes de tous bords. Le syndicalisme européen, via la CES, devra alors agir en favorisant la solidarité. La CFDT doit prendre en compte cette complexité environnementale, sans tomber dans le fatalisme ou l'institutionnalisme, en clarifiant ses positions et en réfléchissant sur les fins et les moyens qu'elle se fixe. En outre, s'ouvrir aux autres peut permettre à la CFDT de sortir d'un certain isolement, tout en gardant ses différences. Enfin, la question des retraites doit permettre d'unifier, si possible par le haut, tous les salariés, du privé comme du public et ceux des PME.

tion devrait permettre de mieux faire fal-loir nos revendications auprès des interlocuteurs sur le territoire. Cela correspond aussi à l'impératif de mieux organiser les retraités, enjeu revendicatif, en particulier pour les plus basses pensions qui concernent les femmes et qui posent le problème de l'accès aux soins, enjeu démographique, enjeu politique.

## Roger GUESDON

### Santé-Sociaux de Mayenne

Notre expérience nous fait souligner l'importance de la signature d'accords majoritaires. Il s'agit de crédibiliser le syndicalisme tout en refusant les stratégies de surenchère pratiquées par d'autres organisations. La signature des 35 heures dans la fonction publique hospitalière par la CFDT, l'Unsa et la CGC (35 % des voix) met en évidence les problèmes liés à un accord minoritaire : pressions et menaces dans les établissements... La CGT et FO jouent le maximalisme en évacuant la question du financement des moyens. Or, nous sommes responsables collectivement du coût de la santé. La signature d'accords majoritaires obligerait les organisations à une plus grande implication dans les négociations, à une plus forte union, à une démocratisation des entreprises. Derrière, se posent les questions de représentativité des organisations et d'application des accords. En outre, nous nous prononçons contre la consultation médicale à 20 euros.

## Micheline JOUSLIN

### Santé-Sociaux du Doubs

Notre syndicat a consacré une grande partie de ses activités à l'élaboration du schéma régional d'organisation sanitaire et sociale et à l'aménagement de la RTT. Celle-ci est une réussite, notamment dans l'associatif sanitaire et social. Dans certains secteurs comme le maintien à domicile, sa mise en place a été laborieuse : manque de reconnaissance professionnelle, contrats à temps partiel non-choisi. Dans les cliniques privées et bien sûr le public : manque de délais pour pouvoir travailler en profondeur. Malgré les difficultés, l'action du syndicat a permis la négociation d'accords locaux dans le respect des accords de branche. Notre secteur est également frappé par les évolutions démographiques. Tandis que les effectifs professionnels vieillissent, un effet que la politique de formation n'a pas anticipé, le vieillissement général de la population va générer une augmentation de la demande de soins. Le syndicat se félicite enfin de l'adoption de l'APA et trouve toute sa place dans la mise en œuvre de la résolution « Protection sociale ».

## Christian JOUEN

### Syndicat national de l'écrit

Après les années d'évolution du monde de la communication, est venu le temps de la récession et des héritages difficiles. Stigmatisons la confusion croissante entre information, communication, publicité et sponsoring : une confusion démocratiquement dangereuse. C'est pour défendre la spécificité du devoir d'informer et la déontologie qu'il exige, qu'il faut défendre la convention collective des journalistes. Les droits spécifiques ne sont pas un archaïsme syndical, mais une garantie cruciale pour la démocratie qui ne saurait mélanger liberté de la presse et liberté de communiquer. La future grande fédération de la communication devra s'en souvenir. Par ailleurs, les garanties collectives dont jouissent les journalistes doivent aussi être en mesure de protéger les nombreux professionnels précaires du secteur. C'est ce qui s'est produit avec les accords collectifs pour les pigistes. C'est sur ce chemin qu'il faut poursuivre.

## Antoine FATIGA

### Remontées mécaniques et similaires de Savoie

Nous avons enregistré une progression en adhérents de + 50 % en trois ans. La CFDT est la première organisation dans ce secteur couvrant 18 000 saisonniers pour 20 000 salariés. Notre action a débouché sur des accords permettant de réduire les accidents du travail, de reconduire les contrats des saisonniers, de les indemniser en cas d'inactivité. Nous avons aussi finalisé trois accords modifiant la convention collective nationale. La défense des saisonniers devrait amener notre présence dans le groupe de travail confédéral sur le sujet. A propos des problèmes de transports en Savoie, la CFDT a été force de propositions. Nous attendons de l'Etat le respect de ses engagements. Sur tous ces sujets, il faut aussi laisser la parole aux acteurs locaux. La CFDT a dans son ensemble joué le jeu. C'est ensemble que les organisations de la CFDT ont gagné. Le Bureau national doit refléter cette diversité.

## Nelly SÉVERE

### *Interco du Finistère*

Nous avons souhaité mettre en avant les similitudes entre public et privé. La précarité existe aussi dans nos secteurs sous forme de CDD, temps partiels dans les écoles, haltes d'accueil, etc. Les inégalités entre hommes et femmes existent pour les déroulements de carrière et pour les salaires. La fonction publique territoriale a su innover en s'adaptant à la RTT. La réactivité des agents aux besoins a permis le maintien des services dans le secteur public. L'intercommunalité représente un enjeu. Elle ne doit pas être un prétexte à la privatisation de la distribution de l'eau, de l'assainissement, la répurcation. Un autre volet comparatif avec le privé réside dans la petite taille des collectivités où le taux de syndicalisation est très faible. D'où, par conséquent, un fort potentiel de développement. Enfin, il est nécessaire d'harmoniser les régimes de retraite entre privé et public et de tenir compte de la pénibilité de certains métiers.

## Hervé GARNIER

### *Fédération générale de l'agroalimentaire*

Plus de 800 millions de personnes souffrent de sous-alimentation dans le monde. C'est dans l'agriculture que l'on compte le plus d'accidents du travail. En France, la sécurité sanitaire n'a jamais été aussi stricte. Tandis que nous importons de la viande de volaille du Brésil avec le recours à des salariés traités lamentablement, la filière avicole française voit venir une crise de l'emploi catastrophique. Au-delà de la seule défense des avantages acquis, nous devons influencer les choix économiques des entreprises. Notre paradoxe : être au plus près des salariés et en même temps présents dans des lieux de décision de plus en plus éloignés. C'est vrai par exemple pour les négociations sur le travail de nuit ou pour la restructuration de Lu/Danone. L'échelle européenne et internationale est incontournable pour trouver des lieux de négociation au sein de firmes multinationales, établir des équilibres entre intérêts économiques, sociaux et environnementaux.

## Jacqueline GIRAUD-EYRAUD

### *Union régionale Provence-Alpes-Côtes-d'Azur*



Les salariés alpins, niçois, varois et provençaux adhèrent et votent de plus en plus nombreux à la CFDT. En Paca, il se bouillonne le meilleur et le pire. Le meilleur : la technologie de pointe de la médecine, de la communication, de l'exploration sous-marine. Mais aussi la capacité à se rassembler, le métissage fraternel. Le pire : les concentrations de sites Seveso et l'explosion de La Mède-Étang de Berre dont le procès servira de modèle pour Toulouse. Mais aussi : le Front national, le choc du 1<sup>er</sup> tour et Vitrolles, Marignane, Orange. Nous agissons à Vitrolles avec les municipaux CFDT, à Orange avec la nouvelle Union locale. Nous devons reprendre des messages clairs, redonner des repères à des salariés déboussolés. Nos choix, nos actes, nous devons les traduire par la réforme de la représentativité syndicale. Nous devons faire baisser l'incertitude sociale en agissant sur les salaires. Dans le prochain BN, il n'y aura au maximum que 15 femmes sur un total de 39 membres. Il faut n'en éliminer aucune.

## Marie-José PAILLEAU

### *Travail-Emploi-Formation (Syntef-PSTE)*

Notre restructuration est achevée. Après une phase de maturation, il y a eu des négociations RTT au ministère de l'Emploi et de la Solidarité et des adhésions. Mais comment signer un accord 35 heures sans emplois en contrepartie ? Nous voulons participer aux débats au sein de la CFDT. Nous restons prudents sur le rôle du contractuel dans la fonction normative, car la relation contractuelle est loin de réaliser l'égalité des contractants. L'Etat doit rester garant d'un ordre public social, en vertu des conventions de l'OIT et de la Constitution. La négociation doit avoir toute sa place mais être définie par la loi. La CFDT doit faire la place qui leur revient aux adhérents agents publics, affirmer son attachement à un service public de qualité, accessible à tous. Dans notre ministère, les organisations syndicales protestataires sont nombreuses, ce qui rend difficile l'avènement d'une vraie culture de négociation. Une réforme d'ensemble, du dialogue social au sein de la fonction publique est nécessaire.

## Camille GALLO

### *Chimie-Énergie Midi-Pyrénées*

Nous avons mis en place une cellule de crise pour faire face aux conséquences de l'explosion de l'usine AZF. Causes inexplicables, expertises non rendues, absence de décisions politiques, diabolisation des industries à risques par les médias, laissent un goût d'amertume. Tout cela révèle l'absence d'un débat public de fond sur les risques industriels. L'avenir du pôle chimique et des salariés reste bien au centre de nos préoccupations. TotalFina Elf a décidé la fermeture du site Grande-Paroisse AZF, alors que les enquêtes n'ont pas abouti. 5000 à 6000 emplois sont menacés. Veut-on d'une industrie chimique en France ou préfère-t-on délocaliser nos industries vers des pays moins regardants sur la sécurité ? Par son action auprès des ministères et des instances concernées, la confédération doit poser ce choix de société. Merci, au nom des victimes qui ont tout perdu (vie, santé, travail, logement), à toutes les instances CFDT pour le soutien qu'elles nous ont apporté dans cette épreuve.

## Jean SICARD

### *Sgen des Bouches-du-Rhône*

Le vote d'extrême droite révèle une grande détresse dans certains quartiers rongés par le chômage et la précarité. Le syndicalisme a un rôle à jouer. Nous devons expliquer aux salariés la démagogie proposée par l'extrême droite. Malgré tout, notre discours et nos actes doivent être plus clairs pour répondre aux préoccupations des couches populaires. Pour cela, soyons plus offensifs sur les salaires et les minima sociaux. Nous devons nous préoccuper de la majorité des travailleurs, qui ne bénéficient pas de l'épargne salariale. Nous voulons la retraite à taux plein après 37,5 années de cotisations pour tous. Nous devons répondre à tous les salariés mais aussi aux précaires et aux chômeurs. Notre région PACA porte haut les couleurs de la CFDT et nous appelons à voter pour la candidature de Jacqueline Giraud-Eyraud, notre secrétaire générale.

## Fabrice RONDEPIERRE

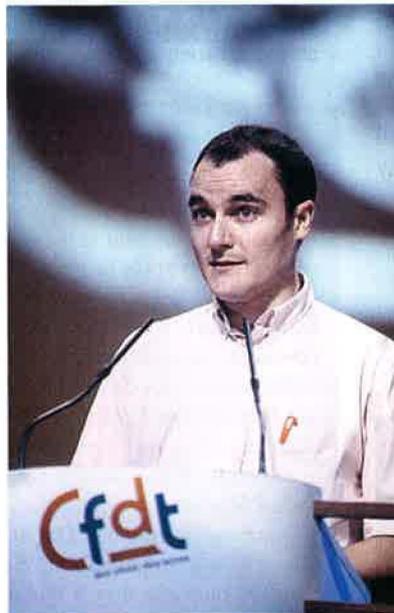
### *Personnel Assistance Publique - Paris*

Mon intervention portera sur le contractuel. La négociation sur la RTT vient de s'achever à l'AP-HP, la plus grosse structure hospitalière d'Europe. Cet accord concerne 90 000 personnes et nous aura beaucoup appris sur la contractualisation. Plusieurs conditions sont requises pour sa réussite : disposer d'un espace de négociation, avoir un interlocuteur qui veuille négocier, savoir négocier et être réaliste. Du côté des sections, il a fallu apprendre à hiérarchiser les demandes, réaliser qu'on ne peut pas tout gagner, définir les points d'insatisfaction pouvant remettre en cause la signature finale. Aujourd'hui, nous considérons que le pari de la contractualisation, de fait, celui de la première étape de mise en œuvre de la RTT à l'AP-HP, est gagné. Notre développement progresse. Tout cela est le résultat de notre syndicalisme contractuel, porteur de l'image d'une organisation syndicale cohérente, dynamique et volontaire.

## Enrique CUEVAS

### *Services - Savoie*

Que les moins de 35 ans lèvent la main ! Quelle est la place des jeunes dans notre organisation ? Même si le rapport d'activité évoque la syndicalisation des jeunes, les syndicats n'ont pas placé les jeunes dans leurs priorités. Nous les jeunes, devons nous adapter au monde du travail et à ses précarités. Nous sommes la génération de l'adaptation. Pourtant, les jeunes sont de vrais ac-



teurs de changement. Ils doivent se reconnaître dans les instances et obtenir une légitimité dans la structure syndicale. Aujourd'hui, cette structure syndicale hésite à les accueillir car ils remettent en question l'ordre établi. Quelle est la situation des jeunes vis-à-vis du monde du travail aujourd'hui ? Quelles perspectives et quelles actions proposons-nous à la jeunesse ? Les jeunes sont prêts à se mobiliser. A nous de leur définir des actions et des défis. La jeunesse est bien l'avenir de notre syndicalisme.

## Francis MAGNOU

### *Postes et Télécoms d'Ile-de-France*

Le séisme du 21 avril illustre d'abord une crise politique, mais aussi sociale. Nous avons aussi, une véritable obligation de résultat pour donner plus de

force et de sens à notre objectif de transformation sociale. Le dossier RTT a été, sur ce point, exemplaire. Mais quel que soit le bilan en termes d'emploi, de réduction de la précarité, de temps libéré, rien n'est gagné. Rediscuter des 35 heures ? Pourquoi pas, mais pas de remise en cause via les heures supplémentaires. Notre combat, c'est bien les 35 heures pour tous au service de l'emploi et de sa qualité. Le moment est venu de réhabiliter les partenaires sociaux en ouvrant des espaces à la politique contractuelle. Pour avancer sur ce chantier d'un nouveau contrat social, il faudra avancer sur deux points : la représentativité des acteurs, la légitimité des accords. Enfin, nous tenons à saluer Nicole qui laisse une CFDT cohérente, forte et efficace, que François saura rendre plus attractive, en particulier chez les jeunes et dans les PME.

## Jacques KHÉLIFF

### *Fédération Chimie-Énergie*

De nouveaux projets porteurs d'espoir et d'intérêt s'imposent après ce choc des élections. Le syndicalisme doit renforcer sa dimension de creuset de citoyenneté. L'influence de nos idées nécessite de les rendre plus lisibles et donc plus mobilisatrices. Malgré tout l'intérêt de notre investissement dans la refondation sociale, le compte n'y est pas. La création du comité intersyndical pour une épargne salariale est l'acte syndical le plus signifiant. Les relations intersyndicales évoluent et la logique contractuelle se diffuse. Sur le plan fédéral, nous avons obtenu une représentation des salariés au conseil de surveillance d'Aventis et relancé une dynamique contractuelle chez Michelin. Le contractuel n'est pas un but en soi mais un moyen pour rééquilibrer les rapports de pouvoir sur le travail. Lançons un projet syndical opératoire pour la conquête citoyenne du monde du travail.

## Roland ARNOLD

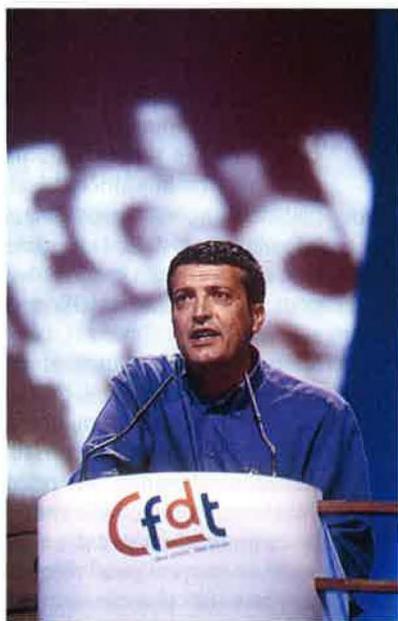
### *Union régionale Alsace*

Dans notre région, le vote d'extrême droite n'est pas une nouveauté. Ce n'est pas un vote protestataire mais un vote

d'adhésion, non pas pour son projet économique et social mais pour ses idées racistes. Pour ne pas habituer les salariés à voter Chirac, l'Union régionale a adressé aux sections syndicales un tract réaffirmant les valeurs CFDT. Plus que la cohabitation, c'est la future ex-gauche plurielle qui nous inquiète. Ségolène Royal considère encore que c'est à l'Etat de construire le rapport de force social lorsqu'il n'y a pas de contre-pouvoir syndical. Depuis notre congrès, nous avons recentré notre action en direction de la formation syndicale. Une résolution «Mixité, égalité professionnelle» a également été votée et les unions départementales dissoutes. Il ne reste plus que deux niveaux avec comme seul lieu de décision, le bureau régional. L'efficacité et la démocratie y ont gagné.

## Edouard MARTIN

**Métallurgie-Sidérurgie  
Nord-Lorraine**



La réforme des retraites est inéluctable. Elle doit être lisible et mesurable. Le niveau de remplacement est plus juste que le taux. Hors de question d'aller au-delà des 40 années de cotisations même avec une bonification à la clé. Les fonds de pension, même à la française, présentent des dangers. Aucun retraité ne doit recevoir une pension inférieure au Smic, les comptes individuels doivent être indexés non plus sur les prix

mais sur l'évolution des salaires. S'il existe une part de contestation dans le vote FN, la stabilité des voix montre qu'une frange de la population s'est installée dans des idéaux d'exclusion. La confédération a osé mettre ce sujet tabou sur la place publique, mais pour quels résultats de terrain? Combien de collectifs ont entrepris une démarche concrète pour combattre la discrimination raciale? Nous devons déclarer une guerre farouche à cette gangrène. Parlons de retraite, de mixité homme-femme mais aussi de mixité ethnique, raciale et sociale. Engageons-nous contre le racisme.

## Loïc LECOQ

**Chimie-Énergie de Bretagne**

Une satisfaction pour la réactivité de la confédération après le 1<sup>er</sup> tour des présidentielles. Nous devons maintenant prendre part au débat politique sur l'évolution des institutions de la V<sup>e</sup> République, la place de la société civile et des corps intermédiaires. La CFDT a eu raison de s'engager dans le chantier de la refondation sociale. Les limites sont dans l'éclatement syndical, la volonté du patronat, le rôle de l'État et des politiques qui n'acceptent pas que d'autres puissent être à l'initiative de normes sociales. Satisfaction aussi sur les 35 heures, avec quelques bémols sur les créations d'emplois et la flexibilité au détriment des conditions de travail. Quant au développement grande échelle, il nécessite une réflexion sur les structures de notre organisation: place et rôle du pro et de l'interpro, simplification des niveaux de structures, renforcement de la place des syndicats en veillant à ce qu'ils aient des tailles suffisantes pour assurer leur rôle.

## Philippe HIRT

**Énergie atomique Marcoule**

Le congrès de Nantes ne sera pas d'un grand cru. Les résolutions proposées n'affichent pas des principes forts, notamment sur les retraites. Sur ce sujet, nous voulons que soit actée la détermination de la CFDT sur la garantie de durée des cotisations à 40 ans et la ga-

rantie de ne pas aller au-delà. Un texte clair dans la résolution «Protection sociale» aurait eu le mérite et l'avantage de donner un outil aux militants pour expliquer et défendre les positions de la CFDT dans les mois à venir. D'autre part, nous pensons que le dossier sur l'énergie et l'avenir du nucléaire n'a pas été suffisamment pris en charge. Enfin, il est urgent de réfléchir sur la question des champs fédéraux et des structures interprofessionnelles de terrain qui doivent être soutenues. Soyons clairs, notre syndicat est critique mais dans la construction.

## Roger DARD

**Métallurgie de la Loire**



Né il y a six ans, notre syndicat est un syndicat jeune, qui défend l'idée d'un syndicalisme d'adhérents. Nous sommes fiers de nos 1 580 adhérents actifs et 90 adhérents retraités: 102 SSE travaillent avec nous. Parmi ces entreprises, 72 % emploient moins de 20 salariés. Nous sommes dans un département typiquement TPE/PME. Ici, l'emploi s'est développé mais il reste des personnes au chômage. Quelles réponses syndicales doit-on avoir pour soutenir l'emploi et l'intégration? Des réformes nécessaires nous attendent, notamment sur les retraites et les représentations collectives. En ce qui con-

cerne les retraites, notre syndicat souhaite la mise en place du principe du départ dès 40 ans de cotisation et ce, même avant 60 ans. Il faut aussi que nous agissions sur la reconnaissance des travaux pénibles. Enfin notre syndicat rappelle que les retraités doivent rester le plus longtemps en contact avec les actifs et lorsque cela est possible avec leur section.

## Sylvie TIKA

**Métallurgie (21, 58, 71, 89)**

La défense des intérêts individuels et collectifs des salariés pour la baisse des inégalités et le recul de l'exclusion doit rester la première des priorités. La mise en œuvre de nos actions revendicatives dont la RTT, des pratiques syndicales de proximité et de bon sens, une politique de formation adaptée à nos besoins, sont à l'origine d'un développement cumulé de plus de 41 % depuis Lille en 1998. Le développement de notre syndicat, malgré un réel essor depuis Lille, reste fragile. Une nouvelle génération de militants et responsables bouscule les habitudes et interroge la place et les prérogatives des structures de l'organisation. Il est utile que la CFDT soit au service des adhérents et des syndicats et pour cela une réflexion générale sur le fonctionnement de l'organisation doit être menée afin de mieux répondre aux exigences et attentes nouvelles.

## Alain PINABEL

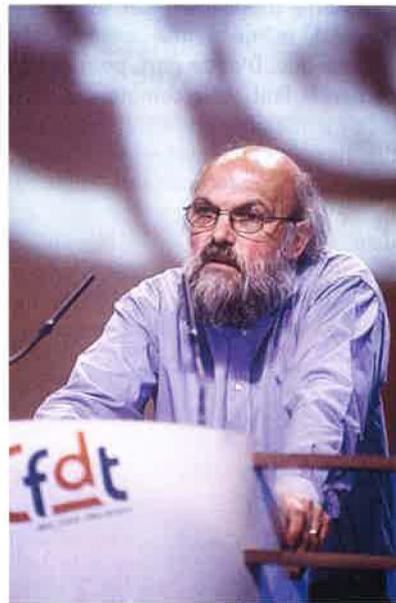
**Établissements et Arsenaux de l'État de Basse-Normandie**

Après le temps du recueillement lié à l'attentat de Karachi, le syndicat réaffirme sa proposition en matière de politique d'export: rechercher d'autres pistes d'activité à travers la diversification comme l'off-shore et l'exportation par des contrats de construction de sous-marins conventionnels, à propulsion non nucléaire. Egalement, on peut s'interroger sur les équipements militaires qui ne sont pas des marchandises banales: leur livraison à des pays tiers ne doit pas se faire à la légère. La stabilité des pays acheteurs est un critère à prendre en considération avant la

conclusion de contrats. Sur le rapport d'activité et en ce qui concerne la politique salariale et l'emploi, l'attractivité de la rémunération doit être un des points essentiels du débat. Sur les retraites, le constat est fait: elles sont en péril. Il faut continuer à défendre la notion de «répartition» en ayant soin d'expliquer à chaque pas nos positions.

## Jean-Luc VILLENEUVE

**Fédération des syndicats généraux de l'Éducation nationale (Sgen)**



Pour le Sgen, les débats idéologiques sur le système éducatif ont été importants depuis Lille. L'École traverse une crise, mais ne peut pas tout régler. Plus que jamais, les enjeux scolaires sont de véritables enjeux de société. Mais le Sgen se sent souvent seul au milieu d'un syndicalisme émietté, dominé par les corporatismes. La confédération s'est investie avec la participation à un colloque et des articles réguliers dans l'Hebdo. Ce n'est pas suffisant. L'école est trop absente du rapport d'activité. Pour le Sgen, appartenir à la confédération est une richesse à condition que la confédération s'implique davantage. Le Sgen s'est retrouvé dans la politique confédérale de lutte pour la résorption de la précarité. Le fait que ce congrès consacre une résolution à la Fonction publique est une avancée positive. La

CFDT doit être plus visible dans les débats de société, accepter de débattre avec les autres acteurs syndicaux, politiques et associatifs.

## François FAYOL

**Union confédérale des ingénieurs et cadres**

Depuis Lille, la CFDT a approfondi sa connaissance des mutations du travail. La CFDT cadres a pris toute sa place dans ces débats. Elle lance une expérimentation de syndicalisation des professionnels autonomes avec les fédérations Communication et Culture, fédération des Services et l'Uri Ile-de-France. Le nombre de cadres est en hausse avec l'augmentation des qualifications (+ 20 % depuis 1974); la responsabilité est au cœur de l'exercice de leur métier et ne s'arrête pas aux portes des lieux de travail. Mieux connaître la réalité du travail des cadres, c'est l'objet du TEQ cadres avec 12 fédérations et 2 unions régionales. Avec la CFDT, les cadres prennent la parole. Les droits existent mais il faut passer des droits formels à des droits effectifs. C'est le rôle de chaque syndicat. Encore faut-il que les cadres y soient accueillis et avant tout repérés. En décembre prochain, lors des élections prud'homales, le slogan encadrement pourrait être «Cadres, la CFDT partout avec vous».



## René DEFROMENT

### **Construction et Bois du Puy-de-Dôme**

Nous regrettons que ne soient pas débattues concrètement des questions importantes: salaires, précarité, sous-traitance. Tous les jours, des salariés s'organisent dans les entreprises pour défendre leurs droits. Il y a une vraie opposition entre les aspirations des salariés à vivre mieux, garder leurs acquis et les propositions de régression sociale du Medef sur: 35 heures, salaires, retraites. Si, au nom des revendications des salariés que nous portons, nous ne sommes pas neutres dans les prochaines échéances électorales, nous affirmons notre indépendance. Nous le faisons en revendiquant le retour aux 37,5 annuités pour le privé. Nous disons égalité «public-privé», par le progrès: retour aux 37,5 annuités. Avoir de telles revendications, ce n'est pas de la démagogie, mais être en phase avec une majorité d'adhérents et de salariés et permettre le retour à l'unité syndicale si nécessaire.

## Richard TOURISSEAU

### **Syndicat national des cadres sanitaires et sociaux**

Si la CMU constitue une avancée non négligeable, aujourd'hui il faut aller plus loin. La stratégie de rapprochement des positions entre régimes de base et régimes complémentaires d'assurance maladie est bonne mais ne va pas assez loin. Ce n'est pas seulement la couverture des dépenses maladie qui doit être assurée mais la santé qui doit être prônée. Cela permettrait une autre vision que celle curative qui prévaut aujourd'hui. Cela ferait le lien avec nos revendications concernant la santé au travail. Nous avons développé une politique contractuelle sans précédent: 3 protocoles signés – conditions de travail, de rémunérations, et RTT. Que la CFDT sorte de sa réserve concernant les élections était nécessaire, mais n'aurait-il pas fallu réaffirmer que le choix démocratique de la CFDT ne pouvait que refuser toute illusion révolutionnaire, ainsi que toute démarche d'opposition systématique?

## Christian LOISEAU

### **Métallurgie - Deux-Sèvres**

Mon intervention porte sur le fonctionnement syndical. Il est essentiel de développer et conforter des syndicats territoriaux professionnels, de taille viable. Cela nécessite un investissement important des militants afin d'assurer la proximité aux salariés. Cette structuration s'inscrit dans l'objectif confédéral de 1,2 million d'adhérents d'ici cinq ans. Objectif ambitieux, si l'on tient compte des nombreux départs auxquels nous allons être confrontés. Dans ce cadre, nous aurions souhaité que notre proposition sur le chèque syndical, même à titre expérimental soit retenue. D'autre part, pour réussir ce pari il faut tenir compte des nouvelles situations des militants – précarité, flexibilité, mobilité – ainsi que des nouvelles exigences dans les formes de militantisme et notre organisation. Au-delà, il s'agit bien de développer un syndicalisme citoyen dans les quartiers, dans les entreprises, proche des salariés contre le simplisme populiste.

## Jeannette JUSTE

### **Santé-Sociaux- Puy-de-Dôme**



Notre syndicat départemental soutient la politique fédérale et confédérale. Il affiche, en 14 ans, un taux de progression de 40 % de syndicalisation et

compte aujourd'hui 1 100 adhérents. Notre position nous expose depuis 1995 à de nombreux problèmes, dont certains graves, venant de la section syndicale CFDT du CHU de Clermont Ferrand et de l'Union régionale Auvergne, toutes deux oppositionnelles. Leurs agissements ont des conséquences importantes: des départs d'adhérents, un salarié ancien membre du Bureau de l'Union régionale menacé de licenciement... Malgré cette période de turbulence, le syndicat départemental 63 reste optimiste car nos difficultés ont eu des conséquences positives: action, positionnement syndical, dynamique et cohésion renforcées au sein de l'équipe départementale. Notre syndicat départemental condamne ces agissements et continuera à agir en direction des salariés, selon les valeurs CFDT.

## Michel FETET

### **Hacuitex -Vosges**

Nous avons été les pionniers du regroupement de syndicats en créant, dès 1989, un syndicat départemental. Ceci a amélioré notre structuration et notre développement avec une progression de 180 % dans un secteur qui a pourtant connu de fortes pertes d'emplois (-40 %). Nous avons bénéficié d'un accompagnement par la fédération et d'autres instances CFDT. Mais comment construire un syndicalisme de proximité avec des distances accrues entre le syndicat et les sections? Face à un tissu de TPE, la CFDT doit trouver des moyens en temps syndical pour que le militantisme ne devienne pas un sacerdoce au détriment de la vie personnelle. Et, comment parler aux salariés de plans d'épargne quand la faiblesse des salaires les conduit à rechercher les moyens de débloquer la participation? Est-il souhaitable d'attendre le passage en commission de surendettement pour leur accorder ce déblocage?

## Marie-Christine DUFRESNE

### **Météo nationale**

Notre syndicat, première organisation syndicale à Météo France, rassemble plus de 500 adhérents et représente environ

50 % des salariés, toutes catégories confondues. Notre priorité a été le développement d'un service public de qualité pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Les emplois obtenus avec les 35 heures restent insuffisants. Avec la construction de l'Europe, ira-t-on vers un seul service météo intégré ou vers un partage des responsabilités (prévision, formation, recherche...), et de la concurrence déloyale de la part d'officines privées? Comment construire une CFDT forte, alors que des évolutions engagées enlèvent toute leur substance aux UD ou UIS, par le biais de réformes statutaires ou la mise en œuvre de chartes financières? De telles réformes privent les structures de proximité des moyens nécessaires, quand notre objectif prioritaire est de s'implanter dans les TPE-PME.

## Mireille DEPIT

### Interco Drôme-Ardèche

Avec 400 métiers, des salariés du public et du privé et des statuts très divers, Interco est une interpro à elle toute seule. Nous souhaitons que le lien entre le pro et l'interpro soit plus affirmé. Tel était le sens des amendements que nous avons déposés pour que soit prise en compte la diversité des approches et les points de vues parfois contradictoires. Le syndicalisme d'adhérents, ancré dans un fonctionnement démocratique et la participation à la vie des structures est une nécessité. Le TEQ est un bon moyen, ce n'est pas une fin. Des lieux de proximité – et d'abord les UD – sont indispensables pour faire avancer nos projets et nos revendications, pour mutualiser nos moyens et pour renforcer les solidarités notamment dans notre région très grande et dans une fédération qui ne reconnaît pas la place des organisations professionnelles régionales.

## Jacques RICAU

### Radio-Télé

Le bilan de notre action dans nos secteurs est positif. L'économie de l'information est fortement mondialisée mais ce marché est malade en raison d'une concurrence exacerbée et du contournement des instruments de régulation nationaux. Les salariés payent en premier la stratégie des grands groupes qui dé-

cident unilatéralement de rachats, de scissions, de fusions et de restructurations chaotiques. Ce n'est pas inéluctable, l'efficacité de notre action à Canal+ l'a prouvé et il nous faut l'amplifier aux niveaux européen (via les comités d'entreprise européens) et mondial. Ces combats relèvent aussi d'un enjeu démocratique, citoyen et éthique au vu d'évolutions qui, notamment dans l'audiovisuel, font le lit du populisme. Notre syndicat est résolument engagé dans la construction de la future Fédération de la Communication.

## Thierry PERRIN

### Chimie-Énergie Ain-Deux-Savoie



Le FN est le premier parti au premier tour des élections dans l'Ain. Pourtant le taux de chômage est de 6 %, un des plus bas de France. La CFDT peut être un rempart au FN en développant la pratique participative. Une pratique participative induit un lien entre les attentes des salariés, les valeurs de la CFDT et le contexte économique et social. Face à un monde de plus en plus complexe, des questions sur l'avenir, sur la mondialisation et sur l'insécurité restent sans réponse. La CFDT ne doit pas tout attendre des responsables politiques et économiques, elle peut apporter des réponses collectives et solidaires. Pour cela, nous devons nous donner les moyens de former nos mili-

tants et de structurer nos sections car nos militants sont les porte-voix de nos valeurs. Le bilan de la CFDT est positif mais nous devons poursuivre pour mieux réussir.

## Alain CHEVALIER

### Hacuitex Auvergne

Le 21 avril, l'électrochoc a été politique mais aussi social. Nous avons notre propre responsabilité. Pourquoi ces salariés et ces ouvriers se sentent-ils oubliés et ne se reconnaissent-ils pas dans les revendications que nous avançons? Ces ouvriers, ces employés qui votent Front national, nous les côtoyons dans nos propres rangs, nos entreprises. La politique de l'emploi menée, les politiques des entreprises qui, tout en faisant des profits, licencient, ont augmenté la précarité et l'insécurité sur l'emploi. Les politiques syndicales d'accompagnement du libéralisme n'apportent pas de réponse à la situation actuelle. La politique du «tout négociation» a montré ses limites. Sans la loi sur les 35 heures, où serions-nous aujourd'hui? Comme nous et avec nous, la Confédération doit se doter d'un projet ambitieux de conquête sociale pour éradiquer la misère, le chômage, la précarité et être acteur d'une société porteuse d'avenir.

## Hervé FECHINO

### Transports-Équipement du Var

Nous inscrivons notre démarche dans la critique du capitalisme. Par conséquent, le bilan du rapport d'activité sur la refondation sociale est mitigé. Aucun rapport de force ne s'est créé autour de négociations, nous condamnons donc la stratégie syndicale employée. C'est pourquoi notre syndicat ne votera pas le quitus. Nous avons soutenu le choix de la CFDT de se prononcer pour la République aux élections présidentielles et nous souhaitons un tel engagement politique pour les législatives. Le programme de la droite doit être dénoncé. Nous adhérons aux thèmes du congrès mais ils devront conduire à une stratégie revendicative offensive. Nous rejetons le principe d'une ligne de partage entre «inclus» et «exclus». Notre adhé-

sion à Attac a fait évoluer notre revendication vers «une autre mondialisation». Un Bureau national à l'image de la diversité fédérale et régionale pourrait faire vivre ces orientations.

## Annie CATRIX

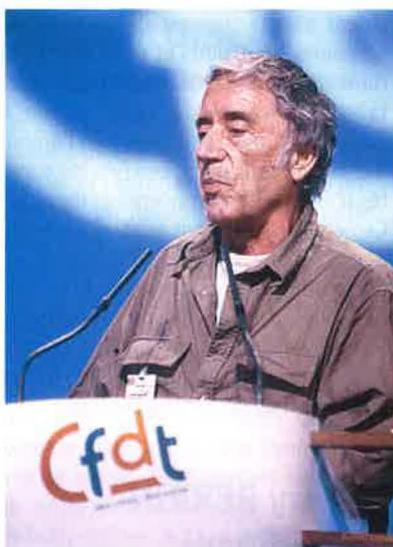
### *Interco État-région département du Nord*

Mon intervention porte sur la sécurité. Le résultat des élections police nationale de mars 2001 avec 2% pour la CFDT au niveau national ne peut que nous interroger. Une certaine représentation des policiers n'empêche-t-elle pas une réflexion de fond sur les problèmes de sécurité et sur ceux qui en ont la charge? Des stéréotypes sont à dépasser. Cela nécessite qu'au niveau des fonctions publiques, nous travaillions plus souvent en transversalité, que nous nous implantions plus fortement, que nous soyons en mesure, pour les policiers, de développer la formation continue, afin de leur permettre d'appréhender les questions de société et enfin, de donner un véritable sens à leur mission. Envisager une autre police, c'est promouvoir une police qui répond plus au besoin des citoyens qu'à des considérations corporatistes internes. Pour y arriver, la CFDT tout entière doit se mobiliser et accompagner nos camarades policiers dans leur réflexion et dans leur action.

## Charles-André TANANT

### *Syndicat national des personnels de la formation*

Première organisation de la branche avec 60% aux élections, nous sommes bien dans la CFDT pour les chantiers tels que les TPE/PME ou la RTT. Le combat demeure avec des patrons très Medef peu soucieux du paritarisme, réfugiés derrière le taux de financement de la commande publique pour freiner les salaires et l'embauche d'équipes pédagogiques stables. Le combat contre la précarité motive aussi bien les salariés que les stagiaires en insertion. Relevons toutefois deux dysfonctionnements du Pare sur l'application des sanctions et le suivi individualisé. Nous-mêmes peinons à former nos militants qui ont les mêmes freins que les salariés des PME. Nous



manquons aussi de moyens financiers et militants, phénomène renforcé par le flou des frontières fédérales. Je lance un appel aux Unions régionales sans lesquelles nous n'aurons guère d'équipe régionale, proche des militants. Nous avons besoin, pour nous développer, de toute la CFDT et d'une plus grande mutualisation des moyens.

## Daniel GASCARD

### *Syndicat national de l'Environnement*

L'environnement en général est un sujet sur lequel notre confédération est pour le moins très discrète. En France, derrière un discours abondant et un foisonnement des textes, on constate que le service public de l'environnement n'existe pas. En matière d'eau, par exemple, rien que pour l'Etat, il faut s'adresser à de multiples organismes. Dans le domaine interpro, j'insisterai sur deux points: les salaires et la retraite. Tout d'abord les salaires, pour m'étonner de l'absence dans les résolutions de revendications en ce domaine. Acceptons-nous les différents niveaux du Smic? Pour les retraites, quelles positions? Je ne me souviens pas que le congrès se soit prononcé sur les quarante années de cotisation. Pourquoi aucun amendement sur les 37 ans et demi? Sur le plan du débat: veillons à être à l'écoute à tous les niveaux. Il faut accepter la contradiction. Un peu plus de pluralité au sein du BN serait la meilleure garantie que les problèmes soient traités au fond.

## André CIRON

### *Issar Hacuitex (Isère, Savoie, Haute-Savoie, Ain, Rhône)*

L'éclatement des grands groupes en petites unités donne au patronat la possibilité de récupérer des droits sociaux et de remettre en cause des IRP. Si les délocalisations et sous-traitances nationales ou internationales favorisent le développement, que dire aux hommes et femmes qui se sont battus pour maintenir des emplois en acceptant parfois un gel des salaires? Nous continuerons de lutter contre cette politique patronale qui a des impacts humains, entraîne une désorganisation des salariés et une fuite de nos emplois. La grande majorité de nos salariés sont payés au Smic. Les lois sur les 35 heures amènent une nouvelle disparité en créant un Smic à plusieurs vitesses. Les aides Aubry étant inversement proportionnelles à la rémunération des travailleurs, cela amène les entreprises à maintenir le niveau des salaires et des classifications au plus bas. Nous ne pouvons ni ignorer ni exclure ceux qui manquent de qualification.

## Bruno BIDET

### *Interco Bouches-du-Rhône*

J'interviens pour le syndicat Interco du Val-de-Marne. La date du congrès, entre présidentielle et législatives, nous joue un bien mauvais tour. Le fait d'avoir à débattre d'une stratégie syndicale sans savoir à quels interlocuteurs nous aurons à faire ne va pas nous faciliter les choses. Même si la gauche a glissé vers le libéralisme économique, gauche et droite, ce n'est pas la même chose. Que vont devenir les politiques de l'emploi, de la ville, celles des salaires et des retraites? Que va devenir la négociation collective? Sombres perspectives pour les salariés... Et la CFDT dans tout cela? N'a-t-elle pas joué avec le feu en se lançant seule dans un tête-à-tête équivoque avec le Medef? Est-ce vraiment un hasard si la question du relèvement des bas et moyens salaires a été oubliée dans les résolutions, au point qu'il a fallu rajouter un document spécial avant l'ouverture du congrès? Notre syndicat ne saurait donner quitus au rapport d'activité présenté.

# Réponse aux syndicats sur le rapport d'activité

# Rapport d'activité

## Réponse

de Nicole Notat

**V**ous avez démontré pendant un jour et demi qu'on veut, qu'on sait, débattre à la CFDT, que l'esprit critique y est toujours vivace. Vous l'avez fait dans une ambiance sereine et détendue, qui n'a pas affadi la vigueur des propos, pas plus que la rigueur des analyses.

Vous l'avez fait en balayant largement, complètement, les champs de notre activité pendant trois ans, de la RTT à la mondialisation, en passant par la refondation sociale ou le contexte politique. Pas un thème qui ait été ignoré. Mais, plus intéressant encore, ces interventions ont, le plus souvent, fait le lien entre nos grandes orientations et vos pratiques de terrain. Ce que vous avez renvoyé au travers de vos analyses ou de vos constats, c'est que pendant trois ans vous avez accumulé, dans des travaux pratiques parfois rugueux, un savoir-faire, une expérience, d'une impressionnante richesse. Trois ans où vous avez aussi été bousculés, parfois un peu trop avez-vous dit, mais trois ans bénéfiques par les résultats obtenus, par la réflexion engrangée, par le dynamisme développé.

De ce foisonnement surgissent bien sûr une foule de questions, des chantiers à entamer ou à poursuivre, qui vont largement abonder le futur plan de travail confédéral.

Il en est ainsi de l'accent que vous avez mis sur la nécessité d'un travail plus approfondi sur l'aménagement du territoire. Vous avez été plusieurs à réclamer une accentuation du travail déjà entamé sur l'insécurité et les violences au travail. Des intervenants ont su, avec conviction et courage, nous dire aussi

que la CFDT ne peut s'exonérer d'engager une réflexion sur l'insécurité des biens et des personnes. Ce chantier est légitime, il est nécessaire de l'ouvrir. Et ce sera une bonne occasion pour approfondir aussi notre réflexion sur le rôle et la fonction des hommes et des femmes en communication.

Vous avez encore insisté sur la nécessité d'une prise en charge confédérale d'une réflexion sur l'école, insuffisante à vos yeux. Une école à laquelle on demande tant, on demande trop, sûrement parce qu'on en attend beaucoup, et c'est normal. La confédération devra, c'est vrai, prendre toute sa part à cette réflexion qui devra marquer une réelle et nouvelle implication de toute la CFDT en la matière.

L'actualité, encore elle, nous a rappelé que plus que jamais la CFDT devait organiser veille et action sur ce que nous avons appelé, il y a un demi-siècle, les dégâts du progrès. AZF, l'amiante, l'énergie et l'environnement sont autant de thèmes que vous avez évoqués, où nous agissons, où nous élaborons déjà une réflexion. Je note que celle-ci semble trop peu connue dans l'organisation, il nous faut donc en développer la diffusion, et aussi entamer la réflexion sur les conditions d'exportation des armes et équipements militaires.

### → Une Europe fédérale et sociale

Toutes vos interventions l'ont montré. L'Europe est notre horizon. Elle est notre volonté. Elle est notre exigence. Nous ne nous berçons pas d'illusions.

Notre refus d'une Europe purement libérale, qui ferait du marché une fin plutôt qu'un instrument, ce refus est total. L'Europe que nous voulons, elle est fédérale, elle est sociale. Une Europe forte, fondée sur l'harmonisation plutôt que sur le plus petit dénominateur commun. Une Europe démocratique porteuse d'un projet susceptible d'être entendu dans le monde. Une Europe dont le modèle de développement allie performance économique et performance sociale. Une Europe dont les trois piliers sont connus : le plein emploi et la cohésion sociale ; la protection sociale collective ; les services d'intérêt général, dont l'existence est inscrite dans les dispositions du traité d'Amsterdam. Avec la CES, nous attendons des instances politiques de l'Union qu'elles adoptent une directive conforme à nos ambitions, qu'elles résistent à la tentation de donner la priorité à la libéralisation au détriment de la régulation. Ceci ne nous exonère évidemment pas d'approfondir notre analyse de l'évolution de nos entreprises publiques, de la concurrence qu'elles affrontent, de leur statut ou de la composition de leur capital. Le fait que les organisations CFDT concernées examinent ces questions en commun sera un atout.

Le troisième pilier, c'est l'Europe d'une politique contractuelle vivante. Les expériences d'Aventis ou de Danone, qui nous ont été présentées, montrent que les réglementations européennes s'inscrivent de plus en plus dans le quotidien de l'action syndicale.

Quelques-uns d'entre vous se sont réjouis de la présence de la CFDT à Porto Alegre et croient y voir une inflexion satisfaisante de nos positions



depuis Lille. Leur satisfaction me réjouit parce que c'est vrai, les choses ont bougé.

À Porto Alegre, nous avons participé au Forum organisé par le mouvement syndical, au sein du Forum social. Un Forum marqué par l'implication nouvelle de la CISL, que nous avons largement souhaitée avec la CES, implication dont on se réjouit évidemment. Et l'intervention, devant le congrès, de Guy Rider hier en est une confirmation. Mais nous avons aussi observé qu'une partie du mouvement de contestation systématique de la mondialisation s'est ouvert à l'idée que la mondialisation peut, et doit, être régulée. Alors un espace de débat semble s'ouvrir et nous l'occupons. Ce débat, nous le menons dans la clarté et sur le fond.

Nous voulons être un acteur porteur de positions et d'engagements concrets. Ces structures, trop souvent encore, trouvent leur unité dans la seule résistance à un modèle, ou à un système, plutôt que dans l'action de transformation concrète.

Nous faisons de l'adhésion des salariés le cœur de notre légitimité. Ils la trouvent, eux, dans une cause souvent unique, univoque qu'ils défendent... Mais nous continuerons, pour notre part, à mener le débat.

### ... Nos objectifs revendicatifs

Vos expressions, à cette tribune, ont mis en évidence vos ambitions, vos priorités revendicatives, vos critiques ou vos attentes sur le terrain de l'emploi, du travail, des salaires.

Quoi de plus normal qu'apparaisse en bonne place, dans vos préoccupations, la vigilance qualitative qu'il convient d'exercer sur le Pare. C'est justement parce que nous l'avons voulu, c'est justement parce que nous l'avons obtenu, que nous sommes, plus que tout autre, fondés à en surveiller la bonne application, comme on surveille « le lait sur le feu ».

Quoi de plus naturel que vous ayez mis l'accent sur les nouveaux défis que posent à l'action syndicale, la précarité et le sentiment d'insécurité des salariés. Les restructurations et menaces de plans sociaux pèsent sur eux comme autant de craintes de disqualification dans une course à armes inégales vers un autre job, vers un autre emploi. Elles font naître un sentiment d'injustice, de frustration, de désarroi, de colère parfois. Quand il s'agit de la perte pure et simple de son emploi, personne ne peut trouver de justification à son propre sort. Et pourtant, si l'action syndicale doit évidemment tout mettre en œuvre pour limi-

ter ces situations, elle doit aussi en assurer le traitement quand on en arrive là malgré tout.

Ce que vous avez réaffirmé, c'est l'impérieuse nécessité d'agir en amont et à temps. C'est tout l'enjeu de l'information, de la consultation en continu sur les stratégies industrielles des groupes et des entreprises; finalement, c'est exercer un devoir d'ingérence sur les choix et les décisions stratégiques.

Ce que vous avez affirmé, c'est que la mobilité, quand elle s'impose, ne doit en aucun cas être synonyme d'insécurité ou de précarité. Et c'est la responsabilité de nos systèmes sociaux de garantir à tous et à toutes des protections de qualité.

Ces garanties, ces protections relèvent aussi de la responsabilité individuelle ou collective des employeurs. Elles se nomment obligation de reclassement – notre slogan « Zéro chômeur » est, à cet égard, explicite. Elles se nomment formation, anticipation des besoins, entretien et développement des compétences et des qualifications, validation de ces compétences acquises dans le travail; elles intègrent des politiques d'insertion et de formation des jeunes, elles appellent des comportements patronaux nouveaux dans l'emploi des plus de 50 ans.

Lutter contre la précarité et l'insécurité, c'est aussi ce que fait la CFDT quand elle se mobilise pour l'application des

droits et l'amélioration de la situation professionnelle des saisonniers, des emplois-jeunes, des salariés sous-employés dans des temps partiels contraints et hachés. C'est encore exercer une vigilance constante sur le recours à l'intérim et aux CDD, afin d'en maîtriser l'usage et d'en débusquer les abus.

Tous ces objectifs revendicatifs sont autant de cordes à l'arc du plein emploi de qualité pour tous. Mais ils ne relèguent pas pour autant au rang des produits périmés l'action qu'il convient de poursuivre autour de la réduction de la durée du temps de travail. D'abord, parce que, et vous l'avez dit, celle-ci ne saurait se résumer au paiement systématique et durable de 3 ou 4 heures supplémentaires pour tous ceux et celles qui attendent, aujourd'hui encore, le bénéfice de ces 35 heures. Et si, le contingent d'heures supplémentaires autorisé devait, dans certains cas, et par la négociation, être revu à la hausse, alors son utilisation ne devrait en aucun cas être laissée à la discrétion de l'employeur. Un contrôle syndical devrait s'exercer au plus près des réalités de travail.

Mais, au-delà, les accords de RTT doivent, vous l'avez martelé, continuer à vivre, dans le privé comme dans le public. Ils doivent continuer à susciter, de manière régulière, ajustements et améliorations sur les conditions de travail, et sur son intensification quand elle existe. Ils doivent être une formidable occasion pour réinvestir, au sein des comités d'entreprise, le champ des activités sociales, des activités cultu-

relles et de loisirs adaptées et accessibles à toutes et à tous...

### ❖ Négocier sur tous les fronts de la rémunération

J'en viens aux salaires et pouvoir d'achat. Si vous avez relevé que la modération salariale a été de mise dans le cadre des négociations RTT, c'est pour mieux affirmer que la revendication salariale devait désormais retrouver ses lettres de noblesse. Oui, elle doit les retrouver.

Tout ce qui contribue à augmenter le pouvoir d'achat des salariés, des chômeurs ou des retraités, concerne la CFDT, et concerne la CFDT sans complexe. C'est le cas de la négociation annuelle sur les salaires, qui demeure évidemment plus que jamais centrale dans ce domaine. C'est également le cas pour le Smic. Pour son niveau. Le Smic est devenu source d'inégalités : nous revendiquons qu'il soit mis fin aux écarts actuels et que soient fixés l'objectif, les conditions et le calendrier du retour à un seul Smic pour tous. Agir pour le pouvoir d'achat, c'est aussi développer des garanties de vrais déroulements de carrière, c'est développer les qualifications professionnelles pour tous. Et en particulier pour les moins qualifiés. Car redisons-le ici, le Smic c'est un minimum, pas question d'y rester toute sa vie.

C'est aussi pour la CFDT la revalorisation du minimum contributif et des garanties de progression du pouvoir

d'achat des retraités. Et, n'en déplaise à nos détracteurs, nous avons amélioré le pouvoir d'achat des chômeurs par la suppression de la dégressivité. La CFDT n'a pas à rougir de son action dans ce domaine. Agir pour le pouvoir d'achat, c'est encore faire accéder tous les salariés au chèque-déjeuner, au chèque-vacances... Ce n'est pas négligeable pour ceux qui ne les ont pas. Dans tous ces cas, n'ayons aucun complexe et valorisons ces « conquêtes » et ces résultats.

Et si nous avons fait de la négociation pour la gestion de l'épargne salariale, un nouveau chantier d'intervention syndicale, c'est, là encore, parce que tout ce qui peut, en plus du salaire, concourir à l'amélioration du pouvoir d'achat direct ou différé des salariés est bon à prendre. Bon à prendre pour tous, et pas seulement pour ceux qui en profitent déjà dans les grands groupes. J'entends bien que certains d'entre vous y voient un miroir aux alouettes. Que d'autres annoncent crûment que ce n'est pas le rôle du syndicat que de s'engager sur ce terrain-là. Aux premiers, je dirai que négocier l'intéressement ou l'épargne salariale, cela n'implique en rien pas de baisser la garde dans les négociations sur les salaires. Et d'ailleurs, nos négociateurs en font la démonstration tous les ans. La sécurité des placements est à prendre en considération. En exigeant une bonne gestion des sommes épargnées, en contrôlant l'effectivité, en ne réinvestissant pas l'épargne des salariés d'une entreprise dans leur seule entreprise, alors, nous donnons aux salariés les garanties qu'ils attendent.

Quant à ceux qui refusent ou qui hésitent à aller sur ce terrain, j'y vois une bien frileuse attitude. Si on les suivait, ils donneraient aux employeurs un droit discrétionnaire bien peu compréhensible. En entrant sur ce terrain, nouveau c'est vrai, en y entrant franchement, nous nous attaquons, dans l'entreprise, à la redistribution des profits vers les salariés et pas seulement vers les actionnaires. Et nous participons ainsi, là où elles se produisent, à la redistribution des richesses. Et nous faisons pénétrer le contre-pouvoir syndical là où il était exclu hier. Alors, franchement, ne manquons pas, ne manquez pas, ce rendez-vous.



Sans transition nous allons parler de la fronde des médecins. Leurs revendications ont été évoquées à cette tribune. Vous l'avez dit, nous le disons, les médecins doivent se rappeler que l'acte médical qu'ils accomplissent s'exerce dans le cadre d'un système de protection sociale collective, au financement mutualisé, et garanti par les assurés sociaux.

Et ce n'est pas parce que le tarif de la consultation est désormais sur la table de négociation qu'il doit être traité distinctement des équilibres à préserver, et de l'amélioration de la qualité globale du système de soins. Les caisses et le gouvernement ont réaffirmé, hier, la responsabilité de la Cnam dans la conduite des négociations avec les professionnels de santé. Ils ont marqué leur volonté de lier l'évolution du taux de la consultation à des engagements de bonnes pratiques médicales et au développement des génériques, qui devront compenser le coût de la mesure. En tout état de cause, et la CFDT le redit haut et fort, le résultat de cette négociation ne peut conduire, ne doit pas conduire, à l'augmentation de la CSG. Et, dans cette dure négociation qui l'attend, nous assurons, sur ces bases, le président de la Cnam de tout notre soutien.

### ... Un paritarisme renouvelé pour la Sécurité sociale

Le combat sur l'avenir de la Sécurité sociale n'est pas gagné pour autant. Le départ du Medef fait encore peser de lourdes hypothèques. Il porte en germe la disparition du paritarisme. Et les syndicats ne peuvent durablement prétendre gérer la Sécurité sociale à eux seuls. Bref, il va falloir, en la matière, plus que du rafistolage. La voie ne saurait être, pour nous, celle de l'étatisation. Ce que nous voulons, c'est un paritarisme renouvelé autour d'une délégation de gestion, elle-même précisée. On en connaît les conditions: la clarification financière, celle qui affecterait enfin à la Sécu les cotisations qui lui sont dédiées. Celle qui marquerait le renoncement aux tours de passe-passe qui les font glisser ici ou là, au gré des besoins, dans l'opacité totale. Si le gouvernement

vient d'éviter un faux pas, cela ne lui vaut pas solde de tout compte.

### ... Retraite: une réforme équitable

Autre sujet souvent évoqué, les retraites. Affirmation de la nécessité de la réforme – voilà un acquis – mais craintes, critiques ou désaccords sur son contenu ont émaillé vos interventions. En clair, vous voulez jouer votre rôle, mandater précisément le BN, ne pas lui donner un chèque en blanc. Vous voulez des positions CFDT lisibles et défendables. Vous avez raison. Ce débat, et ceux de demain, sont faits pour cela. Puisque vous m'avez incitée à ne pas manier la langue de bois, eh bien allons-y! Fallait-il, à ce congrès, avoir un débat sur le retour aux 37 ans et demi? Le Bureau national a considéré que non.

Tout simplement parce que cette hypothèse va à contre-sens de toute notre démarche. Ce serait brouiller, aux yeux de ceux que nous représentons, les seules priorités qui vailent et, finalement, les induire en erreur. Prôner le retour aux 37 ans et demi dans le privé, c'est se résigner – sans le dire – à une baisse drastique des retraites demain. C'est encore renoncer à faire d'un bon niveau de remplacement pour tous, la revendication centrale de la CFDT. C'est encore, comble alors de l'hypocrisie, s'accommoder du recours, déjà fort répandu, mais ô combien inégalitaire, à des systèmes individuels de capitalisation. Ce serait alors, pour le coup, faire objectivement le lit de la capitalisation anarchique.

Mes camarades, il ne va pas être simple de résister aux assauts du Medef, qui va se concentrer, lui, sur l'augmentation de la durée de cotisation; il ne va pas être simple d'obtenir que le niveau de la cotisation ne soit pas un sujet tabou; il n'ira pas de soi, de faire du fonds de réserve des retraites autre chose qu'une coquille vide. Tout cela suffira amplement à votre bonheur demain, et justifie que l'on ne se tire pas, nous-mêmes, avec ces 37 ans et demi, une balle dans le pied. Cette durée de 40 annuités, nous

ne l'avons pas choisie mais nous comptons aujourd'hui la défendre – je dis bien la défendre, notamment parce que nous avons marqué des points en l'affichant comme condition suffisante pour l'accès à la retraite à taux plein avant 60 ans. Évidemment, j'entends bien – et je comprends – les fonctionnaires en déduire: «*Eh bien, ça y est! Là sans le dire encore, la CFDT est favorable au passage, pour nous, aux 40 années de cotisation*». À l'évidence, la durée de cotisation sera, pour les fonctionnaires, sur la table de négociation, mais il n'appartient pas à la CFDT de fixer, et encore moins de revendiquer, les 40 ans pour les fonctionnaires.

À quel rythme évoluera cette durée de cotisation, dans quelles conditions, ce sont là les vraies questions qu'il faudra se poser. Hiérarchisons nos priorités, dans l'intérêt même des agents concernés.

Les problèmes de démographie touchent le public comme le privé, et les volumes financiers à mobiliser sont énormes dans les deux cas, plus même dans le public que dans le privé.

Peut-on imaginer que le budget de l'État garantisse demain, et dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, les pensions de ses agents – même si la phobie de la baisse des impôts se dissipait? Le tout en garantissant aux actifs une politique salariale dynamique et un volume d'emplois publics correspondant aux besoins? Qui le croit? Si le slogan devait être pour les fonctionnaires «*Touche pas à ma durée de cotis'*», alors il faut s'attendre à ce que, de manière plus insidieuse, avec des conséquences plus lourdes et plus inégalitaires, ce soient les niveaux de pension, de salaire et d'emploi qui trinquent à moyen terme. Les fonctionnaires, actifs et retraités, pourraient alors, légitimement, nous reprocher de ne pas les avoir éclairés sur les vrais enjeux, finalement de les avoir mal défendus. En vous tenant ce discours, je ne vous incite pas à vous résigner à je ne sais quelle fatalité, je ne me situe pas sur le registre de la culpabilisation des fonctionnaires, je vous invite à ne pas vous tromper de combat, je vous invite à vous situer de manière offen-

Faire pénétrer le contre-pouvoir syndical là où il était exclu

sive, raisonnablement offensive, mais délibérément offensive. Car, il n'y a aucune raison que la réforme des retraites se résume, pour vous, à l'évolution de la seule durée de cotisation.

À cela d'ailleurs, vous devrez résister, pour mettre en avant, – comme dans le privé –, dans la négociation, l'objectif du taux de remplacement par rapport au salaire réel – je dis bien réel –, la durée de cotisations comme critère privilégié de départ, y compris avant 60 ans, et toute autre garantie qui sécurisera durablement le dispositif. Je pense notamment à la compensation des entrées tardives dans la vie active, à la prise en compte de la pénibilité au travail ou au maintien du droit à la retraite à 60 ans.

Au total, la réforme à laquelle nous aspirons est une question d'équité et d'efficacité pour la CFDT : c'est en avançant ensemble que nous réussissons ensemble.

Ceci posé, il reste à nous situer sur le rôle d'un complément que la capitalisation peut jouer.

Ce débat est prévu, jeudi, il est normal et il bon qu'il ait lieu. Car, derrière ce mot de capitalisation, il y a une charge émotionnelle forte. Il renvoie au refus de la solidarité, au pouvoir de l'argent, aux privilèges des plus riches. Peut-on pour autant se contenter d'un refus de principe ? Je ne le crois pas.

Il y a à ce débat, d'abord pour nous, un préalable, faut-il le rappeler, la définition d'une réforme de la retraite par répartition conforme à nos revendications. Ensuite, au nom de quoi les avantages de l'épargne retraite devraient-ils être réservés aux salariés des grandes entreprises et aux fonctionnaires bénéficiaires de la Préfon, en laissant, une fois de plus, les salariés des PME sur le côté ? Les salariés qui bénéficient de l'épargne salariale ont, sur leurs comptes en moyenne 90 000 francs (13 720 euros) : ils ont ainsi plus d'une année de Smic d'avance.

C'est au nom de la lutte contre les inégalités que nous revendiquons une aide fiscale pour les bas salaires afin qu'ils puissent se constituer eux aussi une épargne salariale. Cette revendication, qui nous a été refusée dans le cadre de la loi Fabius, nous la maintenons.

Enfin, il nous appartient d'offrir aux salariés de réelles garanties collec-

tives. Nombreux sont ceux qui, de manière strictement individuelle, épargnent pour leur retraite. C'est pour leur assurer les protections nécessaires que nous avons exigé, avec la CGT, la CFTC et la CGC, l'engagement des gestionnaires d'épargne salariale sur les services offerts, l'orientation socialement responsable des placements et la création d'organes de surveillance composés majoritairement de représentants des salariés. Comme vous le voyez, nous sommes loin de ces fonds de pension nord-américains, qui gèrent l'essentiel des retraites des salariés là-bas.

Et nous sommes bien dans notre rôle en recherchant la meilleure articulation entre les intérêts des salariés, de tous les salariés, avec les valeurs collectives que nous défendons.

### ... La modernisation de l'État et des services publics

Des interventions fortes, convaincantes, en ont appelé à la modernisation de l'État et des services publics. D'abord, pour affirmer la nécessité d'un État qui n'abandonne pas ses prérogatives au motif que la nature et le périmètre de ses missions évoluent. À la CFDT nous l'affirmons, nous avons besoin d'une puissance publique qui évite tout autant les écueils de la magnificence que de la diabolisation du marché, de la mondialisation ou de l'Europe. Une puissance publique capable de comprendre, d'éclairer et d'investir ces domaines, pour y penser et pour y conduire des politiques dynamiques et assumées dans le sens de l'intérêt général. C'est le sens de notre appel à la réforme des modes d'organisation et de décision de l'État.

À la CFDT, nous voulons préserver et conforter les services publics. Ils sont indispensables à l'égalité et à l'effectivité des droits, à la solidarité et à la cohésion sociale. L'accès à des services publics de qualité doit se vérifier dans les faits et au quotidien. Vous en avez donné plusieurs illustrations. Lutter contre les dysfonctionnements

des services publics, améliorer leur efficacité, c'est la meilleure garantie de leur pérennité.

C'est le sens de notre appel à la réforme de ces services. Des réformes évidemment qui ne visent pas à les menacer mais, au contraire, à restaurer leur mission et à assurer leur performance. De ce point de vue, c'est tout simplement d'un retour aux sources qu'il s'agit.

Et je tiens ici à m'inscrire en faux contre l'idée qui consiste à rendre tous les fonctionnaires responsables des réformes avortées. Il faut s'inscrire en faux contre l'idée que l'intérêt général, qui appelle à la modernisation des services publics, serait inconciliable avec les intérêts des fonctionnaires. C'est la noblesse des fonctionnaires, et c'est ce qui fonde leur statut, que d'être porteurs de l'intérêt général, que d'être au service du public. Il n'est pas vrai que, tous, refusent les changements ou s'arc-boutent sur des situations acquises et immuables. Des fonctionnaires aspirent à faire bouger leurs administrations et s'exaspèrent de l'immobilisme ambiant. Et tout cela ne rend pas illégitime la défense de leurs propres conditions de salaires, de travail et d'emploi. La CFDT a la responsabilité de les soutenir, de les rassembler, de les mettre en mouvement. Elle le peut, elle le doit, et elle y gagnera en image et en audience.

Bien sûr, cela a ses exigences. La première c'est de couper l'herbe sous le pied à l'idée que la modernisation des services publics passe par une réduction drastique des moyens, c'est-à-dire par la baisse des impôts et des emplois. Accroître l'efficacité et la qualité des services publics passe, justement, par la relégitimation de l'impôt. En établissant un lien plus direct, plus perceptible, entre l'effort contributif de chacun et l'efficacité des services rendus ou disponibles. En maintenant à l'impôt son caractère progressif, en élargissant l'assiette des prélèvements, en simplifiant ses modalités de prélèvement. *A contrario*, l'idée que le fort taux de prélèvement ou le nombre le plus élevé d'emplois publics garantiraient mécaniquement efficacité et qualité des services publics, cela n'est pas

**Nous voulons préserver et conforter les services publics**



notre idée. Les exigences d'évaluation des politiques et des services publics, la question du niveau et de la répartition des emplois publics, sont, seront des éléments constitutifs des réformes.

### → Refondation sociale, le sens de notre engagement

Fort normalement, la refondation sociale a été présente dans vos interventions.

Je veux d'abord relever, qu'à une exception près, personne n'a contesté le choix du Bureau national. Certains se sont interrogés sur le bilan, maigre à leurs yeux, avec un coût élevé pour la CFDT : son image brouillée et son isolement. D'autres posent plus sérieusement la question : « *et maintenant ?* ». Le Bureau national a fait son choix en étant parfaitement au clair sur les intentions de la nouvelle équipe dirigeante du Medef. Celle-ci voulait en découdre avec le gouvernement, désertter la politique contractuelle nationale et se désengager du paritarisme à la Sécu.

Notre choix a été dicté par des considérations de circonstance, – nous ne voulions pas que les syndicats et les salariés soient des spectateurs ou des otages impuissants dans le match gou-

vernement-patronat. Elles ont conduit le Bureau national à décider l'engagement de la CFDT, comme toutes les autres confédérations syndicales, dans l'exercice de la refondation sociale.

Notre choix a été dicté aussi par des raisons de fond – ouvrir avec le patronat la confrontation sur les relations professionnelles et la négociation collective, faire de la démarche contractuelle l'alternative à l'opposition stérile entre étatismes et libéralisme.

Alors, c'est une évidence, le contexte n'était pas des plus porteur : arrières-pensées et contradictions patronales, gouvernement assimilant, dans ce contexte, l'accord collectif à un acte d'hostilité à son égard, et les divisions syndicales. C'est la fonction du syndicat que de se « coltiner » le patronat, tel qu'il est. Pas plus que les salariés ne choisissent leur patron, nous ne choisissons nos interlocuteurs. Discuter avec le patronat, ce n'est pas le dédouaner. Ce n'est pas, non plus, se livrer à un simulacre de négociations, c'est faire vivre la conflictualité naturelle entre des intérêts divergents. Ce n'est pas parce qu'un exercice est difficile, parce qu'un résultat est imparfait, qu'il faut douter du bien-fondé de la démarche.

Les résultats, parlons-en.

Au-delà des attentismes patronaux ou institutionnels qui existent, de nou-

veaux espaces d'intervention ont été ouverts à l'action syndicale professionnelle et interprofessionnelle. C'est vrai pour le Pare, pour la santé au travail, pour le développement du dialogue social dans les entreprises artisanales. Des résultats incomplets, que nous ne saurions pour autant négliger. Résultats surtout qui restent à concrétiser, à conforter par notre propre pratique syndicale !

Plus encore, les questions du paritarisme à la Sécu, des relations professionnelles, de la reconnaissance et de la représentativité des acteurs collectifs, ou de la validation des accords et de leur articulation à la loi, sont sur le devant de la scène.

Pourquoi pensez-vous qu'ils sont là ? Parce que l'exercice de la refondation sociale a été l'occasion de capitaliser la réflexion et l'élaboration collectives que nous avons conduites antérieurement ; parce que la refondation sociale a été l'occasion de capitaliser le rapport de force que nous avons su créer par nos pratiques de mobilisations, de négociations sur la RTT et tous les autres champs revendicatifs.

C'est maintenant, c'est demain qu'il faudra récolter ce qui a été semé dans la confusion parfois, dans la controverse souvent, mais qui a été semé. Voilà, au total, de quoi mesurer qu'une dynamique a été lancée, qu'au-delà des

acquis d'aujourd'hui, d'autres acquis sont à portée de main.

### ... Notre place dans le paysage syndical

Mais la refondation c'est aussi un impact sur les relations intersyndicales. Je le répète. Si nous avons été conduits à plusieurs reprises, au cours de ce mandat, à un relatif isolement. Si nous avons été conduits à l'assumer, du haut en bas de l'organisation, nous n'avons pas vocation à le cultiver, encore moins à l'ériger en principe stratégique. Alors y aurait-il une contradiction entre la position que nous avons adoptée en faveur de l'accord majoritaire, dans des relations professionnelles renouvelées, et la pratique contractuelle actuelle, qui rend valide un accord signé par des organisations minoritaires ?

En faisant le choix d'une réforme de la négociation collective, nous ne décidons pas de nous appliquer à nous-mêmes, et par anticipation, des règles que tous les autres continueraient à ignorer, et qui auraient pour effet la paralysie de la négociation. Nous jouons, aujourd'hui, sur le terrain de la politique contractuelle, avec ses règles d'aujourd'hui.

Jouer en solo dans le paysage syndical français n'a pas été un choix. Cela a été une nécessité. Les divisions syndicales

sont à l'évidence un handicap à la rénovation des relations sociales, à la légitimation de la négociation sociale.

Elles sont souvent d'ailleurs le prétexte à des interventions mal calibrées de la part de l'État. Elles devront donc, tôt ou tard – le plus tôt sera le mieux –, faire place à des coopérations plus étroites, assises sur la conviction qu'elles favoriseront le rapport de force syndical et, qu'au total, ce sont les salariés qui en tireront bénéfice. Cela est possible, y compris dans les conditions d'aujourd'hui. J'en veux pour preuve la création du Comité intersyndical de l'épargne salariale.

Cet exemple, de bon augure, reste pour l'instant plutôt une exception qui ne doit pas nous faire sous-estimer com-

bien les règles actuelles de la négociation collective – représentativité des acteurs et validité des accords – incitent au chacun pour soi plutôt qu'à l'obligation de s'entendre. Combien elles pèsent négativement, et lourdement, sur les comportements patronaux et syndicaux. La réforme, que nous avons proposée de la négociation collective, instaurant à cet égard des règles nouvelles, mise sur le changement de comportement qu'elles induiraient chez tous les acteurs. Elle ne vise, en aucun cas, à écarter qui que ce soit du jeu contractuel. Certains, parmi nous, y voient un pari risqué, source de paralysie. Je sais que ce point de vue s'appuie sur l'analyse des pratiques actuelles des uns et des autres.

L'argument ne doit donc pas être rejeté d'un revers de la main. Pourtant, le système actuel est à bout de souffle, il ne peut plus répondre à notre ambition. Le Bureau national a acquis la conviction que cette réforme est de toute première importance et de toute première urgence.

Et elle serait l'occasion de mesurer le niveau réel d'engagement patronal, car vous avez été nombreux à épingler la tiédeur patronale, voire la résistance ouverte à l'exercice de ses responsabilités contractuelles ou paritaires, à une vraie réforme de la négociation collective, mise en évidence à l'occasion de la négociation sur les voies et moyens de la négociation collective.

C'est une réalité. Le Medef ne peut pas éternellement utiliser l'alibi de la division du camp syndical pour masquer ses propres oppositions et ses propres contradictions face à une réforme qu'il verrait bien simplement réduite à bousculer la hiérarchie des normes.

Si le patronat veut être crédible, il doit passer de la rhétorique du dialogue social à l'engagement concret. Il doit admettre le principe de la généralisation de la représentation collective et syndicale des salariés, d'une élection de représentativité, une évolution des critères de validation des accords, au niveau de la branche comme de l'entreprise.

Quant au Gouvernement, il ne lui suf-



fira pas d'afficher le dialogue social comme une priorité de son action. Nous le prenons comme un engagement. Encore faut-il que celui-ci ne se résume pas à appeler les partenaires sociaux à négocier sans se prononcer lui-même sur la nécessaire réforme de nos relations professionnelles. Nous avons besoin, vous l'avez dit, d'un cadre légal clair, lisible, et s'imposant à tous. C'est l'ordre social public et les principes fondamentaux que la loi doit définir. Nous en sommes bien d'accord.

Ce n'est donc pas simplement un degré supplémentaire de « liberté » et un champ plus étendu de compétences que nous réclamons pour les partenaires sociaux, et qu'il suffirait à l'État d'octroyer. Entre l'interventionnisme, qui tient les partenaires sociaux en laisse, et le laisser-faire style : « *Je m'en lave les mains* », il y a à inventer une articulation respectueuse et responsable des rôles et des fonctions de chacun entre l'État et les partenaires sociaux.

Et l'État lui-même n'abandonnera pas alors pouvoir et prérogatives, il y trouvera au contraire l'occasion et le

**Nous jouons sur le terrain de la politique contractuelle**



moyen de sa modernisation et de son efficacité renouvelée.

### • Le contexte politique

Ces réflexions débouchent naturellement sur les réactions qui ont été les vôtres sur le contexte politique. Et d'abord sur ce qu'une organisation comme la CFDT peut faire d'utile, sans déroger à ses principes d'indépendance. Il faut d'abord, répétons-le, se rendre aux urnes. Les élections législatives vont permettre à chacun et à chacune de faire valoir, au premier tour, ses préférences personnelles en faveur des candidats démocrates. Et si un candidat du Front national se trouvait en position de l'emporter au deuxième tour, alors, il faudrait faire barrage à l'extrême droite par un vote républicain.

Au-delà, ce que nous devons souhaiter, c'est que la confrontation démocratique ne se réduise pas durablement à un tête-à-tête droite-extrême droite. Ce n'est pas un signe de bonne santé démocratique. La démocratie a besoin de partis et de polarités qui structurent des opinions, des projets et des pra-

tiques politiques. À cet égard, la gauche doit relever le défi de sa refondation, elle doit tenir toute sa place. Notre vie démocratique en a besoin. Et, au-delà de l'exercice électoral, ce qu'appellent les résultats du 21 avril et du 5 mai, c'est finalement l'invention d'une culture politique nouvelle.

Une culture politique qui place l'impératif de la réforme au cœur des transformations sociales qu'exigent les mutations à l'œuvre dans nos sociétés. Une culture de la réforme qui n'est pas un moyen terme entre les radicaux en recherche de nouveaux mythes révolutionnaires et les libéraux professant le culte du marché et de l'État faible.

Une culture de la réforme qui se réfère à des choix de société, qui en annonce et en assume la couleur. C'est la conjugaison des solidarités collectives et de la responsabilité individuelle. C'est l'optimisation du marché et l'efficacité de l'État et des services collectifs. C'est l'ouverture à l'Europe et au monde et l'intégration garantie à tous. Pour cela, il ne suffit pas d'interpeller les politiques. Il faut aussi, vous l'avez dit, mesurer et assumer nos responsa-

bilités. Nous ne pouvons le faire que si nous dressons le bon diagnostic. De ce point de vue, deux écueils doivent être évités. L'autoflagellation pour commencer : la CFDT n'a aucune raison de se sentir coupable. Le misérabilisme ensuite : considérer que les inégalités et la précarité expliqueraient à elles seules le problème, ce serait tomber dans le piège que nous tend justement la rhétorique populiste.

Il existe certes des causes sociales à la montée du FN. Mais ses électeurs ne sont pas seulement des ouvriers en difficulté ou des chômeurs. Ce sont aussi ces habitants d'une petite commune de l'Ain qui se plaignent du bruit sous leurs fenêtres. Le vote FN est aussi un vote de la peur, dont celle de l'insécurité, phénomène auquel nous allons devoir nous intéresser de près et sans tabou, car c'est la seule manière de faire clairement la part des fantasmes et des réalités. Mais nous devons également admettre que c'est l'inspiration raciste et xénophobe du FN qui lui attire ses suffrages. Nous sommes, de ce point de vue, en première ligne dans la lutte contre les discriminations et comportements racistes dans les entreprises.

Enfin, le séisme du 21 avril ne se réduit pas aux résultats du FN. Il faut aussi s'interroger sur les raisons de l'abstention record et sur le succès relatif de l'extrême gauche. Laquelle conduit, sur un autre registre, à d'autres impasses. Les logiques de radicalité, de rejet et de dénonciation ne font jamais appel à la conscience et au jugement des personnes. Elles renforcent les sentiments d'impuissance et de désespoir qu'elles prétendent combattre.

Que pouvons-nous, que devons-nous faire à présent ? Une des raisons premières de notre syndicalisme est d'être le creuset d'une citoyenneté active et le lieu de formation d'une conscience sociale. Plus que jamais, mieux que jamais, il nous faut être des acteurs du développement de la culture démocratique. Nous sommes au clair sur notre conception du rôle de chacun, le politique, la société civile ; sur ce terrain, nous n'avons plus à craindre les confusions entre culture politique et esprit partisan.

Vous avez naturellement souligné l'ampleur de la tâche et des enjeux à relever.

### ... L'enjeu de développement

Tout salarié, homme ou femme, est un adhérent potentiel de la CFDT avez-vous dit. À tout âge de la vie, des jeunes aux retraités. Dans les petites entreprises comme dans les grands établissements. Dans toutes les catégories du salariat et dans toutes les professions. Dans le secteur privé comme dans la Fonction publique. Une ambition d'un développement à grande échelle qui n'exclut donc aucune cible. Mais une ambition qui appelle un nouveau coup de collier et des priorités identifiées.

### ... L'enjeu de la formation

Pour permettre à chacun de nos adhérents d'être partie prenante de notre action. Pour permettre à chacun de nos militants d'être à l'aise dans ses responsabilités. Pour assurer le renouvellement de nos responsables et le passage de génération.

### ... L'enjeu de la mixité

Avec, en particulier, à ce congrès un pas de plus à faire vers la parité du Bureau national. Avec la double candidature – et donc la double élection – pour atteindre l'objectif, pour assurer la mixité de façon durable.

### ... L'enjeu de l'adaptation de nos structures

En recherchant leur viabilité et leur complémentarité. Vous avez dit, à cet égard, vos craintes et vos difficultés mais vous avez aussi témoigné des évolutions engagées et des améliorations qu'elles permettent dans l'efficacité de notre action.

### ... L'enjeu des moyens financiers

Les premiers moyens, vous l'avez rappelé, sont ceux que nous donnent les adhérents. Vous avez dit aussi les insuffisances et celles-ci ne sont pas contestables. Le Bureau national a commencé à y répondre en engageant la recherche de nouveaux moyens et en prévoyant un bilan de la charte financière avant d'éventuelles adaptations. La Cnas et sa branche action créée à Lille apporte aussi des moyens nouveaux à exploiter. D'ores et déjà, et sans attendre, nous pouvons, nous devons, augmenter nos moyens par l'application effective de la charte financière. Savez-vous qu'en trois ans, la cotisation moyenne a perdu 5 % de sa valeur au regard de l'indice d'augmentation du salaire moyen de base. En clair, un ajustement régulier des cotisations aurait permis aux syndicats d'augmenter leurs recettes de 5 %. La perte cumulée pour toutes les

structures est de 6 millions d'euros, c'est-à-dire oui, vous avez bien compris, 42 millions de francs, sur cette même période. C'est un appel que je vous lance à vous les syndicats. Ne négligez pas de revaloriser régulièrement le montant de la cotisation, vos ressources et celles des autres structures s'en porteront mieux.

J'en arrive au terme de mon propos. Pendant ces trois ans, la CFDT s'est affirmée comme une force sociale en développement.

Parce que nous avons su affirmer notre indépendance. Parce que nous avons su affirmer une conception et une pratique des rapports sociaux. Nous avons su nous rassembler sur des choix fondamentaux qui ont permis à la CFDT de se situer, d'être identifiée et d'agir dans la cohérence.

La CFDT s'est affirmée comme une force sociale en action. Une force qui change le présent et façonne l'avenir. Certes, il reste beaucoup à faire, mais alors que vous allez porter, à travers votre vote, votre appréciation sur le rapport d'activité qui englobera quitus du rapport financier. Vous ne serez pas étonnés si je vous appelle à donner au Bureau national le quitus qu'il mérite ? Mon avis est, en tout cas, qu'il y a vraiment beaucoup de raisons, beaucoup de bonnes raisons, de voter ce quitus. À vous d'en juger. ●

#### Vote résolution rapport d'activité

Inscrits	32 184	
Votants	31 305	
Nuls et abstentions	545	
Exprimés	30 760	
Pour	24 151	78,51 %
Contre	6 609	21,49 %

# Modifications des statuts

# Modifications des statuts

## Présentation

par **Jacky Bontems**

**L**e congrès est appelé en premier lieu à décider de modifications statutaires.

### → La périodicité des congrès

De même que de nombreuses fédérations et régions, le Bureau national s'est interrogé sur la périodicité de notre congrès confédéral avec le souci de s'appuyer sur les conclusions du congrès de Lille visant à améliorer notre démocratie délibérative.

La majorité des fédérations et des unions régionales a déjà adopté le rythme de quatre ans pour la tenue de leur congrès. Prendre le même rythme pour notre congrès permet une harmonisation du pouls de la vie démocratique de toute l'organisation, de mettre en adéquation les rythmes de fonctionnement des structures, y compris pour l'élaboration et la gestion de la politique des responsables et l'élection du Bureau national. Une meilleure implication des syndicats, c'est aussi et surtout notre objectif à travers cette réforme. Nous devons encore et toujours améliorer la préparation collective du congrès confédéral comme des autres congrès, vous nous l'avez dit et redit lors de nos déplacements et rencontres de ces derniers mois.

#### Vote « Périodicité des congrès »

Inscrits	32 184	
Votants	30 065	
Nuls et abstentions	330	
Exprimés	29 735	
Pour	26 603	89,47 %
Contre	3 132	10,53 %

### → Les retraités

Nous souhaitons acter statutairement les évolutions engagées dans l'organisation des retraités au cours de cette mandature. Tout dernièrement le congrès de Lille a, à la fois, souligné l'enjeu pour la CFDT d'être présente dans ce groupe social en expansion, appelé de plus en plus à peser socialement et économiquement et souhaité la relance d'une réflexion visant à accroître notre influence et à ajuster la place des retraités dans notre organisation.

Plus particulièrement, nous avons été sensibles au fait que la syndicalisation des retraités ne progresse pas dans les mêmes proportions que dans l'ensemble de l'organisation, et que l'UCR rassemblait deux types de structures UDIR et UFR qui cohabitent plus qu'elles ne sont en synergie, provoquant des disparités dans les taux de cotisations, dans l'information et l'action.

Or la réalité nous montre que leurs problèmes dans la cité et le quartier sont déterminants. Dans leur vie quotidienne, ils ont des besoins spécifiques qui dépassent les seules questions de retraite: transport, santé, culture, loisirs, logements, etc. auxquels il faut répondre. Ces données et les évolutions en cours, y compris la place croissante des mobilités, exigent que leurs revendications soient construites et portées sur une base territoriale. Cette organisation, par la proximité géographique, permet de construire et d'agir sur des revendications adaptées à des spécificités très concrètes liées aux réalités.

Cependant, pour prendre en compte la réalité particulière des régimes spécifiques qui conduisent à conserver un lien fort avec le secteur d'origine du retraité, nous proposons de maintenir, là où elle existe, l'organisation profes-

sionnelle des retraités utile pour l'action revendicative et la fidélisation des adhérents concernés.

Le premier objectif est de donner à l'union territoriale de Retraités (UTR) la fonction de structures politique de base. Elle aura les mêmes droits et devoirs qu'un syndicat et il y aura une règle commune pour tout le monde. Étant bien entendu que l'adhésion reste possible de deux manières, soit l'adhésion directe à l'UTR, soit dans le cadre de la filière UFR.

Ensuite, il s'agit de favoriser une meilleure intégration des retraités à la vie confédérale. Et enfin, d'agir sur les taux moyens de cotisations pour les réunifier à terme autour d'un taux unique égal à 2/3 du taux d'appel des actifs, soit 0,50 %.

Le prochain congrès confédéral devra traduire l'évolution de l'UCR par une modification de la charte financière.

Cela veut dire aussi que l'adoption des modifications statutaires par ce congrès entraînera la suspension des articles 12.2 à 12.8 de la charte financière confédérale jusqu'au prochain congrès. Durant cette période transitoire, ce sont les dispositions financières de l'UCR, en lien avec le Bureau national, qui déterminent le taux et la répartition des cotisations des adhérents retraités.

#### Vote « Évolution de l'UCR »

Inscrits	32 184	
Votants	29 937	
Nuls et abstentions	406	
Exprimés	29 531	
Pour	22 607	76,55 %
Contre	6 924	23,45 %

## ... La mixité

Nos propositions sur la composition du BN et du CN sont un levier pour une nouvelle et grande ambition : renforcer la place des femmes dans notre organisation. Un changement nécessaire compte tenu du poids et de la place des femmes dans notre société. Un changement nécessaire pour irriguer la CFDT des compétences et du regard spécifique qu'apportent les militantes, pour enrichir nos débats et rendre mixtes nos propositions et nos actions. Un changement nécessaire compte tenu de la composition de nos adhérents et du bilan tiré de vingt ans d'expériences. Le congrès de Metz, en 1982, fut le signal d'une politique d'impulsion de la mixité dans nos structures par des mesures volontaires de quotas dans nos instances confédérales, qui se sont ensuite déclinées dans les organisations.

Vingt ans d'initiatives, relayées par toutes les structures, avec des outils d'impulsion comme les chartes mixité, avec des réformes statutaires dans de nombreuses organisations, avec l'évolution des statuts conseils pour les syndicats.

Vingt ans couronnés de résultats indéniables : 43 % d'adhérentes, environ un quart des postes de responsabilités sont occupés par des militantes, la fonction de secrétaire général se féminise... Mais aussi, au final, un regard lucide et trois défis à relever :

- fragilité des avancées marquée par les difficultés à l'occasion du renouvellement des responsables ;
- décalage entre la démographie de nos adhérents et celles de nos instances politiques ;
- insuffisance notoire de responsables féminines dans les strates intermédiaires de l'organisation notamment dans les syndicats, et cela même dans les organisations fortement féminisées. Ces trois défis sont bien évidemment complémentaires, ils doivent être abordés dans un même ensemble, dans une même logique. Ils tracent une nouvelle ambition politique pour toute l'organisation, augmenter la mixité à tous les niveaux, par étapes, avec en perspective :
  - la mixité proportionnelle à la féminisation de leurs adhérents pour les fédérations ;



- la parité pour l'interprofessionnel et donc la confédération.

Une ambition qui s'appuie une nouvelle fois sur des mesures volontaristes parce que l'intégration des femmes à la vie syndicale, aux structures syndicales, n'a rien d'automatique. Compter sur le temps qui passe, c'est manifestement se mettre la tête dans le sable. Des mesures, des moyens et des outils spécifiques demeurent indispensables.

### Le Bureau national

La modification consiste à passer dans un rapport de 9 hommes maximum pour 5 femmes au minimum, ce qui implique de modifier l'article 18 des statuts. Il s'agit de faire en sorte que les 5 postes minimum réservés aux militantes soient effectivement occupés, tout en tenant compte des réalités d'aujourd'hui concernant les responsables dans nos organisations. C'est pour cela que, dans l'esprit de nos statuts actuels, je le répète, ces postes peuvent être pourvus par la procédure de double candidature. Une procédure indispensable et volontariste pour consolider un choix clair de

mixité. Enfin, je rappelle que les 14 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales, doivent provenir d'au moins 10 organisations distinctes.

### Le Conseil national

La nouvelle rédaction de l'article 15 de nos statuts vous propose d'augmenter l'obligation de mixité des délégations au CN et d'instaurer la parité immédiate pour les organisations comptant 50 % d'adhérentes et plus.

Pour permettre cette parité, des nombres pairs de délégués seront instaurés pour toutes les tranches de délégations. Cette réforme augmente le nombre global de membres du CN de 14 personnes. ●

### Vote « Mixité des structures »

Inscrits	32 184	
Votants	30 271	
Nuls et abstentions	545	
Exprimés	29 726	
Pour	26 408	88,84 %
Contre	3 318	11,16 %

## Périodicité des congrès

### Article 13: Tenue du congrès

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

*La modification proposée porte sur ce seul 1<sup>er</sup> paragraphe. La suite de l'article 13 demeure donc inchangée.*

## Évolution de l'UCR

### Article 5 bis: Autres regroupements

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

L'union confédérale des Retraités (UCR-CFDT) regroupe les retraités organisés dans les unions territoriales de Retraités CFDT (UTR). Les règles énoncées aux articles 7, 8 et 9 des présents statuts s'imposent aux unions territoriales de Retraités. L'union confédérale des Ingénieurs et Cadres (UCC-CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

### Article 11: Composition du congrès confédéral

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

Les retraités sont représentés au congrès par des délégués régulièrement désignés par les unions territoriales de Retraités. Seules les unions territoriales de Retraités ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Les nombres de voix et de délégués attribués à chaque union territoriale de Retraités sont déterminés selon les modalités définies pour les syndicats

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

Les membres du Bureau national sont délégués au congrès.



Les syndicats et unions territoriales de Retraités qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'union territoriale de Retraités, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'union confédérale des Retraités, de l'union confédérale des Ingénieurs et Cadres, membres du Bureau national.)

#### **Article 17 :** Délibération du Conseil national

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

Les votes à main levée sont admis, sauf si, au moins deux organisations réclament un vote par mandat

## Mixité des structures

#### **Article 15 :** La composition du Conseil national

Le Conseil national est composé :

- de représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles à raison de :
  - deux représentants pour les organisations comptant moins de 25 000 adhérents dont au moins une femme si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus ;
  - quatre représentants dont au moins une femme pour les organisations ayant entre 25 000 et 65 000 adhérents et dont au moins deux femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus ;
  - six représentants dont au moins deux femmes pour les organisations ayant entre 65 000 et 125 000 adhérents et dont au moins trois femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus ;
  - huit représentants dont au moins trois femmes pour les organisations ayant plus de 125 000 adhérents et dont au moins quatre femmes si l'organisation compte 50 % d'adhérentes et plus.

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

L'union confédérale des Retraités participe au conseil national dans les mêmes conditions avec voix délibérative :

- de deux représentants avec voix consultative pour l'union des Ingénieurs et Cadres (UCC) ;
- de deux représentants avec voix consultative pour l'union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (Uffa) ;
- des membres du Bureau national.

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

#### **Article 18 :** La composition du Bureau national

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

Il est élu à raison de :

- quatorze membres dont au plus neuf hommes et au moins cinq femmes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations ;
- quatorze membres dont au plus neuf hommes et au moins cinq femmes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles ;
- dix membres au plus sur une liste de candidats présentée par le Bureau national sortant ;
- un membre présenté par l'union confédérale des Ingénieurs et Cadres.

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

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

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

**1**  
**Construire**  
**le plein-emploi:**  
**l'ambition**  
**de la CFDT**

# Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT

## Présentation

par Annie Thomas

**N**ous avons écrit « plein-emploi » et pas seulement « emploi ». L'expression est lourde de sens et d'exigences. Elle traduit notre volonté d'enrichir et de renouveler la manière d'aborder notre combat contre le chômage. Cet axe essentiel de la politique syndicale CFDT doit s'engager dans une nouvelle étape. Nous devons le faire dans un paysage renouvelé, que je caractériserai par un constat, un problème et une obligation.

Le constat d'abord : nous sommes ancrés dans l'espace européen face aux grands vents de la mondialisation et des mutations scientifiques et techniques. C'est notre point d'appui pour avancer vers une croissance économique forte, basée sur une régulation sociale et politique.

Un problème ensuite : il nous faut tirer toutes les conséquences de l'évolution démographique. La population active risque de se restreindre, au moment où elle doit porter un poids croissant de retraités et la formation de jeunes plus nombreux.

Une obligation enfin : nous devons construire de nouvelles garanties collectives qui permettent d'assumer les instabilités de statuts, de contrats et de lieux de travail, engendrées par les mutations que nous vivons.

Dans ce contexte, il ne s'agit certainement pas de faire confiance aux forces spontanées du marché et de la croissance. Moins que jamais nous devons

laisser seul l'individu face à lui-même. Moins que jamais, nous devons baisser la garde sur l'action collective et la construction de solidarités.

Parce que s'organiser collectivement est en soi constitutif de liens sociaux rendant responsables les individus. Parce que cela permet d'affronter le réel, de construire des forces capables de le réformer dans la durée. Parce que vivre le débat démocratique est toujours porteur de prises de conscience. Parce que seuls des corps intermédiaires représentatifs peuvent négocier une gestion raisonnée et sociale des incertitudes pour assurer à chacun les sécurités auxquelles il a droit.

### ...> Le plein-emploi, une responsabilité européenne

La première de ces sécurités est celle du travail, support de toute démarche d'émancipation et outil essentiel de la lutte contre l'exclusion. Cette conception que porte notre syndicalisme implique le rejet des poches d'assistance et d'exclusion. Entendons-nous bien. Une société du plein emploi n'est pas une société sans chômage. C'est une société où celui-ci se réduit à une brève transition entre deux emplois. Elle est indissociable d'un travail de qualité, socialement reconnu et rémunéré en conséquence. Que chacun mesure combien cet objectif est ambitieux. Sa traduction effective demandera des efforts et de la persévérance. Elle suppose également une force de

conviction et une capacité collective de la CFDT pour convaincre les salariés et nos concitoyens.

Il nous faut ainsi amplifier notre pression pour que les 35 heures concernent effectivement tous les salariés, et d'abord ces 40 % de salariés qui vivent dans des entreprises de moins de 20 employés.

La recherche du plein emploi est rendue plus facile par une croissance soutenue. Celle-ci a besoin de la coordination des politiques économiques au niveau de l'Union européenne, de progrès significatifs dans l'harmonisation fiscale et sociale, de davantage de capacité de décision politique européenne. Faire du plein emploi une réalité est une responsabilité de l'Europe. N'oublions pas que la progression vers le plein-emploi est un facteur de croissance. Avec cet objectif, la CFDT affirme une vision optimiste du monde. Un tel processus dynamique demande à être porté et enrichi par les quatre axes d'intervention syndicale de la résolution.

Rapprocher la demande d'emploi de l'offre est le premier terrain d'intervention syndicale. Dès qu'une phase durable de croissance s'instaure, les plaintes sur les difficultés de recrutement, qui sont autant de freins à la progression du taux d'emploi, ne tardent pas à s'exprimer. La résolution propose d'anticiper en agissant d'abord en direction des jeunes. De ce point de vue, la lutte contre l'échec scolaire et la mise en place d'un crédit de retour en formation sont des points d'appui à une formation qui doit s'imposer demain. Mais nous pensons qu'il faut

## Résumé

un changement d'échelle pour l'accès des jeunes au marché du travail par les formations en alternance.

Pour anticiper dans les entreprises, le syndicalisme doit peser sur les comportements des employeurs par une négociation annuelle sur la gestion prévisionnelle des emplois, des âges et des qualifications. Enfin, il nous faut réduire le temps passé au chômage par l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi, qu'il relève ou non du Pare. Car pourvoir rapidement et durablement les offres disponibles participe au développement de l'emploi. Encore faut-il rendre attractif le retour à l'emploi par des rémunérations et des conditions de travail qui valorisent les métiers, par les dispositions de cumul de différents types de ressources ou la « prime pour l'emploi ».

### ✦ L'accès de chacun à la formation qualifiante

Notre deuxième grand axe d'intervention, c'est la formation tout au long de la vie et l'accès de chacun à la formation qualifiante. La qualification professionnelle et la capacité à évoluer sont des atouts face à la précarité. D'où notre revendication d'une garantie collective à un accès individuel à la formation qualifiante, utilisable tout au long de la vie professionnelle, transférable d'une entreprise à l'autre. Puisque la négociation avec nos interlocuteurs patronaux n'a pas encore débouché, il nous faut revenir sur cet objectif.

Il s'agit de donner à chacun davantage de moyens pour faire face à la mobilité de l'emploi. J'entends par là tous les changements qui, en un processus permanent, viennent créer de l'emploi ou au contraire en supprimer. L'action collective doit intervenir pour donner à chacun les moyens de maîtriser cette mobilité. Il faut anticiper et développer une culture de veille stratégique dans

nos équipes pour éviter que les prises de décision ne reposent que sur le seul point de vue des actionnaires et des dirigeants.

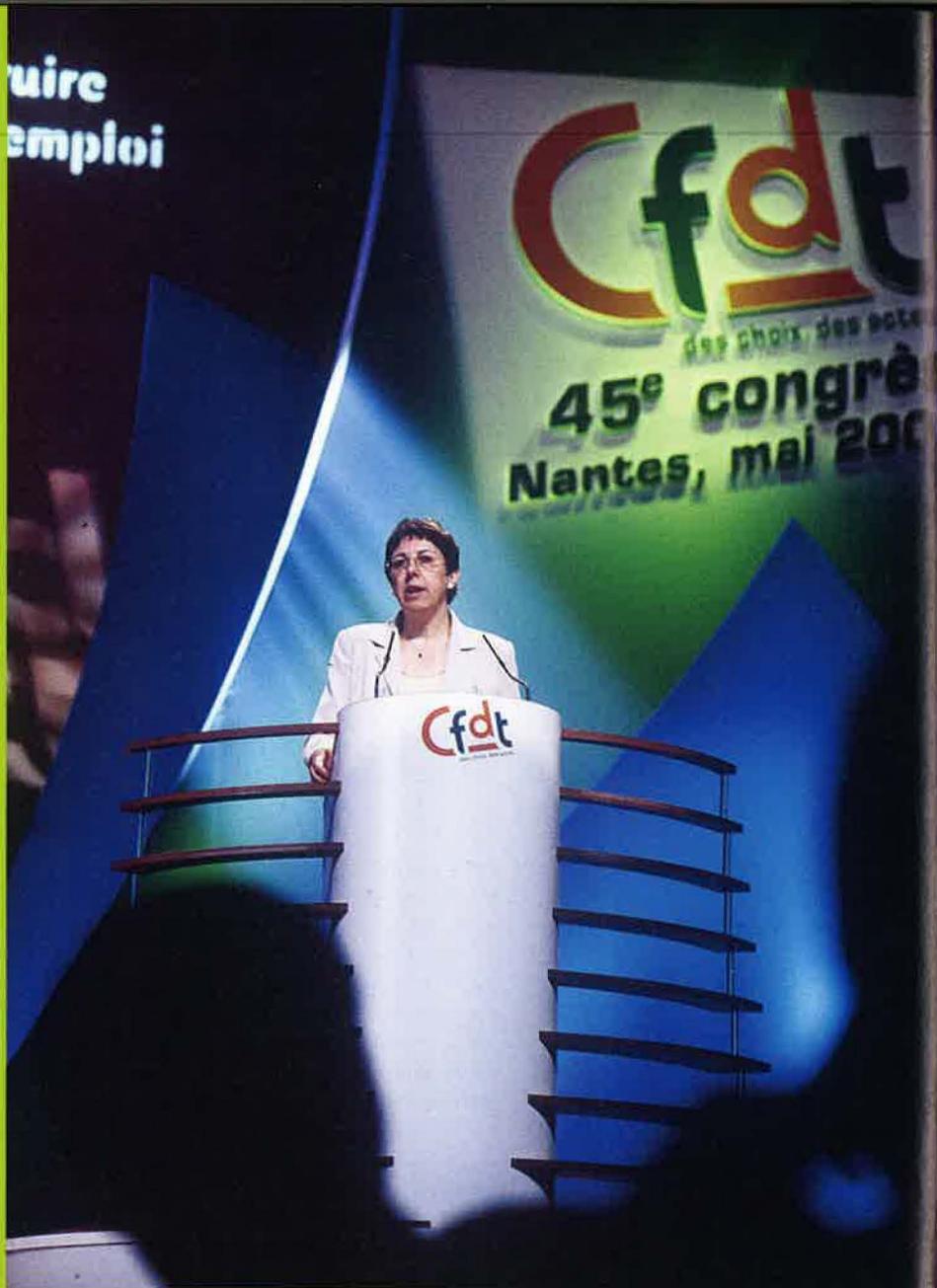
Là où cette mobilité des implantations se traduit par une baisse de l'emploi, nous défendons l'objectif CFDT « Zéro chômeur ». La mise en œuvre de la responsabilité sociale de l'entreprise doit se traduire par un dispositif direct ou mutualisé pour assumer le reclassement de tous les salariés concernés. L'entreprise doit assumer sa responsabilité territoriale, y compris dans les rapports entre donneurs d'ordre et prestataires ou sous-traitants. L'usage syndical de la loi sur l'épargne salariale devrait fournir une opportunité pour peser dans ce sens. Enfin, la CFDT utilisera le levier de la réforme du financement de la protection sociale pour qu'il soit le plus favorable possible au développement de l'emploi.

Au total, l'efficacité suppose une action conjuguée entre les acteurs

sociaux et avec les pouvoirs publics. Il y faut la volonté affirmée et partagée de dépasser les conflits d'intérêts et de rechercher des accords durables et cohérents.

La CFDT demande aux pouvoirs publics, à ceux qui auront à assumer demain les responsabilités gouvernementales et parlementaires, d'engager cette démarche.

Les situations conflictuelles ne manqueront pas et il faudra aussi résister aux sirènes des démagogues conservatrices. Ce qui suppose qu'à tous les niveaux de la CFDT, ces orientations soient portées par les équipes syndicales et par les adhérents auprès des salariés pour construire le rapport de force nécessaire. Faire partager la visée du plein-emploi est un objectif de transformation sociale, crédible, lisible, explicable. ●



# Construire le plein-emploi : l'ambition de la CFDT

## Amendements

### Débat n° 1

#### Le rôle des préretraites et des licenciements en fin de carrière

L'amendement déposé par le syndicat de la Métallurgie de Nantes et Région demande à supprimer la fin de la dernière phrase de l'article 3.2.1.9 « *tout en mettant un terme à l'usage massif et systématique des préretraites*».

#### Pour l'amendement

Les départs anticipés (avant 60 ans) ont toujours été un sujet sensible. Depuis plus de 30 ans, les départs anticipés existent, à la fois dans pratiquement tous les secteurs industriels de notre région et dans la métallurgie. Les salariés de toutes catégories veulent pouvoir gérer leur départ de l'entreprise. Les départs anticipés, au même titre que la RTT, sont des formidables gisements d'emplois. Ces deux mesures sont complémentaires, c'est autant de chômeurs en moins.

Deux exemples :

- l'Arpe a satisfait de nombreux salariés « ceux partis de l'entreprise et ceux qui y sont rentrés » ;
- les négociations dans les entreprises des départs anticipés dans le cadre du dispositif Casa ou Cats.

#### Contre l'amendement

**Syndicat des Services de Poitou-Charentes**

Quatre raisons nous opposent à l'amendement :

- il ne permet pas à la CFDT de s'inscrire dans la recherche de solutions dynamiques pour l'emploi des plus de cinquante ans ;

- il encourage une gestion quantitative de l'emploi et non une approche qualitative ;

- nous voulons proposer autre chose « que de jouir individuellement » d'une retraite bien rétribuée. Plutôt opter pour des actions qui construisent des liens entre les générations ;

- des solutions clés en mains, sur fond de licenciement ou de préretraite, ce n'est pas glorieux pour le syndicalisme. Le texte de la résolution ouvre des perspectives sur l'action revendicative pour les salariés entre 40 et 45 ans.

Il existe mille manières de développer une gestion solidaire des changements et d'engager la responsabilité de la CFDT. La résolution nous propose de les mettre en œuvre.

#### Le rapporteur

La résolution refuse la dérive de l'usage massif et systématique des préretraites et des licenciements de fins de carrière par le patronat et refuse la discrimination par l'âge.

Un usage raisonné des préretraites permet de mieux cibler les situations des personnels qui ont beaucoup d'ancienneté dans le travail ou qui exercent des métiers pénibles ou encore de mieux tenir compte de situations sectorielles.

Les préretraites ne sont trop souvent qu'une forme déguisée de licenciement. L'allongement de la durée de la vie ouvre le champ à une réelle gestion prévisionnelle et négociée des âges et des carrières.

Le premier capital de l'entreprise est constitué de l'expérience professionnelle et des compétences de ses salariés.

Ce débat permet d'affirmer la volonté de la CFDT de revaloriser l'image du travailleur expérimenté.

#### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 30 637  
exprimés : 29 958 ;

pour : 7 269 soit 24,26 %  
contre : 22 689 soit 75,74 %

L'amendement est rejeté

### Débat n° 2

#### Les plans sociaux dans les entreprises qui font des bénéfices

L'amendement déposé par le syndicat des Établissements et Arsenaux de l'État de Basse-Normandie demande de rajouter au début de l'article 3.2.3.4 : « *La CFDT agira pour qu' il n' y ait pas de plans sociaux dans les entreprises dont les résultats sont en progression. »*

#### Pour l'amendement

Si notre syndicat dépose cet amendement c'est pour alerter sur ce qui se passe dans les grandes entreprises. Alors que certaines d'entre elles engrangent des bénéfices exorbitants ou parfois délocalisent dans des pays socialement plus intéressants, doit-on accepter qu'elles licencient ?

Le social doit être notre cheval de bataille. Nous ne pourrions pas faire croire que nous défendons les salariés si nous défendons les plans sociaux

dans ces entreprises. Si l'entreprise est bénéficiaire, elle peut et doit payer — et non la collectivité nationale — les opérations de reclassement et les formations qualifiantes avant les licenciements.

On sait que les premiers touchés par les plans sociaux sont ceux qui coûtent chers, ceux de plus de 50 ans pour qui il est très difficile de retrouver un emploi.

L'heure n'est plus à limiter les dégâts.

### Contre l'amendement

**Syndicat Sidérurgie et Métallurgie Nord-Lorraine**

Il paraît évident que les bénéficiaires d'une entreprise en bonne santé doivent être les salariés.

Après vingt ans de plans sociaux dans la sidérurgie en Lorraine, on sait que ceux-ci ne contraignent pas l'entreprise. La réponse était davantage dans l'objectif de renforcer la sidérurgie dans le contexte international et d'assurer à chaque salarié un emploi par la formation. Aujourd'hui, la sidérurgie Lorraine est prête à faire face à la concurrence internationale.

Des milliers d'entreprises développent des stratégies plus négatives. Une filiale de Renault, en raison du coût onéreux d'un plan social, joue sur les 20 à 30 % d'intérimaires qui régulent les commandes et quittent l'entreprise dans la plus grande indifférence.

Nous devons réaffirmer que notre devoir est d'assurer un avenir à chaque salarié en sachant que c'est en dehors des plans sociaux que se produit le plus de licenciements.

### Le rapporteur

La première réaction lors de l'annonce de plans sociaux dans des entreprises bénéficiaires est bien sûr la réprobation. Le processus de mobilité des emplois est permanent. L'objectif de notre action est donc bien de peser sur ce processus. La logique de l'amendement est radicale et simpliste et met les salariés dans une situation de dépendance vis-à-vis de l'État. Notre objectif, c'est « Zéro chômeur », mais comment y arriver ? Pour nous, l'entreprise a l'obligation d'assumer le reclassement de tous les salariés concernés. Elle doit s'expliquer sur ses choix industriels comme sur sa politique de gestion de l'emploi. L'objectif, c'est

que les entreprises aient d'autres comportements envers les salariés. Rien ne vaut la prévention. Nous défendons notre capacité de contre-pouvoir, de contestation, de discussions par rapport aux stratégies des entreprises.

### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 31 499  
exprimés : 30 806 ;

**pour : 14 221 soit 46,16 %**  
**contre : 16 585 soit 53,84 %**

L'amendement est rejeté

## Débat n° 3

### Le développement des contrats en alternance

L'amendement présenté par le Sgen Alpes-Maritimes demande la suppression du mot « massif » dans l'article 3.2.1.2 sur le développement des contrats en alternance.

#### Pour l'amendement

Nous ne contestons pas la place de la formation alternée dans le cadre d'une offre diversifiée. Le développement massif comporte des risques et porte en germe des dérives qui sont contenues dans le texte. Il peut casser l'émergence de nouveaux métiers, exclure les populations marginales et les salariés étrangers, glisser vers une « formation maison ». De plus, l'effet d'aubaine financière sera accentué. En cas de développement massif de l'alternance, il faut également se pencher sur une remise en cause des formations initiales qui risquent d'être court-circuitées. Nous ne récusons pas la formation alternée si le jeune s'y inscrit dans le cadre d'un projet professionnel et si les organisations syndicales exercent un suivi et un contrôle. De plus, ce qui doit primer, c'est un vrai objectif de formation tout au long de la vie, dont le crédit formation serait un aspect.

#### Contre l'amendement

**Syndicat Construction et Bois Métropole Lilloise**

Notre secteur d'activité illustre l'import

tance du recours massif à l'alternance. Comme d'autres, nous souffrons d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée et du vieillissement de la population salariée. L'alternance, outil complémentaire à la formation initiale, permet de répondre à ces problèmes en proposant aux jeunes une première expérience, une sensibilisation au poste de travail et à ses dangers. Il l'aide à mieux connaître le métier au-delà des clichés. Il répond ainsi en partie aux exigences des employeurs. Ce système lève un obstacle à l'emploi.

La CFDT doit s'emparer du sujet pour développer massivement l'alternance tout en améliorant le contenu de ces contrats rôle du tuteur, statut de l'apprenti. Cela permettra un rajeunissement des effectifs et rendra le syndicalisme de nouveau attractif pour les jeunes.

#### Le rapporteur

La formation alternée s'inscrit dans l'objectif du plein emploi et en faveur d'une inflexion significative des politiques de recrutement.

Le développement massif de l'alternance doit se faire dans le cadre des politiques nationales de formation initiale avec l'école et en impliquant les entreprises. Nous accompagnons cet objectif d'une réelle revalorisation des conditions de travail, de la qualité de la formation et des conditions de rémunération dans les secteurs professionnels. Le débat se situe sur le qualificatif « massif ». Il faut passer à un autre rythme. Du CAP aux diplômes du supérieur, il y a là un champ immense à explorer. Les jeunes eux-mêmes plébiscitent ce type de formation.

Dans ces conditions, la formation en alternance favorisera la réussite professionnelle et réduira les difficultés de recrutement. C'est un engagement fort de la responsabilité syndicale vis-à-vis des jeunes.

### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 31 326  
exprimés : 30 594 ;

**pour : 11 963 soit 39,10 %**  
**contre : 18 631 soit 60,90 %**

L'amendement est rejeté

## Texte de la résolution

### **1** Depuis le congrès de Lille, la CFDT, par son action, a obtenu des avancées majeures afin que le droit au travail s'inscrive dans les faits

**1.1-** Les revendications de la CFDT, portées par les équipes syndicales, se sont concrétisées autour de quatre axes : la réduction négociée de la durée du travail, la réduction de la précarité, le développement des politiques actives pour l'emploi (Allocation de remplacement pour l'emploi-ARPE, Plan d'Aide au Retour à l'Emploi-PARE, aides au retour à l'emploi des chômeurs de longue durée et des handicapés), les actions de soutien à l'émergence de nouveaux métiers générés par les emplois-jeunes et à la création d'activités. Ces avancées sont indissociables du dynamisme de la négociation et des politiques de soutien à la croissance.

**1.2-** Dans un contexte de croissance plus vive, ces avancées ont contribué à doper la création d'emplois nouveaux et par là même à baisser le chômage : ainsi de nombreuses personnes (jeunes, femmes, chômeurs de longue durée, handicapés) ont retrouvé le chemin de l'emploi ou vu leur emploi consolidé (passage d'un emploi temporaire – contrats à durée déterminée-CDD ou intérim – à contrat à durée indéterminée, de temps partiel contraint à temps plein).

Les revendications de la CFDT appellent de nouveaux développements :

- par la généralisation de la réduction du temps de travail effective et négociée pour tous les salariés, et notamment ceux des très petites et moyennes entreprises-TPE-PME ;
- par le développement, la solvabilisation et la professionnalisation des nouvelles activités liées à l'environnement, aux loisirs et aux services aux personnes.

**1.3-** La baisse du chômage, dans un contexte général incertain, marque le pas. Des franges de populations connaissent des situations durables de marginalisation. La CFDT ne s'y résigne pas.

L'action syndicale doit donc franchir un nouveau palier et développer une stratégie du plein-emploi qui conjugue dynamisme économique et dynamisme social.

### **2** Le sens du plein-emploi

**2.1-** Le plein-emploi est au cœur de la démarche syndicale d'émancipation à laquelle se réfère la CFDT. Le travail est un vecteur essentiel du processus de formation de l'identité professionnelle, élément de l'identité de chacun. Il demeure un élément central de l'intégration, de l'autonomie économique et sociale, de l'accès aux revenus et aux droits individuels et collectifs, de la participation à la société et, somme toute, de la

citoyenneté. En ce sens, il est un outil essentiel de la lutte contre l'exclusion et ses conséquences.

**2.2-** Le plein-emploi suppose que le chômage se réduise à une brève transition entre deux emplois. C'est pourquoi la disparition du chômage de longue durée est pour la CFDT un critère central de la société de plein-emploi. D'autre part, le plein-emploi permet de répondre aux aspirations de ceux et celles qui se considèrent en sous-emploi et en sous-activité. La CFDT continuera à porter ces exigences.

**2.3-** Le plein-emploi doit contribuer à résoudre les tensions que ne manqueront pas de nourrir les évolutions démographiques, en particulier le vieillissement de la population. Pour cela, il doit offrir des opportunités de travailler selon des rythmes différents tout au long de la vie active.

**2.4-** Le plein-emploi est nécessaire pour réaliser les conditions d'une croissance durable. Il contribue à rééquilibrer dans le partage de la valeur ajoutée la part qui revient à la masse salariale, en particulier par l'accroissement du nombre de salariés, par l'augmentation des dépenses de formation et par la consolidation du financement de la protection sociale.

**2.5-** La recherche du plein-emploi est indissociable d'un travail de qualité, utile, sécurisé, socialement reconnu et rémunéré en conséquence. C'est un objectif ambitieux, qui demandera efforts et persévérance dans la durée.

### **3** Faire du plein-emploi une réalité : une responsabilité syndicale

**3.1-** Une ambition et une responsabilité de l'Europe.

**3.1.1-** Avec la Confédération européenne des syndicats-CES, la CFDT estime que le plein-emploi est une ambition et une responsabilité de l'Europe pour peser dans la mondialisation et y affirmer son modèle social. Il exige une avancée significative dans la capacité de décision politique européenne et une efficacité accrue de la politique contractuelle interprofessionnelle et sectorielle.

**3.1.2-** L'Union européenne est un facteur essentiel d'une croissance durable et riche en emplois. Avec la CES, la CFDT rappelle que doit s'affirmer une politique économique de l'Europe, qui organise :

- une articulation efficace avec la Banque centrale européenne ;
- une coordination réelle et renforcée des politiques économiques nationales ;
- et des progrès significatifs en matière d'harmonisation des politiques fiscales et sociales afin de réduire les effets de dumping.



emploi



**3.1.3-** L'élargissement de l'Europe nécessite un renforcement des ressources du budget européen et une réorientation du rôle des fonds structurels pour faciliter l'intégration des nouveaux pays candidats.

**3.1.4-** Le plein-emploi et l'affirmation du modèle social européen passent par l'investissement :

- dans les ressources humaines pour s'adapter à la société de la connaissance et à la nécessité de relever le niveau d'emploi et de permettre à tous d'y accéder ;
  - dans les nouvelles technologies et la recherche-développement pour rattraper les retards d'innovations ;
  - dans les équipements d'infrastructures matérielles, de formation et de services, pour accroître l'attractivité des territoires.
- Des dispositions incitatives communes doivent permettre de mobiliser les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.

**3.1.5-** L'action de la CES et celle conduite par la CFDT dans les Comités d'Entreprise Européens ainsi que dans le dialogue sectoriel s'inspirent de ces orientations et de ces propositions.

**3.2-** Au plan national, la CFDT se prononce pour une stratégie d'action coordonnée s'appuyant sur quatre axes d'intervention. Sur chacun de ces axes, la CFDT luttera contre toutes les formes de discriminations afin de réduire les inégalités en matière d'accès à l'emploi et de parcours professionnels.

**3.2.1-** Premier axe : Rapprocher la demande d'emploi et l'offre d'emploi.

**3.2.1.1-** Le développement du plein-emploi demande que soient levés les obstacles au rapprochement de la demande d'emploi et de l'offre de l'emploi. Les difficultés d'insertion et de recrutement sont autant de freins à la croissance et à la progression du taux d'emploi, qu'il s'agisse de Français ou d'étrangers. Cinq directions s'imposent.

a) Un changement d'échelle pour l'accès des jeunes au marché du travail par les formations en alternance et par un crédit de retour en formation

**3.2.1.2-** Le développement massif des formations en alternance pour les jeunes participe de l'action pour le plein-emploi. La CFDT amplifiera son intervention dans les entreprises et dans les branches afin d'obtenir des résultats significatifs par leur ampleur et leur qualité. Ce sera, pour les jeunes, un gage d'insertion dans l'emploi et dans la société. Cela contribuera à mieux articuler les systèmes de formation avec les entreprises, au bénéfice de tous les salariés. Ce développement devra être particulièrement soutenu dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement. Le rôle du tutorat devra être reconnu et renforcé.

**3.2.1.3-** La CFDT considère comme prioritaire la lutte contre l'échec scolaire, source d'inégalités et de résistances ultérieures à la formation continue.

**3.2.1.4-** La CFDT se prononce en faveur d'un crédit de retour en formation pour les jeunes sortis prématurément de la formation initiale, utilisable dans leur vie professionnelle. Il est

garanti et organisé par l'action concertée entre l'État et les partenaires sociaux.

b) Des qualifications mieux utilisées

**3.2.1.5-** La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un instrument essentiel d'anticipation de l'évolution équilibrée des âges et des qualifications dans les branches, les entreprises, les fonctions publiques et le tiers secteur. La CFDT en revendique la négociation dont le contenu doit associer réorganisations et redéploiements et privilégier le déroulement de carrière, associé à des formations qualifiantes et reconnues, ainsi qu'à la validation des acquis et des expériences professionnelles.

**3.2.1.6-** En outre, la CFDT agit pour assurer une meilleure adéquation des emplois et des qualifications :

- en réduisant les situations de surqualifications par rapport aux postes de travail ;
- en améliorant l'adaptation entre les formations initiales et les besoins prévisibles de qualifications de demain ;
- en intégrant pleinement dans les critères d'une évolution salariale dynamique, la reconnaissance de l'expérience et des formations qualifiantes, le droit au déroulement de carrière, facteurs qui contribuent à réduire les tensions sur le marché du travail.

c) Sécuriser les parcours professionnels

**3.2.1.7-** L'action syndicale contre la précarité passe par la sécurisation des parcours professionnels. La CFDT s'engage à construire, en particulier par la voie contractuelle, des protections adaptées, qui garantissent l'emploi, réduisent les inégalités et assurent une continuité de revenu et de protection sociale.

**3.2.1.8-** La CFDT agira aussi pour rendre possible et organiser un accès ou des retours à l'emploi à temps plein pour les salariés en temps partiels qui le demandent.

C'est le complément indispensable du développement des opportunités de temps choisi, correspondant à une demande croissante de tous âges, pour qu'il puisse s'exercer dans des conditions matérielles assurant la liberté de choix (modes de garde d'enfants, transports, maîtrise de l'emploi du temps, possibilité de retourner à un temps plein).

**3.2.1.9-** Il doit être mis fin à l'exclusion des travailleurs de plus de cinquante ans ainsi qu'aux fins de carrières brutales pour ceux et celles qui ne le souhaitent pas. On évitera ainsi des pertes substantielles de compétence et d'expérience. Une atten-

tion particulière doit être apportée à l'évolution professionnelle pour préparer les dernières années d'activité. Elle porte sur l'accès à des postes de travail adaptés, sur l'évolution de l'organisation du travail et sur les formations nécessaires. L'amélioration des conditions de travail et du traitement des problèmes d'emploi, doit être associée à des dispositifs incitatifs de retraite progressive, ainsi qu'à des modalités de retraite choisie, prenant en compte les pénibilités du travail. Ceci est de nature à permettre aux salariés de gérer leur fin de carrière de manière plus dynamique tout en mettant un terme à l'usage massif et systématique des préretraites et des licenciements de fin de carrière.

d) Réduire le temps de chômage par l'accompagnement personnalisé

**3.2.1.10-** Pour la CFDT, la société doit offrir à chaque demandeur d'emploi l'opportunité d'échapper à l'isolement et à l'absence d'offres d'emploi, opportunité dont il doit se saisir. Ainsi, au lieu de laisser au demandeur d'emploi l'entière responsabilité de sa réinsertion professionnelle, celle-ci est conçue comme une responsabilité collective faisant l'objet d'un contrat et d'obligations réciproques. Tel est le sens de la réforme de l'assurance chômage, comme des politiques publiques de lutte contre le chômage de longue durée.

**3.2.1.11-** Les publics éloignés de l'emploi doivent se voir proposer des parcours de réinsertion pour réduire leur durée de chômage.

**3.2.1.12-** Les organisations CFDT réaffirment la nécessité de réussir le PARE dans les territoires et les entreprises et d'utiliser tous les outils des politiques actives, en développant la synergie entre les acteurs impliqués. Celle-ci demande une meilleure articulation entre les intervenants (Union nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce-UNEDIC, Agence Nationale pour l'emploi-ANPE, Directions départementales du Travail et de l'Emploi, missions locales, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes-AFPA et organismes de formation). La CFDT revendique que les employeurs publics assurent les mêmes droits à leurs salariés par convention avec l'UNEDIC. Pour les publics ne relevant pas du PARE, la CFDT soutiendra les programmes publics spécifiques qui doivent être maintenus ou accrus, avec la préoccupation de réinsérer dans les situations de travail, de qualifier ou de soutenir les activités générant de l'emploi. Pourvoir rapidement et durablement les offres disponibles participe au développement de l'emploi.

e) Rendre attractif le retour au travail

**3.2.1.13-** Ce sont d'abord la rémunération et les conditions de travail qui rendent le travail attractif et permettent de valoriser les métiers.

**3.2.1.14-** Cependant, les mesures rendant possible pour les demandeurs d'emploi le cumul de différents types de ressources, assurant le maintien de prestations sociales et une fiscalité adaptée contribuent au lien avec le travail. Elles sont donc utiles et doivent être améliorées par le suivi des personnes et des entreprises qui y participent.

**3.2.1.15-** Dans cet esprit, la « prime pour l'emploi », que la CFDT a soutenue, est un moyen de cette attractivité. Elle participe de la lutte contre les situations de pauvreté. Elle doit pouvoir évoluer en fonction des objectifs de redistribution et de développement de l'emploi.

**3.2.2-** Deuxième axe : faire accéder chacun à la formation qualifiante.

**3.2.2.1-** Dans un monde qui bouge, face aux évolutions du travail et à la mobilité professionnelle et géographique, posséder une qualification professionnelle reconnue est un atout contre la précarité, l'insécurité et l'exclusion. La formation, tout au long de la vie, doit garantir l'accès à cette qualification pour tous les salariés qu'ils soient du secteur privé ou des fonctions publiques.

**3.2.2.2-** L'entreprise contribuera d'autant plus à la qualification de ses salariés qu'elle aura généralisé des formations en alternance pour les jeunes et les adultes. En effet, les formations, en alternance, des jeunes et des adultes permettent à des salariés d'accéder à des niveaux de compétence qu'ils n'ont pu acquérir par les voies habituelles de la formation, pas toujours bien adaptées à tous les métiers et à toutes les personnes.

**3.2.2.3-** L'entreprise et les employeurs publics doivent assumer la garantie collective d'un accès individuel à la formation qualifiante. Utilisable tout au long de la vie professionnelle, transférable d'une entreprise, à l'autre, elle comprend un temps de formation équivalent à une fraction de la durée de la vie active. Elle prend la forme d'un « passeport formation » pour chaque salarié, y compris ceux des TPE-PME. Dans ce cadre, le salarié peut mobiliser des outils divers, comme :

- une information accessible au conseil et à l'orientation ;
- le droit au bilan de compétences ;
- le développement d'un compte épargne-formation ;
- la validation des formations débouchant sur une qualification nouvelle et la reconnaissance des acquis professionnels et de l'expérience.

**3.2.2.4-** La CFDT revendique une obligation de négociation pluriannuelle de la formation dans les branches et dans les entreprises. Elle doit permettre de faire prendre en compte des priorités au bénéfice des moins qualifiés et des CDD.

**3.2.2.5-** La CFDT agira dans les instances paritaires régionales de l'emploi et de la formation et auprès des conseils régionaux pour la mise en place de programmes d'actions de formation et d'orientation réellement concertés.

**3.2.3-** Troisième axe : maîtriser la mobilité des emplois, une responsabilité sociale et territoriale des entreprises.

**3.2.3.1-** Changements technologiques, évolution des marchés, développement des pays émergents, effets de la concurrence mondiale, croissance, autant de facteurs qui induisent notamment la mobilité géographique de l'emploi industriel ou de service, qu'il s'agisse de nouvelles implantations, de changements de localisation des activités ou de restructurations

impliquant des suppressions d'emploi. C'est un processus permanent. Leurs conséquences doivent donc être maîtrisées à tous les niveaux appropriés.

**3.2.3.2-** La CFDT revendique l'accès à l'information stratégique sur l'activité des entreprises, quelque soit leur statut juridique, pour connaître leur situation réelle à tout moment et pour participer avec les salariés au débat sur les choix décisifs des actionnaires et des dirigeants. Les comités d'entreprise et les comités d'entreprise européens doivent être des lieux permettant d'agir dans ce sens. La présence des représentants des salariés aux conseils d'administration est un atout supplémentaire pour s'assurer que les prises de décision ne reposent pas sur le seul point de vue des actionnaires et des dirigeants.

**3.2.3.3-** Pour agir, la CFDT développe chez les équipes syndicales une culture de veille sur les stratégies d'entreprises dans les branches et les bassins d'emploi; elle doit permettre d'anticiper les opportunités de développement de l'emploi et de maîtriser les restructurations pour en limiter les effets négatifs, dans une démarche qui intègre la dimension européenne et mondiale de notre action.

**3.2.3.4-** Là où l'emploi baisse, il ne doit pas y avoir de « laissés pour compte », c'est le sens de l'objectif CFDT : « zéro chômeur ». La responsabilité permanente de l'entreprise, partie prenante de sa responsabilité sociale, est de développer la formation professionnelle, allant de pair avec des organisations du travail qualifiantes. C'est de cette manière que les salariés seront les mieux à même d'assurer leur avenir, face aux aléas du devenir de l'entreprise. Cette dernière doit donc assumer, directement ou par un dispositif mutualisé, le reclassement de tous les salariés concernés par les suppressions d'emploi. Tous les outils utiles (cellules de reclassement, propositions d'embauche, formations, congés de reconversion, aides à la mobilité, exceptionnellement préretraites) doivent être mobilisés. La CFDT agira pour que ce droit au reclassement bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

**3.2.3.5-** La responsabilité des entreprises est aussi territoriale, qu'il s'agisse des effets de son activité sur les carrières et la mobilité, ou sur l'environnement. Elle s'exerce aussi, par sa participation, au remplacement des activités qu'elles suppriment.

**3.2.3.6-** Le plein-emploi appelle aussi une régulation des rapports entre donneurs d'ordre et prestataires ou sous-traitants, notamment par le renforcement des obligations des premiers à l'égard des seconds et en précisant leur responsabilité réciproque.

**3.2.3.7-** La CFDT entend assurer sa fonction de contre-pouvoir, de transformation sociale, pour conduire les entreprises à assumer leurs responsabilités sociales et territoriales. Elle estime que la loi sur l'épargne salariale fournit une opportunité pour peser en ce sens. La CFDT agit pour que les salariés choisissent de placer leur épargne dans des fonds interprofessionnels, dont la politique d'investissement privilégie les entreprises qui s'intéressent aux vrais ressorts de la compétitivité, au mieux disant social et au développement durable. A cet effet, elle entend s'impliquer dans les négociations et exercer son contrôle sur la sécurisation de l'épargne et son utilisation.

**3.2.4-** Quatrième axe: un financement de la protection sociale plus favorable à l'emploi.

**3.2.4.1-** Le plein-emploi demande de trouver un nouvel équilibre entre salaire direct (salaire net) et salaire indirect (cotisations sociales), ce dernier assurant le financement de la protection sociale. Si la contribution des entreprises est nécessaire et justifiée, le poids du financement de la protection sociale lié au salaire est inégalement réparti, que ce soit entre les entreprises, les salariés ou les ménages, et freine le développement des emplois à faible valorisation économique. Le déplafonnement des cotisations, les exonérations de cotisations sociales et la CSG prélevée sur tous les revenus ont commencé à remédier à cette situation.

**3.2.4.2-** Ces différentes dispositions doivent être revues, dans le cadre d'un réexamen d'ensemble du financement de la protection sociale, au regard de l'évaluation des effets sur l'emploi.

## 4 Une démarche syndicale pour un pacte sur le plein-emploi

**4.1-** La CFDT estime que la stabilité de la stratégie et la permanence de l'action dans la durée sont des conditions d'efficacité en matière de plein-emploi. Elles doivent aussi être clairement comprises des acteurs, construites et mises en œuvre avec eux. Elles supposent une volonté affirmée et partagée entre les acteurs pour dépasser des conflits d'intérêts et rechercher des accords durables et cohérents. Pour la CFDT, c'est la fonction d'un pacte pour le plein-emploi, à établir entre les acteurs sociaux et avec les pouvoirs publics. Il doit être porté par toute la société.

**4.2-** Cette démarche commune s'appuie sur une concertation organisée, préparée par un diagnostic de bonne qualité, permettant de définir les orientations d'ensemble, les objectifs, et les moyens dans la clarté des responsabilités des uns et des autres. La CFDT demande aux pouvoirs publics de l'engager.

**4.3-** La construction d'une politique concertée et négociée de plein-emploi au niveau européen a pour jalon la réussite d'un pacte pour l'emploi national.

**4.4-** Les organisations de la CFDT, développeront, à leur niveau et dans leurs secteurs d'intervention, l'action avec les salariés et la négociation pour mettre en œuvre ces orientations.

### Vote résolution « Construire le plein-emploi... »

Inscrits	32 184	
Votants	31 761	
Nuls et abstentions	564	
Exprimés	31 197	
Pour	24 435	78,32 %
Contre	6 762	21,68 %



Un travail  
de **qualité**

# Un travail de qualité

## Présentation

par Rémi Jouan

**L**orsque la CFDT s'est mobilisée pour traduire dans les actes l'accord RTT voulu par les partenaires sociaux, dès octobre 1995, et au fur et à mesure que le nombre d'accords signés augmentait, chacun s'accordait à dire que la suite inévitable était l'ouverture de nouvelles négociations dans les entreprises pour une nouvelle organisation du travail, de nouvelles conditions de travail, ainsi qu'une prise en compte du temps hors travail des salariés. La CFDT veut être au rendez-vous de ces négociations ! Car nous savons que le travail et l'emploi restent des éléments déterminants de construction de la personne, de sa socialisation et de structuration sociale. Pour la CFDT, agir pour un travail de qualité consiste à rechercher l'harmonie entre l'emploi et la qualité de cet emploi. C'est-à-dire tirer épanouissement et émancipation de cet engagement professionnel.

### ... Partir de la réalité du terrain

Sur le plan économique, le terrain des entreprises et le contenu du travail, de nombreuses évolutions sont intervenues. Elles bousculent la vie au travail et nécessitent la plus grande attention syndicale. Mais plus que jamais, nos revendications se construisent à partir de la réalité du terrain. En cinq ans, grâce à l'outil confédéral « Le travail en questions » (TEQ), nous avons rencontré 85 000 salariés et débattu avec eux de leurs conditions de travail. Chaque enquête est une réussite de démarche syndicale.

Les constats sont très éloquentes quant

à l'aspiration des salariés à vivre un travail de qualité. Ainsi, si nous vérifions que la RTT a contribué à l'intensification du travail, nous savons aussi que cette évolution était en cours bien avant les 35 heures.

Les progrès réalisés dans les nouvelles techniques de travail sont évidents, mais la pénibilité est toujours à l'ordre du jour. Les nouveaux métiers et nouvelles formes de travail génèrent plus d'autonomie, mais se traduisent souvent par plus de contraintes difficilement maîtrisables. Pour atténuer ces pressions, le nombre d'embauches est un repère important dans la perception par les salariés de l'intérêt pour la RTT. Pour la CFDT qui donne priorité à l'emploi, il y a aussi lieu d'être vigilant sur l'utilisation abusive des contrats précaires, des temps partiels imposés. Par ailleurs, après avoir traité de la prévention, de nouvelles négociations nationales interprofessionnelles devront s'ouvrir sur la question des risques industriels et la réparation des maladies professionnelles. Nous pouvons déjà nous appuyer sur l'accord national « Santé au travail », dont la déclinaison dans les branches et les entreprises doit se poursuivre et s'accélérer. Mais aussi dans les régions et les départements, niveaux auxquels les préoccupations des salariés des PME trouveront une prise en compte durable.

### ... Évaluer les risques professionnels

La santé et la vie au travail sont des revendications majeures de la CFDT. Ne nous privons pas de faire avancer nos revendications : Un travail tout en préservant sa santé, intéressant et développant les capacités personnelles, et permettant de concilier vie

personnelle et vie professionnelle. Sans oublier la possibilité d'émancipation et le droit au travail pour tous, y compris pour celles et ceux qui souffrent d'un handicap, quel qu'il soit.

L'entreprise lieu d'épanouissement reste à inventer pour de nombreux salariés. Une réelle politique préventive passe par une évaluation des risques professionnels. C'est pourquoi l'accord Santé au travail, voulu, négocié, porté et signé par la CFDT, doit faire l'objet d'une appropriation forte par les acteurs de la santé au travail. Dans toutes les entreprises, y compris dans les PE/TPE. La recherche de proximité dans son application avec la mise en place des observatoires régionaux et des commissions paritaires locales est une réelle avancée. Au-delà, il est important de créer une coopération entre tous les acteurs de la santé au travail en lien avec les partenaires sociaux garants de la politique de prévention et les élus CHS-CT et DP. Nous devons aussi faire progresser des objectifs similaires dans les trois fonctions publiques.

### ... Une meilleure prise en charge des maladies professionnelles et des risques industriels

Dans tous les secteurs, la meilleure politique préventive n'entamera pas notre vigilance quant à la prise en charge des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. L'exemple de l'amiante est probant. Et là, « on savait ». Des employeurs ont continué à envoyer des salariés risquer leur vie. Aujourd'hui, ils sont nombreux à en souffrir, d'autres à en mourir. C'est pourquoi la CFDT a soutenu la mise en place du Fiva (fonds d'indemnisation)

## Résumé



des victimes de l'amiante). Mais le Fiva ne fera pas tout. Nous devons être encore plus audacieux. La réparation et si besoin, la pénalisation, elles aussi, doivent être exemplaires. Et pas seulement pour l'amiante. Une réforme de la politique de tarification est nécessaire, et une forfaitisation au plus près des préjudices subis est tout à fait imaginable. La CFDT doit être en mesure d'assurer aux salariés concernés l'accompagnement nécessaire devant les tribunaux compétents.

Sur la prévention, il est urgent de se saisir des nouvelles organisations du travail et des dérives qu'elles peuvent générer (harcèlement, stress...). Une meilleure écoute, la négociation, la concertation, avec l'ensemble des acteurs et décideurs de l'entreprise doit prendre le pas, pour que, pratique de management et organisation du travail, relations entre collègues soient synonymes de bien-être et non le contraire!

La prévention doit intégrer les «risques de catastrophe». Le sinistre de Toulouse est venu nous le rappeler. Si les risques sont peut être moins nombreux, les évolutions industrielles, la massification des productions sur quelques sites augmentent leurs

conséquences. L'acteur syndical doit être présent dans tous les lieux où se décident les aménagements qui touchent à la santé, à la vie des salariés et au respect de leur environnement.

La CFDT demande que la négociation collective intègre la prise en charge des risques industriels, sanitaires et environnementaux, que les IRP aient les moyens d'assurer leurs missions préventives et que chaque salarié soit sensibilisé en ayant le droit de signaler toute anomalie ou tout dysfonctionnement porteurs d'un risque ou d'une pollution. C'est donc une proposition de veille que la CFDT veut promouvoir avec ses équipes syndicales. L'éclatement de l'entreprise, le recours à la sous-traitance sont autant d'éléments qui fragilisent la prévention. La signature d'une charte de qualité sur le site des chantiers de Saint-Nazaire est un exemple à généraliser. Un excellent moyen de garantir aux salariés des PME sous-traitantes, les mêmes droits que ceux obtenus par les salariés de l'entreprise utilisatrice. Car l'insécurité des uns est un risque pour tous. La CFDT veut aussi développer des espaces de réflexions et d'échanges, permettant à nos adhérents un regard critique sur leurs acti-

vités professionnelles, s'inscrivant dans une politique de développement durable, alliant respect de l'environnement, dynamisme économique, et progrès social.

Féminisation du salariat, mixité des emplois, flexibilité des horaires, diversité des lieux de travail, augmentation des métiers de services ont bousculé certains repères.

La RTT a contribué à déplacer ces repères, mais durée et organisation du travail restent le pivot central des préoccupations des salariés. Elles déterminent notamment les temps familiaux ou sociaux. La négociation doit déborder de l'entreprise : prise en compte du «temps de la ville», implication syndicale dans le «bureau du temps» et l'environnement local du salarié : crèches, transports, logement, loisirs. Enfin, un travail de qualité sous-entend sa reconnaissance dans le salaire, les classifications et l'évolution professionnelle. Derrière la RTT, des mobilisations sont à développer pour progresser sur ces dossiers. ●

# Un travail de qualité

## Amendements

### Débat n° 1

#### L'évolution du salaire et les composantes de la rémunération

Déposé par le syndicat Commerce et Services des Bouches-du-Rhône, cet amendement demande de modifier l'article 3.8 en supprimant la phrase «*prennent en compte les différents éléments périphériques du salaire*».

##### Pour l'amendement

Le salaire constitue la contrepartie à la force de travail que le salarié met à disposition de son employeur et au profit de son entreprise. Mais l'individualisation croissante des rémunérations comporte plusieurs dangers et fragilise la cohésion du salariat.

Il n'est pas question de contester l'existence des éléments périphériques au salaire (participation, intéressement, primes) mais d'en préciser le statut et d'en définir les limites. Faire profiter les salariés des bénéfices de l'entreprise est positif. Mais leur faire prendre des risques en conditionnant leur rémunération à l'activité de leur société est syndicalement inacceptable et économiquement absurde.

De plus, la prise en compte des éléments périphériques du salaire conduit à rationaliser des augmentations collectives de salaire obtenues. Enfin, il ne faut pas oublier que c'est le salaire de base qui est pris en compte pour l'accès au logement ou l'accès au crédit.

##### Contre l'amendement

**Syndicat Chimie-Energie Auvergne-Limousin**

Refuser de prendre en compte les éléments périphériques aux salaires, c'est nier la réalité des entreprises, laisser se pérenniser les inégalités entre sala-

riés et laisser les employeurs appliquer unilatéralement une politique salariale injuste.

La négociation des 35 heures chez Michelin nous a permis d'obtenir en un an des avantages financiers conséquents (participation, intéressement, garantie du pouvoir d'achat jusqu'en 2003, plan d'actionnariat salarié). Bien sûr, il faudra rester vigilant pour éviter que ces éléments périphériques se transforment en éléments essentiels du salaire. Il faut en tout cas que les syndicalistes investissent ces nouveaux chantiers revendicatifs et influent sur la répartition des richesses dans l'entreprise.

##### Le rapporteur

Pour la CFDT, il va de soi que le salaire est l'élément essentiel de la rémunération et que son niveau est un élément déterminant d'un travail de qualité. Nous le rappelons quand nous évoquons l'évolution du Smic: retour à un seul Smic, important coup de pouce pour tous les salariés à 35 heures.

Au-delà du niveau du Smic, la question est celle de la reconnaissance des compétences des salariés. Cela nécessite de réactualiser les grilles de salaire de branche, redonner un sens aux classifications qui doivent tenir compte de l'expérience acquise. N'ayons aucune réticence à nous engager dans les négociations d'entreprises et de branches pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés sous toutes ses formes. Il faut exiger la transparence des augmentations individuelles et faire en sorte que les éléments de redistribution des richesses au sein de l'entreprise soient accessibles à tous les salariés, y compris ceux des TPE-PME.

### Résultat du vote

Inscrits: 32 184; votants: 31 499  
exprimés: 27 893;

pour: 17 042 soit 61,13 %  
contre: 10 851 soit 38,87 %

L'amendement est rejeté

### Débat n° 2

#### Modalités des négociations dans l'organisation du travail

Présenté par le syndicat Symetal des Hauts-de-Seine, l'amendement demande la modification de l'article 3.3 concernant l'organisation du travail en supprimant le passage «*à des accords de méthode*».

##### Pour l'amendement

La question des accords de méthode est complexe. Il serait dangereux de préconiser une méthode sans tenir compte des objectifs. Cette méthode a des avantages certains mais des risques importants:

- voir certains engagements non tenus en fin d'accord;
- laisser notre politique syndicale à des experts;
- développer la négociation à froid et amoindrir le rapport de forces;
- le détournement de la loi ou d'accords interprofessionnels.

La négociation d'un accord de méthode nécessite l'élaboration d'un plan de travail qui permette un suivi par la section de l'ensemble du processus de négociation.

La situation très conflictuelle ne peut qu'aggraver les risques cités car seule

rapport de forces permet d'éviter des reçus sociaux.

Dans le projet de résolution, les accords de méthode concernent seulement l'âge du travail et oublient les autres champs revendicatifs.

### Contre l'amendement

**Syndicat Santé-Sociaux du Finistère**

L'amendement ici proposé remet en

cause nos choix en terme de politique contractuelle. L'accord de méthode n'est certes pas une fin en soi mais c'est un outil au service de la négociation. Il n'intervient en rien sur le contenu même de la négociation, mais il en fixe les contours. Il ne supprime en rien la nécessaire construction d'un rapport de force.

Dans notre champ professionnel, la

négociation de la convention collective des cliniques a montré toute l'utilité de ces accords. Dans le champ fédéral, « les animateurs conditions de travail » ont contribué à l'appropriation par les équipes de cette méthodologie. Oui, la CFDT met en œuvre dans la négociation une méthode au service de son projet syndical. C'est aussi ce qui fait sa force. Ce que propose l'amendement, c'est de faire une croix sur un des outils essentiels de la négociation. Or c'est un outil dont nous ne pouvons nous priver !

### Le rapporteur

Le refus des accords de méthode peut être compris comme une mise en cause de la régulation contractuelle et de la négociation collective. Par sa démarche contractuelle dans la négociation collective, la CFDT a pour ambition d'anticiper la transformation sociale et non seulement de répondre à un conflit. Les accords de méthode permettent aux négociateurs de mener cette démarche contractuelle. Ils favorisent la complémentarité et la subsidiarité des différents niveaux de négociations. Ils constituent un cadre de référence. Ils apportent des garanties aux différentes parties et fixent les principes et les règles en définissant le rôle de chacun. Ils ordonnent le déroulement de différentes phases. Enfin, les accords de méthode apportent un contenu stratégique à la démarche contractuelle.

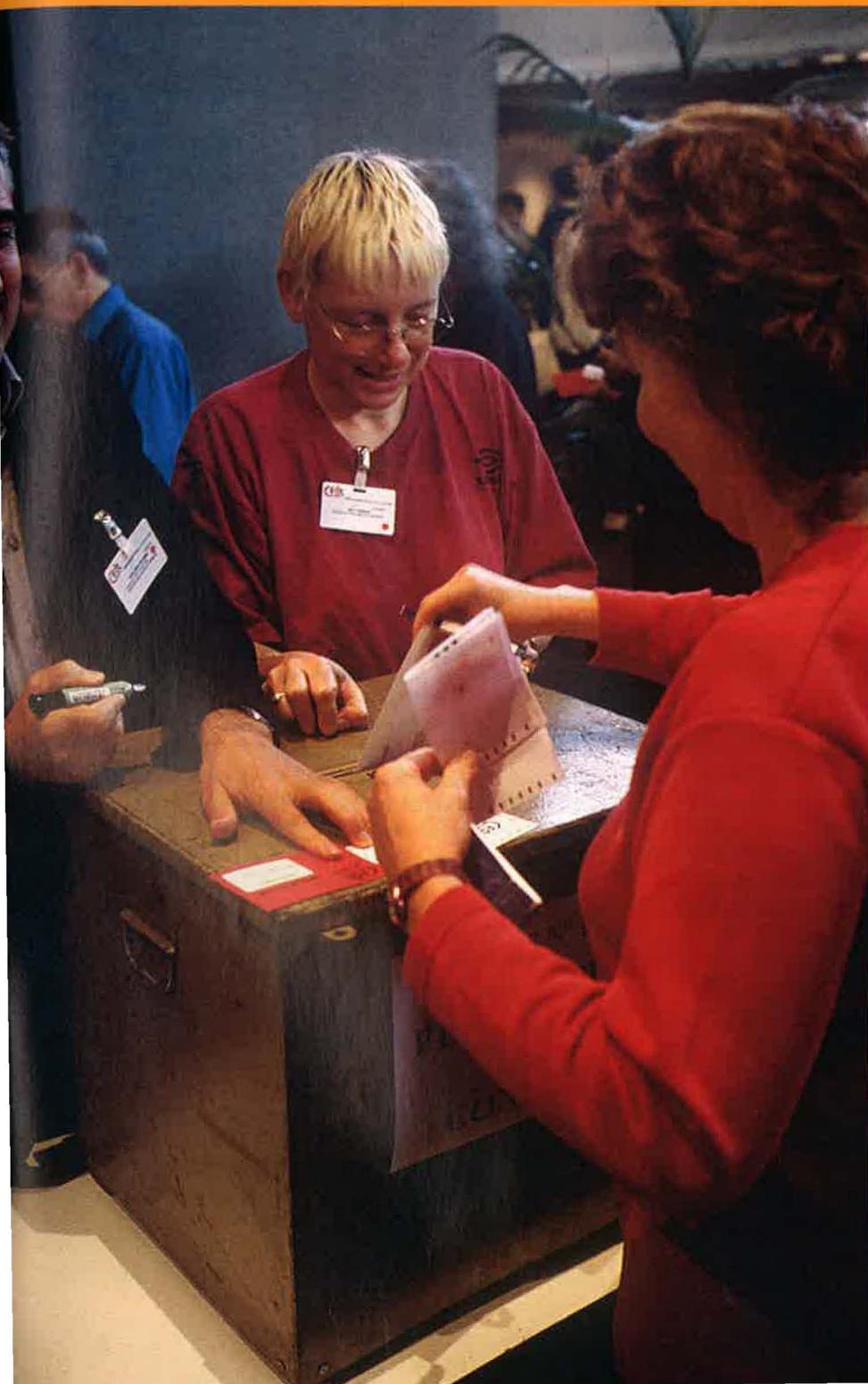
Nous savons que la méthode de conduite du changement influe fortement sur le résultat final du processus de négociation.

### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 28 823  
exprimés : 27 389 ;

pour : 4 486 soit 16,37 %  
contre : 22 903 soit 83,63 %

L'amendement est rejeté



## Texte de la résolution

### 1 Le travail en mutation

**1.1-** Six ans d'enquêtes dans le cadre du Travail en Questions (TEQ) et les observations des militants de terrain permettent de confirmer, dans le secteur public comme dans celui du privé, une forte aspiration à la qualité de vie au travail. Les salariés subissent une intensification du travail, de nouvelles formes de pénibilité au travail et d'usure professionnelle.

**1.2-** L'entrée progressive dans la société de l'information bouleverse nos repères d'espace et de temps et ouvre des perspectives ambivalentes sur le travail. L'autonomie des équipes et des individus, la prise de responsabilité et l'enrichissement du contenu du travail sont souvent vécus comme un progrès mais parfois comme un facteur de contrainte supplémentaire par les salariés. Ils attendent plus de la qualité des relations avec la hiérarchie comme avec les collègues.

**1.3-** Les salariés souhaitent aussi parvenir à un meilleur aménagement de leur temps de travail, permettant de combiner vie professionnelle et vie personnelle. La négociation ou la renégociation de l'organisation du temps de travail, lorsqu'elle prend en compte la globalité de l'organisation du travail, en intégrant la nécessité d'un effectif suffisant, permet souvent de concilier cette attente avec celle de l'entreprise.

**1.4-** Le temps partiel choisi donne satisfaction. A l'inverse, quand il est imposé, il est souvent synonyme de bas revenus, d'imprévisibilité des horaires et de conditions de travail plus difficiles. Dans les deux cas, les difficultés de formation et d'évolution de carrière sont réelles.

**1.5-** Outre la sécurité des parcours professionnels, trois grands domaines, du point de vue des salariés, permettent de mieux appréhender la qualité de vie au travail :

- un travail tout en préservant sa santé;
- un travail intéressant et développant les capacités personnelles;
- un travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

### 2 Un travail tout en préservant sa santé

**2.1-** Pour la CFDT, la santé au travail est comprise dans sa vision la plus large : un état de bien-être physique, mental et social et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité. C'est pourquoi, dans les secteurs publics comme privés, l'organisation du travail doit concourir à préserver l'intégrité des individus tout en contribuant à leur émancipation. Cette organisation du travail doit permettre l'accès au poste des personnes handicapées.

**2.2-** La mise en œuvre de l'accord « Santé au Travail » du 13 septembre 2000 fait franchir à la prévention des risques professionnels une nouvelle étape. Les observatoires régionaux de la « Santé au Travail », les commissions paritaires locales pour les petites entreprises, les plans triennaux de prévention dans les branches, une gestion plus paritaire de la médecine du travail, une meilleure coopération entre les institutions de prévention et avec les partenaires sociaux, la concentration des moyens de la médecine du travail sur les salariés les plus exposés, sont autant de nouveautés que la CFDT fera vivre concrètement pour améliorer les conditions de travail. Elle s'emploiera à faire progresser des objectifs similaires dans les fonctions publiques.

**2.3-** L'évaluation *a priori* des risques devient une référence pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. La CFDT, porteuse de cette approche depuis des dizaines d'années, y prendra une place de premier plan avec de réelles pratiques syndicales de terrain.

**2.4-** La CFDT poursuivra son effort pour que sa stratégie contractuelle produise motivation et mobilisation dans les branches, les territoires et les entreprises, et renforce sa légitimité. En direction des TPE - PME, la CFDT affirme sa volonté d'expérimenter la mise en place des conseillers syndicaux en prévention. La CFDT s'attache par ailleurs à ce que cette démarche contractuelle s'articule avec les responsabilités propres de l'État.

**2.5-** La réparation des préjudices liés aux risques professionnels est un levier pour la prévention. La CFDT s'investit fortement pour mieux faire reconnaître les maladies professionnelles, en particulier celles provenant d'expositions aux risques à effets différés, par exemple : l'amiante. Dans le cadre de la branche Accidents du travail et Maladies Professionnelles (ATMP) de la Sécurité Sociale, la CFDT défend le principe d'une plus juste réparation forfaitaire tenant compte de tous les préjudices subis par la victime et ses ayants droit. La CFDT renforcera sa capacité à défendre les intérêts de ses adhérents au niveau des contentieux de la Sécurité Sociale en veillant à ce que leur réforme conforte le droit des victimes. Par ailleurs, la CFDT soutient la mise en place de structures innovantes facilitant le reclassement des salariés déclarés inaptes.

**2.6-** Les nouveaux risques liés à l'organisation du travail et la violence, lorsqu'elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise ou en situation de contact avec un public, sont durement ressentis par les salariés, notamment dans les quartiers en difficulté.

**2.6.1-** Pour la prévention du harcèlement moral et sexuel, la CFDT donne la priorité à des relations de travail, fondées sur le respect et la dignité entre les individus, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leurs différences. Dans le cas du harcèlement moral, elle privilégie une approche collective interpro-

geant l'organisation du travail et les pratiques du management, tout en prenant en charge les personnes harcelées.

**2.6.2-** Pour combattre les effets négatifs du stress, la CFDT veut mettre l'accent sur les charges de travail et leur répartition, les conditions et l'organisation du travail qui doivent être discutées et négociées.

**2.6.3-** Aux violences qui peuvent toucher à l'intégrité physique ou aux biens, s'ajoutent d'autres formes de violences (attitudes xénophobes, racistes ou homophobes, actes d'incivilité, injures...) qui affectent les salariés dans leur travail ou sur leur trajet. Ces violences manifestes ou latentes doivent être prises en charge en premier lieu dans les entreprises par les représentants du personnel, dans les branches professionnelles et y compris par la concertation locale au niveau inter-professionnel adapté. A côté des démarches de prévention, la CFDT souligne la nécessité d'un accompagnement des salariés agressés.

**2.7-** La CFDT privilégie des organisations du travail qui favorisent la synergie entre bonnes conditions de travail et efficacité des entreprises et du secteur public. Elle revendique, dans le domaine de la RTT, de pouvoir examiner, après expé-

rience, les aménagements à y apporter. C'est l'objectif premier du travail syndical d'enquête (TEQ) et l'enjeu des commissions de suivi.

**2.8-** L'introduction des Technologies de l'information et de la Communication (TIC) pose, de manière nouvelle, les questions du contrôle de l'activité des salariés, de l'organisation du travail et du respect des libertés fondamentales sur les lieux de travail. La CFDT revendique le droit des salariés au respect de leur vie privée, ainsi que l'accès aux moyens électroniques de communication existants dans l'entreprise. Des négociations doivent être menées sur les modalités d'accès et d'utilisation de ces outils, le respect des prérogatives des représentants du personnel, ainsi que l'accès des organisations syndicales et des IRP aux intranets d'entreprises et outils interactifs. Les règles de communication devront d'ailleurs être précisées aux différentes sources du Droit. La CFDT s'emploiera à faire des propositions.

**2.9-** La CFDT prend en considération les interactions entre risques professionnels et risques industriels et environnementaux. La catastrophe de Toulouse rappelle douloureusement cette nécessité. La sécurité industrielle et environnementale doit mobiliser tous les acteurs (chefs d'entreprises, salariés et syndicats, autorités de contrôle, État, collectivités territoriales, associations...). La CFDT revendique une représentation syndicale significative dans les Comités Locaux d'Information et de Prévention des Risques Technologiques et au sein du Conseil supérieur des Installations Classées (CSIC). La CFDT revendique d'une part la possibilité pour le CHSCT de participer aux visites des inspecteurs de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE) et d'autre part que ces inspecteurs soient invités aux réunions de CHSCT au même titre que la CRAM et l'inspection du travail.

**2.10-** La CFDT demande que le droit de la négociation collective (branches, entreprises et territoires) intègre la prise en charge des risques industriels, sanitaires et environnementaux et que les IRP (dont CE, CHSCT et DP) se voient reconnues les missions correspondantes avec les moyens nécessaires. La CFDT demande l'institution, pour tout salarié, d'un droit de signalement de tout dysfonctionnement pouvant générer un risque ou une pollution.

**2.11-** Le principe de précaution se distingue de celui relatif à la prévention qui prévaut face à un risque identifié et évalué. Il est acté dans les textes internationaux et les traités européens. La CFDT s'y réfère en tant que méthode d'action en situation de risque inconnu ou mal connu. Le principe de précaution se concrétise dans des comportements de prudence qui sont aux antipodes de l'abstention ou de la démission.



### 3 Un travail intéressant et développant les capacités personnelles

**3.1-** Les conditions de vie au travail résultent pour une grande part de choix stratégiques des directions d'entreprises ou d'administrations. Il appartient à la CFDT d'agir pour influencer ces choix qui privilégient, le plus souvent, des logiques économiques ou budgétaires de court terme; ce qui suppose de développer une véritable capacité de veille syndicale.

**3.2-** Depuis plus de dix ans, les entreprises et administrations connaissent l'expérimentation et la mise en œuvre de diverses formes d'organisation du travail avec, selon le cas, des objectifs affichés de réactivité, de qualité ou de réponse optimisée au client.

**3.3-** Ces nouvelles organisations du travail bouleversent la vie au travail et affectent les relations interpersonnelles et hiérarchiques, percutant ainsi l'action syndicale qui doit recourir, notamment, à des enquêtes participatives, à des accords de méthode ou à l'expertise.

**3.4-** Le domaine où ces réorganisations ont produit les excès les plus dommageables est celui de la sous-traitance sur site et de l'externalisation. La CFDT veut contrôler et encadrer ces situations et combattre leurs dérives, particulièrement celles liées au moins disant social. La constitution de commissions paritaires de sites, de CHSCT de sites et le développement de la négociation interprofessionnelle locale sur les conditions sociales de la sous-traitance y contribuent. La CFDT donne la priorité à la solidarité entre salariés des entreprises utilisatrices et ceux des entreprises extérieures, notamment par l'information sensibilisation de ses adhérents. Elle fait de la lutte contre la précarité un enjeu majeur pour évoluer vers un travail de qualité.

**3.5-** La CFDT revendique une véritable négociation sur des modes d'organisation du travail qui développent les savoirs des salariés.

**3.6-** Les mutations du travail, techniques ou organisationnelles, induisent une reconfiguration complète des conditions et contenus du travail. Elles bouleversent le domaine des compétences en remettant en cause certaines fonctions ou métiers et en modifiant les modalités d'acquisition et de valorisation des nouveaux savoir-faire. La CFDT préconise des mesures, collectives et individuelles, favorisant la validation des acquis issus de la formation et de l'expérience y compris extra-professionnelle, en particulier dans les secteurs de PME/TPE. Certaines professions ne peuvent être exercées trop longtemps compte tenu de sujétions particulières difficiles à éviter. La CFDT revendique des dispositifs « passerelles » permettant à ces salariés de quitter des activités contraignantes pour retrouver une meilleure qualité de vie au travail.

**3.7-** L'intervention syndicale sur le travail, son organisation, son contenu et ses conditions exige une élaboration des pro-

jets revendicatifs au plus près du terrain. La CFDT privilégie des pratiques qui allient capacité de diagnostic, d'analyse et de construction collective enrichie grâce à la participation des adhérents et des salariés.

**3.8-** Un travail de qualité suppose aussi des modes de rémunération motivants, dont le salaire reste la composante essentielle, qui reconnaissent les compétences mises en œuvre et prennent en compte les différents éléments périphériques du salaire et le désir d'évolution de carrière. La connaissance des compétences présentes et des aspirations individuelles des salariés d'une part, et des besoins en compétences de l'entreprise à moyen terme d'autre part, détermine le besoin en formation et permet les évolutions de carrière. La négociation collective et la définition d'espaces collectifs de régulation, intégrant qualification, classification et rémunération, constituent des passages obligés pour y parvenir.

**3.9-** Les révolutions technologiques et les catastrophes sanitaires et environnementales suscitent inquiétudes et doutes. La complexité de situations nouvelles et mouvantes, la reconnaissance des niveaux d'incertitudes et l'exigence de transparence et de débat caractérisent la vie dans la « société du risque ». Les questions de santé au travail et de santé publique sollicitent fortement l'engagement responsable des représentants du personnel. La CFDT soutient le signalement précoce des dysfonctionnements ou des dangers et l'exigence de prudence, attitudes conformes aux attentes de responsabilité, citoyenneté, émancipation. La création d'espaces de réflexions et d'échanges, permettant à nos adhérents de porter un regard critique sur leurs activités professionnelles, demeure une préoccupation de la CFDT. Celle-ci s'inscrit dans une politique de développement durable alliant le respect de l'environnement, le dynamisme économique et le progrès social.

### 4 Un travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle

**4.1-** Plusieurs facteurs bousculent aujourd'hui l'organisation des entreprises mais aussi les modes de vie des salariés. La féminisation du salariat et le développement de la mixité des emplois ont profondément modifié la sociologie du travail en apportant de nouvelles données et de nouvelles exigences. Part ailleurs la flexibilité des horaires, la diversité des lieux de travail, le télétravail et l'évolution du tissu industriel de métiers de production vers des métiers de services imposent la recherche de nouvelles réponses pour respecter l'équilibre individuel et collectif des salariés, en particulier dans les situations de mobilité imposée.

**4.2-** La CFDT considère que la durée du travail, si elle tend à ne devenir qu'une mesure parmi d'autres de l'activité salariée, reste une référence essentielle pour les individus en contraignant de manière centrale à la rémunération. Elle imprime ses évolutions (fragmentation, accélération, moindre prévisibilité) aux autres temps sociaux (activités domestiques, militantes ou

associatives, loisirs, temps familiaux). Pour autant, la CFDT s'oppose à la banalisation du travail du dimanche.

**4.3-** L'instauration de la RTT a mis à jour des tensions de logiques entre l'entreprise et les salariés, entre le salarié et le consommateur ou le citoyen, entre ceux qui ont un emploi et ceux qui en sont exclus, entre les arrangements individuels et les agencements collectifs (accès aux services, organisation des gardes d'enfants, transports) et entre les générations. Elle est une opportunité pour faire progresser l'égalité hommes/femmes au travail, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité professionnelle. Face à cet enjeu collectif de l'articulation entre temps de travail et temps hors travail, la CFDT préconise une approche globale et négociée qui prend en compte l'ensemble des éléments et la multiplicité des acteurs.

**4.4-** Les expériences de la RTT soulignent au moins trois critères déterminants de sa réussite et de son irréversibilité: l'ampleur de la RTT, ses modalités et la planification des nouveaux horaires de travail. Dans le cadre de la généralisation de la RTT, qui touchera principalement les petites entreprises, la CFDT poursuivra ses investigations et ses analyses sur les effets induits en matière de vie au travail et d'efficacité globale.

**4.5-** Avec le développement des activités de services, les temps de travail et les autres temps sociaux s'interpénètrent et influent sur l'organisation du travail et les conditions de travail. Les TIC renforcent cette tendance. Quitter son lieu de travail ne signifie pas nécessairement «déconnexion» et fin de la journée

de travail. La CFDT, dans son action RTT, vise à limiter les effets pervers de ce contexte.

**4.6-** Face aux questions de l'utilisation du temps libéré, la CFDT participera aux débats et négociations que les collectivités territoriales appellent «Bureau des Temps». Elle réaffirmera la prise en compte des revendications, portées par les hommes et les femmes, pour une meilleure articulation de ces temps, en traitant des problèmes de socialisation et de citoyenneté dans la vie quotidienne ainsi que des besoins d'organisation du territoire (transports, loisirs, services, commerces, gardes d'enfants, logements de qualité...).

**4.7-** En conclusion, la CFDT a l'ambition de développer la prise en charge de l'organisation du travail et des conditions de travail. Il s'agit de faire évoluer le travail, pour répondre à l'aspiration des salariés à mieux vivre leur activité professionnelle et leur vie personnelle.

**Vote résolution « Travail de qualité »**

Inscrits	32 184	
Votants	30 907	
Nuls et abstentions	856	
Exprimés	30 051	
Pour	22 575	75,12 %
Contre	7 476	24,88 %



# 3 Protection sociale : relevons les défis

# Protection sociale : relevons les défis

## Présentation

par Jean-Marie Toulisse

**P**rotéger le salarié des risques sociaux, c'est le rôle du syndicat et c'est la raison d'être de la protection sociale. Or, au moment où le patronat a déserté la Sécurité sociale et où l'État empiète de plus en plus sur les prérogatives des conseils d'administration, c'est la participation des partenaires sociaux qui donne force et efficacité au système. Aussi faut-il très vite retrouver les moyens d'un paritarisme réel et rénové.

Face aux changements rapides de la société (évolutions démographiques, aspirations individuelles, mutations de la famille...), qui posent d'énormes défis à la protection sociale, la réforme de cette dernière devient urgente et cruciale. Pour sauver et améliorer un système à bout de souffle, il n'y a qu'une solution : le réformer.

### ... La santé, un financement solidaire et socialisé

Il nous faut trouver des solutions pour concilier trois impératifs, à savoir la performance du système de santé, de justes revenus pour les professions qui y concourent et le respect des équilibres économiques... L'universalité de l'accès aux soins est notre premier objectif. Elle suppose une offre de qualité pour tous, sur tout le territoire et tout au long de la vie. Cela suppose

aussi la généralisation de la couverture complémentaire, l'instauration d'un nouveau droit à une prévoyance collective pour tous.

Il faut maintenir l'exigence d'un financement solidaire et socialisé, que nous résumons par cette formule : « *Chacun est soigné en fonction de ses besoins et paie en fonction de ses moyens.* »

### ... Redonner du sens à la politique familiale

Autre défi à relever : répondre aux mutations et aux besoins de la famille ou plutôt « des » familles. La CFDT a besoin de donner un « petit coup de jeune » à sa politique familiale, il nous faut lui redonner du sens en réaffirmant nos principes et en apportant des réponses plus précises, plus adaptées aux besoins et aux souhaits des parents. Nous proposons également la mise en place d'un contrat personnalisé d'autonomie pour les jeunes, afin de faciliter leur insertion dans l'emploi.

### ... L'épargne salariale, un nouveau chantier

La loi sur l'épargne salariale est un nouveau champ de l'action revendicative syndicale. La CFDT a joué un rôle central dans la conduite de ce chantier nouveau et important pour les salariés. Sur ce sujet, nous avons quatre exigences : que cette épargne ne vienne pas concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaire ou s'y substituer. Autres exi-

gences : qu'elle ne devienne pas une nouvelle source d'inégalités entre salariés, qu'elle garantisse le meilleur service en matière de gestion et de rendement. Enfin nous souhaitons que cette épargne soit concentrée vers des fonds respectant rigoureusement les exigences de l'investissement socialement responsable.

### ... Les dossiers bouclés

L'allocation personnalisée à l'autonomie est une prestation universelle qui marque un progrès historique dans la prise en charge des personnes âgées dépendantes. Elle représente l'aboutissement d'une revendication portée à la fois par la confédération et par l'Union confédérale des retraités.

Sur le terrain du financement de la protection sociale, la CFDT a obtenu plusieurs avancées : la CSG qui permet à l'ensemble des revenus de participer au financement de la protection sociale, la prime pour l'emploi, le déplaçonnement des cotisations patronales, la contribution sur les bénéfices instaurée en 2000... les exonérations de cotisations patronales, favorables aux entreprises de main-d'œuvre...

### ... La répartition, socle de notre système de retraite

Le dernier thème, mais non le moindre, c'est celui de la retraite, qui est avec notre santé et notre famille, notre bien le plus précieux et qui permet de se

## Résumé



préparer ses vieux jours avec les moyens de les vivre correctement. La répartition est un principe intangible, à chaque congrès nous l'avons proclamé. Mais il faudra encore, dans les prochains mois, prendre les décisions nécessaires pour la sauver. Pourquoi? Tout simplement parce que cette technique a fait ses preuves en termes de sécurité, de capacité à apporter des réponses aux différents aléas de la vie, mais surtout parce qu'elle est fondée sur des valeurs de solidarité, en l'occurrence intergénérationnelle.

La répartition est le socle de notre système de retraite. Nous y tenons comme à la prunelle de nos yeux et, pour cela, nous sommes décidés à la défendre et à faire les efforts nécessaires pour la préserver.

Se trouve ainsi directement posé le problème du taux de remplacement. Le constat, unanime du COR (Conseil d'orientation des retraites) est clair. Pour maintenir le niveau de remplacement actuel des retraites de base d'ici 2040, il faudrait, «soit augmenter de 15 % les cotisations des actifs, soit différer de neuf années l'âge de la retraite. Et comme le taux de remplacement est déjà en chute libre, sans réforme des retraites, sans changement des règles d'indexation, le mon-

tant des pensions, au moment de la liquidation, baissera de 20 % dans les 40 ans qui viennent.

Aussi, le dossier des retraites est à hauts risques. Ne tombons pas dans le piège qui nous est tendu par le patronat ou les politiques: «*Dites-nous ce que vous êtes prêts à accepter comme taux et comme durée de cotisations et, ensuite, nous fixerons le montant des retraites qu'il nous sera ensuite possible de vous payer.*» Alors que ce qui est en jeu, c'est le montant de nos retraites futures. Défendre l'avenir des retraites, c'est d'abord organiser un nouveau système qui garantisse le taux de remplacement des retraites le plus élevé possible avec un niveau plus important pour celles et ceux qui ont eu des bas salaires.

Au-delà du niveau de remplacement des retraites, le deuxième objectif, réaffirmé dans ce rapport sur la protection sociale, c'est d'obtenir le droit, pour tout salarié [qui le souhaite], de pouvoir partir en retraite pleine et entière dès qu'il compte 40 années de cotisations... Cette revendication, qui identifie la CFDT, est juste car elle permet à celle ou à celui qui a commencé à travailler très jeune de pouvoir partir plus tôt à la retraite, sans être obligé de cotiser deux ou trois années, voire

davantage, au-delà de 40 ans, sans acquérir de droits supplémentaires.

Plusieurs autres points relatifs, eux aussi, au dossier des retraites. Le problème du taux de la cotisation, tout d'abord. Ce n'est pas un sujet tabou. D'ailleurs, contrairement au Medef, nous ne sommes pas opposés au fait d'examiner une augmentation raisonnable... qui ne fasse pas porter la totalité du coût de la réforme sur les seuls actifs.

Et le Fonds de réserve des retraites? Aujourd'hui coquille vide, ce fonds doit être alimenté très rapidement, au moins à la hauteur des engagements pris par le gouvernement précédent. Parmi nos préoccupations, la nécessité d'attribuer des droits conséquents aux salariés en début et fin de carrière, ainsi que la prise en compte de la pénibilité.

En conclusion, la CFDT est totalement engagée pour une protection sociale solidaire, avec une couverture universelle des droits et un financement socialisé. Et si, dans les quatre années qui viennent, la bataille sera rude, la CFDT sera, avec cette résolution, en capacité de revendiquer et d'influer sur les réformes indispensables. ■

# Protection sociale : relevons les défis

## Amendements

### Débat n° 1

#### Fixer un taux de remplacement

Présenté par le syndicat Interco de la Sarthe, l'amendement vise à modifier l'article 5.3.5.1 sur la dégradation du taux remplacement, pour y introduire la phrase suivante : « *Le montant de la retraite à taux plein (régime général + régime complémentaire) doit être égal et doit être garanti durablement à 75 % des rémunérations* ».

#### Pour l'amendement

Essentiel pour garantir le système par répartition, le taux de remplacement a baissé durant les dix dernières années : aujourd'hui la retraite nette moyenne est de 72 % du salaire net moyen. Les réformes en cours se sont traduites par une baisse de 10 % du remplacement net de 1990 à 2000. Le taux de remplacement net diminuerait de 72 % en 2000 à 63 % en 2040.

Fixer le taux à 75 % du salaire constitue une mesure d'équité entre public et privé, de nature à réduire les oppositions entre les deux secteurs. C'est aussi une position claire, importante à afficher dans les débats à venir sur les retraites. Elle peut permettre également de répondre à la question que se posent les salariés sur le montant de leur retraite. 75 % est un seuil minimum. Il constitue un point incontournable du débat sur les retraites.

#### Contre l'amendement

**Syndicat du Nord-Pas-de-Calais de l'Agroalimentaire**

L'amendement pose plusieurs problèmes : à quelle rémunération correspondent les 75 % revendiqués pour le

taux garanti de la retraite? Brute ou nette? Sur le dernier mois, les dix dernières années, les 25 meilleures années ou toute la carrière? Quel système de retraite entend préserver l'amendement? Celui-ci maintiendrait les mêmes écarts, la même hiérarchisation et la même proportionnalité des revenus que dans le monde du travail, voire accentuerait les inégalités. Or, le système par répartition permet de faire de la redistribution en atténuant les inégalités. Le taux de remplacement doit corriger les écarts salariaux au profit des bas salaires. Le taux ne peut donc pas être uniforme.

#### Le rapporteur

Le montant de la retraite future est la seule chose qui compte pour le salarié et donc pour la CFDT.

Pourquoi nous ne souhaitons pas chiffrer le taux de remplacement? Parce que dans la réalité certains ont plus et d'autres moins. Pour nous, c'est clair, la retraite d'un salarié au SMIC doit être plus proche de 100 % que de 75 %. Fixer un taux unique irait à contre courant de notre revendication. Quand, aujourd'hui, la réalité des taux de remplacement va de 100 % à 44 % pour les très hauts cadres de direction, c'est insupportable.

Il est à mettre à l'actif de la répartition de corriger, en matière de retraite, les écarts de salaires existant dans la vie active. La baisse du taux de remplacement doit être stoppée. Et pour les fonctionnaires, la CFDT ne négociera rien en dessous des 75 % du salaire réel d'activité.

### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 30 956  
exprimés : 29 979

*pour : 7 203 soit 24,03 %  
contre : 22 776 soit 75,97 %*

L'amendement est rejeté

### Débat n° 2

#### Le rôle de l'épargne salariale dans les retraites

Présenté par le syndicat Santé-Sociaux de la Haute-Vienne, l'amendement demande de supprimer « mais de les compléter » dans la deuxième phrase de l'article 5.4.6 : « *Elle ne doit pas venir concurrencer ou se substituer aux dispositifs existants en matière de retraite ou de salaire mais les compléter.* »

#### Pour l'amendement

Nous ne sommes pas dans une opposition farouche à l'épargne salariale car elle devient accessible, par la négociation, à l'ensemble des salariés. L'épargne salariale doit rester un plus de rémunération permettant aux salariés de profiter eux aussi des résultats de l'entreprise. Mais le concept « compléter » nous semble porteur d'ambiguïté. La première vient du mot qui signifie : rendre complet en ajoutant ce qui manque : l'épargne salariale ne doit pas être la solution aux augmentations des salaires et à l'arrêt de la dégradation des retraites par répartition.

La deuxième ambiguïté se situe au regard de la valeur de solidarité : il y a une grande difficulté entre la capacité d'abondement des petites et des

grandes entreprises, mais également entre la capacité d'épargne des salariés ayant des petits revenus et ceux ayant des salaires confortables.

#### Contre l'amendement

##### **Syndicat Construction-Bois Finistère**

Il est normal de permettre à l'épargne salariale, choisie par le salarié, de se destiner à la retraite et permettre ainsi un véritable complément qui améliore le niveau de celle-ci. Aller tenter d'expliquer à l'adhérent CFDT qu'il fait fausse route dans son choix ne nous paraît pas sérieux.

Mais il est évident que cette épargne ne peut et ne doit se substituer à la retraite normale. Il s'agit aussi de ne pas laisser faire les employeurs. Nous devons nous mêler des choix en matière de placement et d'usage de cette épargne. Dans ce sens il faut permettre l'accès de tous à cette épargne et sur des produits labellisés, en donnant un cadre collectif à notre démarche.

#### Le rapporteur

L'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer ou se substituer aux dispositifs existants en matière de retraite et de salaire. Il n'y a aucune ambiguïté : salaire et épargne, retraite et épargne sont nettement distincts. Compléter veut dire ajouter, additionner, venir en plus, s'adjoindre.

La CFDT est totalement opposée à l'idée que la solution aux problèmes des régimes par répartition serait de les substituer par la capitalisation. Il faut donc maintenir la formulation « les compléter » car, en fait, c'est bien la bonne traduction de notre démarche et de notre orientation de non substitution de la retraite et du salaire.

L'épargne salariale appartient au salarié. Il en fait ce qu'il veut. Mais en tant que syndicaliste, on doit offrir aux salariés des garanties permettant de bien gérer leur épargne. Pour cela, dans la négociation collective, nous devons préserver cette liberté de choix.

#### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 30 909  
exprimés : 30 192

pour : 11 254 soit 37,27 %  
contre : 18 938 soit 62,73 %

L'amendement est rejeté

## Débat n° 3

### Le transfert de compétence aux régions en matière de santé

L'amendement présenté par le syndicat des banques de Saint Etienne demande de supprimer la deuxième phrase de l'article 5.1.4.1 qui propose une réflexion sur « l'intérêt, le champ et les modalités d'un transfert de compétences aux régions en matière de santé ».

#### Pour l'amendement

Il nous semble dangereux et pernicieux de confier à la région des compétences en matière de santé. La nation doit rester garante de la politique de santé. Il y a trop de risques d'inégalités entre régions du fait des différences démographiques et des moyens financiers disponibles. La région peut être un lieu de proximité pour recenser les besoins, mais les moyens doivent être mutualisés au niveau national. Sinon, la solidarité sanitaire risque fort d'être mise à mal, selon les choix économiques retenus. Cela est particulièrement vrai dans le domaine de la recherche, des équipements. Peut-il y avoir différentes volontés politiques d'équipement en terme d'hôpitaux, de maternité? Ne risque-t-on pas de voir se développer un système de santé à plusieurs vitesses?

Ne nous refusons pas la réflexion.

#### Contre l'amendement

##### **Syndicat Santé-Sociaux Rhône**

Nous soulignons ici l'importance du droit à une politique de santé identique, quel que soit le lieu de résidence. Si l'État doit fixer les grandes orientations sur l'offre de soins et être le garant de l'égalité en matière de santé, nous estimons que la région est le niveau le plus pertinent pour répondre au mieux aux besoins sanitaires croissants et complexes. Lien nécessaire entre le sanitaire et le social, compromis entre le départemental et le national, amenant une plus grande responsabilisation, le niveau régional doit être renforcé. C'est d'ailleurs une tendance en œuvre depuis plusieurs années.

De nombreuses questions se posent cependant : quelle complémentarité entre la politique sanitaire, la politique

de la ville et l'aménagement du territoire? Que doit-on déconcentrer et décentraliser?

#### Le rapporteur

Les inquiétudes portant sur le transfert de compétences aux régions, en matière de santé, montrent la nécessité d'une réflexion sur le sujet.

Rappelons que, pour nous, il s'agit d'ouvrir le débat. Rappelons aussi que le principe d'universalité de financement ou de la couverture des assurés n'est pas remis en cause, pas plus que le rôle de l'État dans l'impulsion.

Si la centralisation actuelle comporte des lacunes, la décentralisation n'est pas pour autant la panacée. D'où l'importance du débat. La décentralisation se présente néanmoins comme une solution dans plusieurs pays, permettant la responsabilisation des acteurs, une plus grande efficacité, une meilleure expression locale et davantage de démocratie sociale.

La CFDT revendique la décentralisation, et propose ici d'y réfléchir au travers de la question de la santé.

## Débat n° 4

### Garanties collectives et aspirations individuelles

L'amendement présenté par le SGEN Alpes-Maritimes et défendu par le SGEN Bouches-du-Rhône demandait la suppression de l'article 5.5.2 de la résolution portant sur la démarche collective et les aspirations individuelles des salariés en matière de protection sociale et de prévoyance.

Le syndicat a préféré retirer son amendement car il demandait également la suppression des trois articles suivants, ce qui n'a pas été retenu par la commission.

#### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 30 521  
exprimés : 29 622

pour : 4 312 soit 14,59 %  
contre : 25 310 soit 85,41 %

L'amendement est rejeté

## Texte de la résolution

**1** Les salariés sont profondément attachés à tous les systèmes collectifs de protection sociale. Ces systèmes font leurs preuves en matière de santé, de retraite, de politique familiale. Ces acquis doivent être préservés et consolidés.

**2** Pour cela et face aux défis posés à la protection sociale, la CFDT actualise les principes sur lesquels elle fonde son action pour rénover, réformer tous les systèmes collectifs de protection sociale.

**3** Les principales évolutions

**3.1** La protection sociale est aujourd'hui confrontée à deux évolutions majeures : la démographie et le vieillissement de la population, la montée des aspirations individuelles.

**3.2** D'autres questions sont posées à la protection sociale : la confiance dans les systèmes collectifs de solidarité, les mutations de la famille, la transparence dans l'affectation des ressources, l'adaptation de la protection sociale aux évolutions du salariat, l'accès de tous aux progrès médicaux, les coûts toujours plus importants, des remboursements insuffisants (en particulier le dentaire, l'optique, les prothèses auditives) et la convergence de la protection sociale en Europe.

**3.3** Les salariés perçoivent ces grandes évolutions comme des menaces (baisse des pensions et augmentation des dépenses de santé), mais nous pouvons aussi les considérer comme des opportunités pour faire progresser nos objectifs (retraites choisies et meilleure couverture maladie et prévoyance).

**4** Des inquiétudes légitimes et les nouveaux besoins à satisfaire

**4.1** Les réformes engagées, souvent insuffisamment argumentées, le manque de débat démocratique et de lisibilité, la

complexité de l'accès aux droits entraînent une perte de repères et de confiance chez les salariés. Un sentiment d'incertitude se développe et alimente l'inquiétude face à l'avenir.

**4.2** Cette inquiétude est renforcée par des inégalités persistantes entre les générations, les catégories socioprofessionnelles et face à l'espérance de vie. Les salariés les plus jeunes, en contrat à durée déterminée, en contrats précaires et les salariés des PME/TPE sont les moins bien couverts. Inégalités également entre salariés du public et du privé. Il existe encore de fortes disparités en matière de santé, d'offre médicale ou d'accès aux soins, et de prise en charge des handicaps lourds. Ces disparités peuvent être géographiques. Elles sont liées aussi à l'environnement social, culturel ainsi qu'aux comportements et modes de vie.

**4.3** Parallèlement, des nouveaux besoins apparaissent, comme la prise en charge de la perte d'autonomie, la continuité d'une protection sociale prenant en compte la mobilité professionnelle et les parcours de travail atypiques, l'organisation d'un système de soins plus proche des usagers et la réponse à la baisse du taux de remplacement des retraites.

**4.4** Les salariés souhaitent également une adaptation des protections collectives à leur situation personnelle. Ils recherchent du sur-mesure et une plage de choix dans le cadre des garanties collectives.

**5** Les principes CFDT pour redonner confiance, réformer et garantir durablement la protection sociale

**5.1** Garantir à tous la protection de la santé.

**5.1.1** Permettre un égal accès aux droits et à des soins de qualité pour tous et tout au long de la vie, suppose l'existence d'une offre de soins de qualité, d'une politique de prévention équilibrées sur l'ensemble du territoire et une amélioration des services rendus.

**5.1.2** Construire un vrai remboursement à 100 % nécessite la définition d'une nouvelle «garantie de soins» associant l'assurance maladie et les organismes complémentaires. Cette nouvelle garantie de soins comprendrait tous les soins et prestations utiles et indispensables : besoins de soins curatifs, mais aussi les soins de prévention, de réadaptation ainsi que les soins palliatifs. Il s'agit de donner aux assurés une visibilité réelle sur l'étendue et la nature de leurs droits, à la fois pour l'accès aux soins et pour les dépenses couvertes.

**5.1.3-** Généraliser la prévoyance collective complémentaire (garantie décès, incapacité, invalidité, frais de soins) par l'instauration d'un droit pour chaque salarié à une prévoyance et par la continuité de la couverture des frais de soins de santé pour les retraités, après la CMU (Couverture maladie universelle) qui a facilité l'accès à la couverture complémentaire de plusieurs millions de personnes.

**5.1.4-** Forte de son action dans les caisses d'assurance maladie, la CFDT propose une nouvelle étape pour poursuivre la réforme du système de soins. La clarification des rôles, des missions et des pouvoirs des différents acteurs du système de soins s'impose en priorité :

**5.1.4.1-** À l'État de fixer les orientations d'une politique de santé publique et les priorités sanitaires dont la prévention. La CFDT propose en outre qu'à l'instar d'autres domaines, une réflexion soit menée sur l'intérêt, le champ et les modalités d'un transfert de compétences aux régions en matière de santé.

**5.1.4.1 bis-** Celles-ci n'obéreront en aucun cas l'universalité du financement et la couverture des assurés sociaux. Elles devront garantir et renforcer l'égalité de tous les assurés devant le système de soins.

**5.1.4.2-** A la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), avec les deux autres caisses d'assurance maladie : la Mutualité sociale agricole (MSA) et la Caisse nationale d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés (Canam) de mettre en œuvre la politique de santé. Pour cela, elle doit obtenir une délégation de gestion renforcée, impliquant une évolution de son statut. Le cadre conventionnel entre les caisses d'assurance maladie et les professionnels de santé libéraux doit être rénové, dans le but d'améliorer le service rendu à la population. Ces clarifications ont pour but de permettre des prises d'initiatives et de décisions, en terme de prévention, d'organisation de réseaux de soins, d'implantation plus harmonieuse des professionnels sur le territoire, d'évaluation et de formation médicale, de responsabilisation tant des professionnels que des usagers.

**5.1.4.3-** Pour mieux répondre aux attentes des assurés et des professionnels, pour traiter la dimension territoriale des politiques de santé, une adaptation des structures de l'assurance maladie, en particulier au niveau régional est devenue une nécessité. De même, des passerelles entre les secteurs sanitaire, social et médico-social sont à construire. La création d'Agences régionales de santé doit être initiée.

**5.2-** Répondre aux mutations et aux besoins de la famille.

**5.2.1-** Les profondes évolutions survenues au sein de la famille et dans la société : la coexistence de plusieurs générations, la baisse relative du taux de natalité, les évolutions de la forme et de la composition de la famille, l'augmentation du taux d'activité des femmes, le rôle et la place des pères au sein de la famille, l'allongement des différents âges de la vie et l'aspiration des jeunes à acquérir leur autonomie plus rapidement nécessitent que l'on redonne du sens à la politique familiale, en apportant des réponses précises, plus adaptées aux besoins et aux souhaits des parents.

**5.2.2-** L'action de la CFDT en matière de politique familiale repose sur les principes suivants :

**5.2.2.1-** le respect du choix individuel, de la forme et de la composition de la famille ;

**5.2.2.2-** l'enfant est au cœur de ce qui détermine les décisions et le versement des aides en assurant par exemple le versement des allocations familiales dès le premier enfant ;

**5.2.2.3-** le soutien à une responsabilité parentale partagée permettant aux deux parents d'exercer et d'assumer pleinement leur rôle et leur responsabilité dans l'éducation des enfants, en développant par exemple des moyens pour la garde partagée ;

**5.2.2.4-** la mise en place de moyens pour assurer une véritable conciliation vie familiale, vie professionnelle pour les deux parents par le développement de modes de garde adaptés aux horaires de travail et aux besoins des parents ;

**5.2.2.5-** la simplification et la complémentarité des dispositifs et des aides aux familles, qui nécessitent une coordination entre les acteurs ;

**5.2.2.6-** la recherche d'une plus grande équité entre les familles par la remise en cohérence des aides financières directes aux familles et la fiscalité familiale réformée, par un nouvel équilibre entre allocations et offre de services.

**5.2.3-** La CFDT souhaite favoriser la prise d'autonomie des jeunes adultes. Sécuriser le parcours des jeunes, notamment en favorisant l'accès à une formation et un emploi est une nécessité. Dans ce sens, la CFDT propose la mise en place d'un « contrat personnalisé autonomie » pour soutenir et accompagner l'engagement des jeunes à une formation, pour faciliter leur insertion dans l'emploi, pour accéder à un logement et à une protection sociale.

**5.3-** Défendre et pérenniser la retraite par répartition.

**5.3.1-** Le droit à la retraite doit être basé sur un contrat social renouvelé, conjuguant solidarités interprofessionnelles et intergénérationnelles. Aussi pour la CFDT, la répartition est un principe intangible.

**5.3.2-** Forte de ses orientations en matière de retraite adoptées lors des derniers congrès, la CFDT s'est mobilisée et a agi pour garantir à tous les salariés et retraités un bon niveau de retraite, assurer le maintien du droit au départ à 60 ans en proportion des droits acquis, améliorer les conditions de validation des périodes de travail atypiques (chômage, périodes de formation continue ou en alternance, contrats jeunes, contrats précaires, stages en entreprises, congé parental) revaloriser les retraites complémentaires, le minimum contributif et le minimum vieillesse. Ce sont des orientations majeures.



**5.3.2 bis-** Afin de permettre une meilleure reconnaissance de la pénibilité de certains travaux, la CFDT revendique que les salariés concernés puissent bénéficier d'une bonification d'annuités leur permettant d'acquiescer plus rapidement leur durée de cotisations. Les

employeurs privés et publics doivent participer au financement de ces mesures à négocier dans les branches, administrations et entreprises publiques.

**5.3.3-** Aujourd'hui le droit à la retraite par répartition est menacé. Attachés à ce système l'ensemble de la population est inquiète quant à son avenir. Sans réforme, les retraites continueront à se dégrader. Les salariés du privé en seront les principales victimes. Déjà, le régime général ne garantit plus 50 % mais 46 % du salaire, ce serait 41,7 % en 2020 !<sup>1</sup>

**5.3.4-** La réforme de tous les régimes de retraite est une exigence de la CFDT. Cette réforme nécessaire et urgente doit être globale, jouer sur une variété de mesures, être concertée et pilotée dans le temps.

**5.3.5-** Pour l'ensemble des régimes couvrant les salariés du privé et du public, les deux objectifs sur lesquels la CFDT s'engage sont :

**5.3.5.1-** l'arrêt de la dégradation du niveau de remplacement en fixant ce niveau et en le garantissant durablement ;

**5.3.5.1 bis-** le taux de cotisation, le nombre d'années de cotisations nécessaires, les modalités de calcul du salaire de référence ne peuvent être fixés pour les salariés du privé comme du public qu'après avoir déterminé le montant des retraites garanti par la répartition.

**5.3.5.2-** l'obtention du droit de partir en retraite à taux plein dès l'acquisition des 40 années de cotisations, quel que soit l'âge, dans le cadre d'une retraite choisie.

**5.3.6-** La réforme des retraites et son pilotage dans le temps exigeront une mobilisation et une vigilance constantes ainsi qu'un dialogue permanent avec nos partenaires syndicaux.

**5.4-** Augmenter et protéger les différents revenus des salariés.

**5.4.1-** Le travail et sa rémunération sont essentiels à l'individu pour acquiescer une autonomie, avoir sa place dans la société et exercer sa citoyenneté. C'est pourquoi, le salaire contrepartie au travail est au cœur de l'action de la CFDT.

**5.4.2-** Les revendications de la CFDT visent la réduction des inégalités, l'amélioration du pouvoir d'achat et les évolutions de carrière pour tous les salariés. La revalorisation du Smic, son articulation maîtrisée avec les minima conventionnels et la revalorisation des salaires réels dans le cadre d'augmentations générales pour toutes les catégories de salariés, sont des objectifs revendicatifs essentiels pour la CFDT. Dans ce sens, la

CFDT réaffirme ses objectifs d'un retour à un Smic unique et des minima conventionnels supérieurs au Smic. Ces revendications s'inscrivent en priorité dans une stratégie de maîtrise collective de l'ensemble des éléments de rémunération y compris ceux liés aux pratiques d'individualisation et à l'intéressement aux résultats des entreprises.

**5.4.3-** Les politiques de rémunérations des entreprises se sont diversifiées. Un quart des salariés du privé sont engagés dans des plans d'épargne entreprise (PEE). La participation concerne 5,2 millions de salariés, l'intéressement 2,7 millions et l'actionnariat salarié représente plus de la moitié des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

Les salariés se constituent individuellement une épargne à moyen et long terme : l'épargne individuelle via l'assurance vie représente 787 milliards d'euros d'encours en 2000 soit plus de 10,4 % par rapport à 1999.

Les grandes entreprises négocient la mise en place des retraites collectives en capitalisation. Dans le secteur public, des régimes individuels et facultatifs existent depuis des dizaines d'années, la PREFON, le CREF et le CR Hospitalier.

**5.4.4-** La CFDT considère que l'importance prise par ces revenus complémentaires au salaire et à la retraite et le recours à des solutions individuelles auxquelles ne peuvent pas accéder les plus défavorisés et les moins informés, engendrent de nouvelles inégalités. La sécurité des sommes investies n'est pas toujours garantie.

**5.4.5-** La CFDT s'engage dans ce nouvel espace d'action et de négociation collectives que constitue l'épargne salariale à finalités multiples.

**5.4.6-** L'épargne salariale est une rémunération individuelle différée. Elle ne doit pas venir concurrencer ou se substituer aux dispositifs existants en matière de retraite et de salaire mais les compléter. En la négociant, la CFDT se fixe pour objectifs de permettre, notamment aux salariés des TPE/PME, d'y accéder, de garantir le meilleur service aux salariés au niveau de la gestion et du rendement et d'orienter cette épargne vers des fonds prenant en compte l'investissement socialement responsable. A cette fin, la CFDT réaffirme son engagement dans le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale qui constitue un élément supplémentaire du rapport de force en faveur des salariés.

**5.4.7-** Dans les dispositifs d'épargne orientés vers la retraite, la CFDT fait de l'accord collectif une condition de leur mise en œuvre.

**5.4.8-** Une réflexion devra être menée pour clarifier le statut de toutes les formes de rémunérations aléatoires ou différées au regard des prélèvements fiscaux et sociaux.

**5.5-** Prendre en compte les aspirations individuelles des salariés, condition du renforcement du collectif.

**5.5.1-** La protection sociale, base de la cohésion sociale, repose aujourd'hui sur un système collectif mutualisé assurant pour certains risques une protection et des garanties

1. Rapport du Conseil d'orientation des retraites du 6.12.2001.

collectives aux salariés. Il faut étendre ce système aux risques non généralisés, afin d'obtenir la continuité des droits sociaux, en particulier pour les carrières et parcours atypiques. Cela concerne plus particulièrement la prévoyance complémentaire et la dépendance.

**5.5.2-** Pour conforter et préserver cette démarche collective nous devons reconnaître et prendre en compte les aspirations individuelles des salariés.

**5.5.3-** Loin de remettre en cause la garantie collective, cette démarche la renforce, en donnant à chacun une possibilité de choix dans l'accès à ce droit collectif.

Au niveau de la retraite choisie, la CFDT souhaite que le futur retraité ait une marge de choix entre le moment de son départ et le montant de sa retraite.

Au niveau de la prévoyance collective complémentaire, la CFDT souhaite que, dans le cadre d'une couverture généralisée et mutualisée, une possibilité soit offerte aux salariés de choisir des options permettant une couverture plus importante de certains risques et dans des conditions financières qui rendent possibles l'accès des plus bas salaires à ces options.

**5.6-** Sécuriser, clarifier, diversifier les financements dans la transparence.

**5.6.1-** Les évolutions démographiques en particulier celles liées au vieillissement de la population, la prise en compte de nouveaux risques comme la dépendance, la volonté de la CFDT d'assurer une continuité de la protection sociale, quels que soient les aléas de la vie, nécessitent et nécessiteront l'affectation d'une part croissante des richesses produites au financement de la protection sociale. Le combat que mène la CFDT pour maintenir et renforcer une protection sociale de qualité à un prix. C'est pour cela qu'outre la recherche de l'efficacité et la définition de priorités, il est indispensable de réfléchir aux différents modes de financement pour les faire évoluer. Par ailleurs, la CFDT encouragera la modernisation et la simplification du recouvrement des différentes cotisations.

**5.6.2-** Le contrat social qui fonde les prélèvements obligatoires doit reposer sur une base claire. Afin de prolonger la diversification entreprise, redonner une cohérence au financement, rendre lisible et crédible chaque prélèvement social et séparer ce qui relève du budget de l'État et ce qui relève du financement de la protection sociale, la CFDT propose :

**5.6.2.1-** les cotisations sociales et la CSG (Contribution sociale généralisée) doivent être utilisées exclusivement aux financements des dépenses de protection sociale. A chaque risque doit correspondre un financement cohérent et sécurisé.

**5.6.2.2-** Les évolutions de l'assiette patronale (déplafonnement des cotisations sociales et exonérations) ont été favorables à l'emploi. Pour la CFDT, il faut rendre pérenne la part de progressivité introduite dans les cotisations patronales. Il faut parallèlement que le niveau des impôts et des taxes affectés à la Sécurité Sociale, compensant les pertes de cotisations, fasse l'objet d'une concertation entre l'État et les partenaires sociaux, afin de garantir et de sécuriser le financement.

**5.6.3-** Le financement de la branche famille doit poursuivre une évolution largement entamée. 53 % de son financement repose encore sur la masse salariale au travers de la cotisation patronale. Rien ne justifie pour cette branche un financement principal par les revenus du travail. Fidèle à son orientation adoptée lors des derniers congrès, la CFDT propose que le financement soit étendu, sous une forme ou une autre, à l'ensemble des revenus. Une telle évolution n'exonérerait pas pour autant les entreprises de la contribution qu'elles doivent au financement global de la protection sociale. Cette réforme devra rester neutre pour les salariés et les retraités.

**5.6.4-** Le financement de la retraite doit relever pour l'essentiel des cotisations sociales sur les salaires. Le fonds de réserve et le fonds de solidarité vieillesse sont des leviers essentiels pour consolider les régimes et préparer l'avenir. Une part de la CSG est d'ores et déjà affectée au fonds de solidarité vieillesse pour les dépenses de solidarité. Il faut poursuivre la diversification des sources de financements pour alimenter ces deux fonds, y compris à partir de revenus non salariaux.

## 6 Le syndicat, un acteur irremplaçable de la protection sociale

**6.1-** La protection sociale est un élément déterminant de la cohésion d'une société. La légitimité du syndicalisme est totale dans l'élaboration des orientations et dans la gestion de la protection sociale.

**6.2-** L'expérience de la gestion des organismes sociaux démontre que c'est la participation de tous les partenaires sociaux à la prise de décisions qui lui donne force et efficacité. La CFDT est opposée à l'étatisation de la Sécurité sociale.

**6.3-** Le mouvement mutualiste et une partie du monde associatif sont déjà représentés dans les conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale. D'autres acteurs associatifs souhaitent être consultés sur leurs propositions et être associés aux évaluations des actions conduites. A cet effet, la CFDT proposera la création d'instances consultatives.

**6.4-** Le choix de la CFDT est celui d'une démocratie sociale qui alimente et complète la démocratie politique. Le paritarisme est une de ses expressions. En fonction de l'évolution, tant des modes de gestion que de la composition des conseils d'administration, la CFDT poursuivra son implication dans la protection sociale.

### Vote résolution « Protection sociale »

Inscrits	32 184	
Votants	30 954	
Nuls et abstentions	396	
Exprimés	30 558	
Pour	23 576	77,15 %
Contre	6 982	22,85 %

4  
État et fonctions  
publiques :

**pour une efficacité  
renouvelée**

# État et fonctions publiques : pour une efficacité renouvelée

## Présentation

par Michel Jalmain

**A**u congrès de Lille, nous avons affirmé la volonté de la CFDT de voir redonner sens et efficacité à l'action publique. Nous affirmons alors nos exigences vis-à-vis de l'État : anticiper l'avenir, reconstruire un espace commun, réinventer le sens d'être ensemble. Après le choc de l'élection présidentielle, ces exigences prennent encore plus de relief. Cette vision d'un État fort, régulateur, garant de la cohésion sociale, nous situe aux antipodes de celle d'un État relégué à la pratique d'un service public réduit au minimum. La CFDT ne s'inscrit pas dans cette logique de renoncement de l'État au profit du tout entreprise. Pas dans un pays fracturé par l'exclusion qui a généré un sentiment grandissant d'insécurité économique, sociale et urbaine. Il y a là une « demande d'État » qui s'exprime. Mais moins une demande d'un « tout État » qui serait seul capable de tout régler qu'une demande d'un État capable d'exprimer une vision claire des problèmes de notre société, de l'avenir dans un cadre européen et mondial régulé, de la conduite des changements et de la mobilisation des acteurs économiques et sociaux.

### ... Ni plus, ni moins, mais mieux d'État

La CFDT combat les thèses libérales selon lesquelles la réduction du poids

de l'État, et celle des dépenses publiques, devraient, nous dit-on, libérer l'initiative privée et favoriser la croissance dans une économie mondialisée. Nous voulons sortir du débat sur plus ou moins d'État pour le recentrer sur le « mieux d'État ». La CFDT rejette ainsi l'idée selon laquelle la baisse des impôts s'impose comme une contrainte nécessaire. Elle ne considère pas davantage que la dépense publique ne doit pas être maîtrisée et prise en compte dans les choix et priorités de l'action publique. La recherche du meilleur service au meilleur coût est la réponse la plus efficace à apporter aux tentations libérales. Renforcer l'action de l'État, renforcer son rôle de régulation, de garant des libertés fondamentales, de la solidarité et de la cohésion sociale, c'est également passer d'une conception d'un État tutélaire à celle d'un État partenaire. Un État partenaire parce qu'engagé dans la construction européenne. Un État partenaire des collectivités locales, garant de l'égalité et de la solidarité des territoires mais déléguant les politiques opérationnelles. Un État partenaire, garant de l'intérêt général, respectant la légitimité des corps intermédiaires et organisant leur confrontation. Cette résolution s'intéresse donc plus particulièrement aux évolutions des modes d'action de l'État. Non pour délivrer une leçon CFDT sur son bon fonctionnement, mais plus simplement, en tant qu'acteur dans la société, pour contribuer à la réflexion et peser sur les évolutions. En tant qu'organisation syndicale interprofessionnelle, nous sommes doublement intéressés à intervenir sur l'évolution des services publics ; nous

sommes ainsi un lieu privilégié de confrontation des attentes des citoyens-usagers et des salariés des fonctions publiques.

Nous savons que les prochaines années vont être riches d'opportunités. Que ce soit l'importance prise par ces questions dans le débat public, le changement du cadre de la gestion publique et surtout, les évolutions démographiques avec les nombreux départs en retraite. Autant d'opportunités que la CFDT entend saisir pour mettre en avant ses revendications pour une modernisation négociée et réussie des services publics.

La CFDT entend être exigeante sur les conditions rendant possible les réformes : nécessité d'un diagnostic préalable associant tous les acteurs, nécessité d'un engagement fort du politique sur les objectifs de changement, après débat public, et nécessité de marges de manœuvre, de temps et de moyens pour assurer la mise en œuvre.

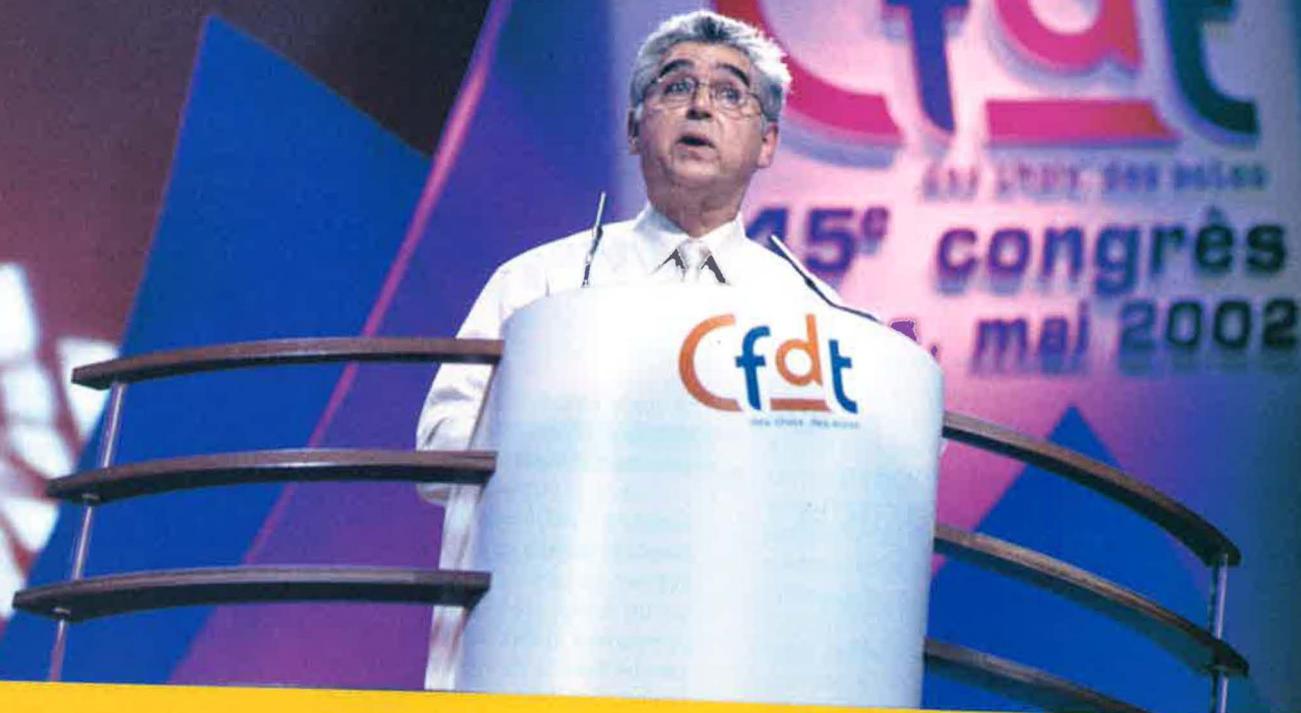
Car il n'y a pas de fatalité de l'échec des réformes dans les services publics qui serait due, tel qu'on l'entend dire, au conservatisme des fonctionnaires. Nous ne souscrivons pas à ces raccourcis si l'on admet que comme chez tous les salariés, les réticences au changement et les préoccupations catégorielles ne sont pas illégitimes. Pas de fatalité, dès lors que l'on accepte de prendre en compte ces préoccupations dans la négociation.

### ... La valeur juridique des accords

C'est pour cette raison que la CFDT

## Résumé

et fonctions  
publiques



propose une refondation des relations sociales dans les fonctions publiques. Tout le monde a encore en mémoire les épisodes que nous avons subis ces dernières années dans nos relations avec l'État-employeur. Inutile donc de revenir longuement ici sur la dérobade du gouvernement lors de la négociation de l'accord-cadre sur la RTT ou sur l'échec des négociations salariales en 2001. Le rapport Fournier commandé par le précédent ministre de la Fonction Publique est aujourd'hui sur le bureau de son successeur. Il propose, comme nous le demandons, de donner toute sa place à la négociation et de donner une validité juridique aux accords. Cette réforme n'ira pas sans difficultés, tant les traditions sont fortes, tant le principe d'une fonction publique statutaire s'accompagne de conceptions qui voudraient que l'État reste seul au final à décider. Une situation confortable pour les gouvernements: la négociation n'étant conçue que comme un exercice préalable, l'autorité publique se réserve toujours la possibilité de décider de manière unilatérale. Confortable aussi pour le syndicalisme qui refuse de s'engager: puisqu'en tout état de cause le gouvernement décidera seul, autant faire de la surenchère revendicative. Mais un confort qui conduit à la paralysie. Toute modernisation

nécessite d'impliquer les acteurs concernés et donc les salariés. Cela suppose de prendre en compte leurs aspirations, de les reconnaître légitimes, de rechercher des compromis par la négociation.

### → Un statut préservé

En prenant clairement position pour des relations sociales fondées sur le contractuel, la CFDT n'entend évidemment pas remettre en cause le statut des fonctionnaires. Un statut fondé sur le caractère particulier de leur l'activité, de service public, au service du public. Un statut qui garantit l'impartialité et la neutralité. Un statut qui garantit la continuité des services et l'égalité d'accès des citoyens. Un statut qui n'est ni un privilège, car il ouvre des droits liés à des obligations, ni un acquis social, car il n'est pas lié à un employeur qui serait plus généreux que d'autres, mais à la nature des missions exercées. Mais un statut qui n'interdit en rien que les conditions d'emploi, de travail et de rémunération fassent l'objet d'accords collectifs. Par des négociations qui doivent se dérouler au bon niveau, c'est à dire, selon les questions, au niveau national, dans chaque fonction publique, dans

chaque ministère; et bien sûr au niveau local, du service, de la collectivité ou de l'établissement.

Des négociations qui devront se dérouler dans un cadre comparable à celui que nous voulons dans le secteur privé, avec des acteurs représentatifs et légitimés par l'élection, avec des accords ayant une validité juridique parce que signés par des organisations représentant la majorité des salariés.

En décidant d'inscrire une résolution sur «État et fonctions publiques» à l'ordre du jour de ce congrès, le Bureau national a marqué sa volonté d'assumer sa responsabilité confédérale en englobant l'ensemble du salariat du public comme du privé. Une préoccupation légitime du Bureau national, sans ingérence ou entorse à nos règles fédérales. Ce qui veut dire que les fédérations et leur union, l'Uffa, ont l'entière responsabilité de la conduite de l'activité revendicative sur leur champ professionnel, mais dans un cadre CFDT interprofessionnel et solidaire. En adoptant la résolution, le congrès marquera la volonté de toute la CFDT de voir l'action publique renouvée pour répondre aux défis de notre temps. ●

# État et fonctions publiques : pour une efficacité renouvelée

## Amendements

### Débat n° 1

#### Place de l'accord contractuel dans la refondation des relations sociales dans la fonction publique

Présenté par le syndicat des Finances et affaires économiques de Haute-Garonne, l'amendement demande la suppression, dans l'article 3.4 sur les relations sociales dans la fonction publique, du passage «et de l'accord contractuel». En conséquence, il demande également la suppression des articles 3.4.2, 3.4.3 et 3.5 ainsi que la dernière phrase de l'article 3.5.3.

#### Pour l'amendement

Si le syndicat SDF 31 partage le constat d'une panne du dialogue social, il est réservé sur les conséquences qui sont tirées en terme de rééquilibrage des champs contractuels et législatifs. Introduire dans le statut des éléments de contrats collectifs issus de négociations déconcentrées pose quatre questions.

Celle du contrat et de son champ d'application. Si contrat il y a, c'est entre l'État et la société et non simplement avec les syndicats.

La difficulté de créer un rapport de forces favorable sans lequel des régressions sociales seraient possibles.

La balkanisation des accords et les conséquences en terme de création d'inégalités.

Enfin, la représentativité et la légitimité des syndicats qui dans la situation actuelle n'est pas satisfaisante.

Le texte introduit les prémices d'une véritable privatisation du Statut de la fonction publique.

#### Contre l'amendement

##### Syndicat Interco 59

Refuser qu'une négociation débouche sur un accord contractuel, c'est laisser l'employeur public libre de faire son marché dans le contenu de cette négociation. Fonction publique ou secteur privé, un employeur reste un employeur. Une négociation n'a de sens que si elle débouche sur un accord formel qui engage les contractants.

Il n'y a qu'à comparer l'écart entre le projet d'accord cadre RTT et la mise en œuvre du décret pour mesurer la différence entre un accord et une application unilatérale.

Si la loi offre théoriquement plus de garantie d'égalité, les faits contredisent souvent cette affirmation. La différence de rémunération selon les ministères entre les fonctionnaires pourtant au même indice en est l'illustration.

Le contractuel, élément central de la stratégie CFDT est un outil pour développer notre syndicalisme de proximité, et exercer au mieux notre responsabilité et notre fonction d'acteur social.

#### Le rapporteur

L'adoption de l'amendement atteindrait le cœur de la résolution en ne reconnaissant pas l'accord contractuel comme élément déterminant d'une rénovation des relations sociales dans les fonctions publiques.

Notre démarche vise à faire reconnaître tout son rôle au syndicalisme de ces secteurs en développant le contractuel qui peut rééquilibrer la situation des responsabilités entre les syndicats et l'employeur «État».

Ce choix repose sur le constat que la négociation est fondée sur la reconnaissance réciproque de l'existence d'un conflit d'intérêt entre salariés et employeur, fût-t-il employeur public. Un choix d'engagement fondé sur l'appréciation d'un compromis au regard des objectifs et intérêts respectifs des parties de la négociation. Ce contractuel, nous voulons le construire dans un cadre organisé, avec des acteurs représentatifs et légitimés par des élections professionnelles renouvelées.

#### Résultat du vote

Inscrits: 32 184; votants: 30 867  
exprimés: 29 837

pour: 3 973 soit 13,32 %  
contre: 25 864 soit 86,68 %

L'amendement est rejeté

### Débat n° 2

#### Délégation de service public et coût de ces services pour le contribuable

Déposé par le SGEN Béarn, l'amendement demande la suppression de la notion de délégation de service public et de «coût pour le contribuable» dans l'article 2.3.

#### Pour l'amendement

L'État, seul garant du service public, peut seul assurer la cohésion sociale, la solidarité, l'égalité et garantir à tous

l'accès aux droits. Nous remettons en question le principe de délégation de service public au privé car nous constatons qu'il ne respecte pas toutes les missions de service public, notamment en milieu rural et dans les quartiers défavorisés. L'État doit réinvestir ces lieux en partenariat avec les collectivités locales et les associations.

Nous demandons le retrait de la « prise en compte du coût pour le contribuable ». Tout le monde souhaite des services publics efficaces et proches des citoyens. Il est évident que l'État ne peut légitimer l'impôt que par le bon fonctionnement des services publics. C'est parce que le service public sera proche du citoyen qu'il justifiera les dépenses engagées.

### Contre l'amendement

#### **Syndicat Santé-Sociaux de Côte-d'Or**

La possibilité de déléguer des services publics et la prise en compte du coût pour le contribuable vont dans le sens de la reconnaissance des missions de service public assurées par le privé et peuvent permettre un choix plus objectif et transparent.

Dans nos secteurs, l'État n'a pas été en mesure d'apporter les réponses adéquates à de nouveaux besoins. Les exemples sont nombreux. La délégation n'est pas un problème si elle est contrôlée, adaptée aux besoins et débattue dans les instances où la CFDT est présente.

Le coût n'est pas un critère absolu mais un critère parmi d'autres : dans la santé, notre volonté d'efficacité de la prise en charge des usagers et de rationalisation de l'utilisation des ressources va dans le sens d'une maîtrise des dépenses de santé. C'est en intégrant la complémentarité entre public et privé que nous défendons vraiment le service public.

### Le rapporteur

Pas de faux débats entre nous. La CFDT ne revendique pas la baisse des impôts. Sans prôner une généralisation de délégations des services publics, nous prenons en compte la réalité et fixons nos exigences pour qu'elle évolue. Refuser une logique de baisse des coûts n'exonère pas de la recherche du meilleur usage des prélèvements. Rester inactifs face à une dérive des coûts sans amélioration de la qualité et

de l'efficacité conduirait à des remises en cause brutales. L'État n'est pas le meilleur opérateur en toutes circonstances. Nous voulons des partenariats exigeants et contraignants ainsi qu'une approche globale, qui permettrait de meilleures réponses, en particulier en milieu rural. Une impulsion forte de l'État est nécessaire.

Cette résolution nous met en position offensive et exigeante pour préserver des services publics de haut niveau, dont le financement reste légitime aux yeux des citoyens.

### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 30 801  
exprimés : 29 634

pour : 8 395 soit 28,33 %  
contre : 21 239 soit 71,67 %

L'amendement est rejeté

## Débat n° 3

### Le principe de continuité des services

Présenté par le syndicat des établissements et arsenaux de l'État du Finistère, l'amendement demande de supprimer la « continuité des services » affirmée dans l'article 3.4.1 parmi les obligations des fonctionnaires.

### Pour l'amendement

La notion de continuité des services apparaît peu pertinente. Nous lui préférons l'expression de « satisfaction des besoins essentiels des usagers ». L'inscrire comme obligation des fonctionnaires contenue dans leur statut nuit à l'objectif recherché : l'instauration d'une véritable culture de négociation. Cela nous semble rogner davantage sur les droits fondamentaux des agents publics.

On entend souvent parler des usagers pris en otages des mouvements sociaux. Parle-t-on des agents publics pris en otages par leur sens du service public ? Les fonctionnaires ont des devoirs. Ils ont aussi des droits. La refondation des relations sociales dans la fonction publique passe par une réconciliation de l'État et de ses agents.

### Contre l'amendement

#### **Syndicat CFDT-RATP**

Nous défendons le maintien de la notion de continuité de service pour au moins quatre raisons : respect des voyageurs, hostilité au service minimum, responsabilité des acteurs sociaux et volonté d'affirmer la nécessité de développer le dialogue social. La logique de continuité de service n'est pas une règle, mais un résultat à obtenir. Une direction se doit d'avoir suffisamment de personnel bien formé, du matériel en bon état et des relations sociales de qualité.

À la RATP, notre syndicat a prôné le processus d'alarme sociale pour accompagner l'évolution de l'entreprise et faire progresser la réflexion sur la notion de continuité du service et la qualité de l'offre. Cela a permis d'éviter un service minimum imposé et de renforcer le dialogue social. Cela a permis de sortir du système schizophrène du préavis de grève préalable à toute discussion.

### Le rapporteur

Le principe de continuité répond à l'obligation d'assurer le service public en tout lieu, en tout temps et en toutes circonstances.

Pour éviter de voir le débat sur la continuité du service public nous échapper, nous devons revendiquer un droit d'ingérence sur cette question menant une réflexion générale dans la CFDT. Par exemple, l'instauration par la loi d'un service minimum général et applicable à tous serait une impasse. La notion de continuité des services publics dépasse largement cette question. Les solutions sont fonction de la nature des services et la dynamique à enclencher doit rentrer dans le cadre d'un renforcement de la politique contractuelle. Dans de nombreux secteurs, cette question est résolue non par la loi mais par la négociation. Celle-ci est pour nous la meilleure façon de garantir la continuité des services publics.

### Résultat du vote

Inscrits : 32 184 ; votants : 30 434  
exprimés : 29 509

pour : 7 069 soit 23,96 %  
contre : 22 440 soit 76,04 %

L'amendement est rejeté

## Texte de la résolution

### 1 Les défis à relever

**1.1-** Cette résolution prolonge les orientations, adoptées par le congrès de Lille, visant à redonner sens et efficacité à l'action et à la décision publiques dans une société démocratique. Elle complète et précise les propositions de la CFDT sur les conditions d'une meilleure efficacité de l'État et des services publics qui en dépendent directement. Au premier rang de celles-ci figure la réforme des relations sociales entre les employeurs publics et les agents des fonctions publiques.

**1.2-** Organisation confédérée, la CFDT entend ainsi marquer sa volonté et sa capacité à conjuguer, de façon cohérente, les attentes et points de vue des citoyens, usagers et salariés des services publics.

**1.3-** L'État doit affronter un environnement de plus en plus complexe. Accélération de la mondialisation, construction européenne, accroissement du rôle des collectivités locales, mutations technologiques, prise en compte du développement durable, diversification et individualisation des demandes sociales sont pour lui autant de défis à relever.

**1.4-** L'action publique en France est souvent conduite en réaction aux événements, et aux fluctuations de l'opinion, sans s'appuyer suffisamment sur la responsabilisation des citoyens. L'absence d'anticipation des questions de long terme fragilise la cohésion sociale dont l'État doit être le garant. Les incertitudes sur l'avenir des retraites, comme l'absence de stratégies industrielles assumées dans un cadre européen, soulignent tous les dangers d'une telle attitude.

**1.5-** L'État peine à redéfinir son action dans le cadre européen. En n'assumant pas pleinement les délégations de souveraineté, inhérentes à la construction européenne, il prend le risque de brouiller le sens même de cette construction.

**1.6-** L'action de l'État se traduit trop souvent par l'inflation de normes juridiques et l'empilement de politiques publiques dont la mise en œuvre n'est pas toujours assurée, ni l'efficacité évaluée. Il génère ainsi de l'insécurité juridique et privilégie l'affirmation de droits formels plutôt que l'exercice effectif de droits réels.

**1.7-** L'État prend insuffisamment en compte la contribution de corps intermédiaires représentatifs et légitimes à la construction de l'intérêt général par la confrontation organisée de leurs intérêts respectifs. Il permet ainsi l'émergence de lobbies et de mouvements corporatistes plutôt que celle d'acteurs sociaux représentatifs et responsables, capables de construire et d'organiser leurs relations dans le cadre d'un partenariat à long terme.

**1.8-** Dans son rôle d'employeur, l'État se montre incapable de conduire des relations contractuelles dans la durée. Il doit faire face, de ce fait, à un double handicap : le quotidien de sa gestion d'employeur prend trop souvent le pas sur la dimension stratégique de son action ; la mauvaise qualité des relations sociales est un frein à la mobilisation des fonctionnaires au service de l'amélioration de l'action publique.

### 2 Les exigences de la CFDT

**2.1-** La CFDT considère qu'il est indispensable de conforter la légitimité de l'action publique et de réconcilier l'État et les citoyens. Pour cela, il faut que l'État soit mieux à même d'anticiper et d'éclairer l'avenir, et plus soucieux d'améliorer son efficacité, pour assumer pleinement son rôle de régulation politique, économique et sociale.

**2.2-** Pour la CFDT, la loi doit jouer tout son rôle, au sommet de la hiérarchie des normes, comme garante des libertés et droits fondamentaux. Pour autant l'État et la loi ne peuvent pas, à eux seuls, régler tous les problèmes auxquels la société est confrontée. C'est pourquoi, la CFDT plaide pour une diversification et une complémentarité des sources de droit. Le protocole social de Maastricht et la position commune des partenaires sociaux de juillet 2001 ont ouvert la voie pour la définition d'une nouvelle articulation entre loi et convention. La CFDT s'appuiera sur ces acquis pour mettre en débat, avec l'ensemble des acteurs concernés, la définition de nouvelles règles et procédures permettant aux partenaires sociaux de contribuer à la production de normes.

**2.3-** L'État doit garantir à tous l'accès à des services publics de qualité sur l'ensemble du territoire. Qu'ils soient en gestion directe ou que celle-ci soit déléguée à des organismes publics ou privés, la CFDT considère que doivent toujours être pris en compte le coût pour le contribuable, la qualité et l'efficacité du service aux usagers et la garantie d'un accès pour tous, notamment les plus démunis.

**2.3.1-** Cette garantie doit aussi être assurée dans le cadre européen en construction. C'est pourquoi la CFDT agit avec la Confédération européenne des syndicats pour que les décisions prises à ce niveau affirment et concrétisent cette volonté.

**2.4-** La confiance dans les services publics résulte de l'efficacité qu'ils montrent, pour prendre en compte les attentes des citoyens et répondre à la diversité des demandes sociales. A cet égard, la CFDT regrette que le gouvernement n'ait pas suffisamment saisi l'opportunité de la réduction du temps de travail, dans les fonctions publiques, pour engager les réorganisations indispensables et négocier le niveau d'emplois nécessaire, les redéploiements et leur affectation. Cela doit donc être poursuivi.



souplesse de gestion des crédits. Pour produire pleinement ses effets, cette réforme devra associer étroitement les partenaires sociaux, tant lors de la préparation des lois de finances que dans leur exécution et dans l'évaluation des résultats obtenus.

**2.6.3-** Un processus de déconcentration de l'État est d'ores et déjà engagé. La CFDT se prononce pour la poursuite et l'amplification de ce mouvement, de façon à rapprocher les décisions des citoyens, des acteurs économiques et sociaux et des collectivités locales. Cela implique de réelles délégations de pouvoirs aux responsables des services déconcentrés de l'État, le découplage de ces services dans les territoires, des moyens adaptés à l'importance de ces responsabilités.

**2.6.4-** La CFDT se prononce également pour qu'une nouvelle étape soit franchie dans la décentralisation, en particulier par un transfert maîtrisé de compétences et de moyens de l'État aux régions. La CFDT s'impliquera pleinement dans ce processus et agira pour que les partenaires sociaux soient associés à la définition des politiques régionales, notamment en matière d'emploi et de formation.

**2.6.5-** La régionalisation de certaines politiques appelle parallèlement une redéfinition des fonctions des autres échelons : départements, communes, structures intercommunales.

**2.7-** Convaincue que les mutations de son environnement impliquent des changements significatifs de l'action publique, la CFDT entend se mobiliser en faveur des réformes nécessaires. Organisation interprofessionnelle, elle syndique les fonctionnaires. Sa volonté d'engagement la rend exigeante sur les conditions indispensables à la réussite des réformes.

**2.7.1-** Toute réforme doit viser à assurer la pérennité, la qualité et la démocratisation du service public. Elle doit donc être fondée sur un diagnostic sérieux, associant préalablement tous les acteurs concernés, afin que l'amélioration du service rendu au public soit au cœur des préoccupations.

**2.7.2-** Une concertation et un débat public, menés dans la clarté, doivent précéder la définition des objectifs et de la stratégie de changement qu'il appartient au pouvoir politique d'arrêter.

**2.7.3-** La mise en œuvre doit être négociée au plus près des citoyens, des agents et de leurs représentants.

**2.7.4-** Les fonctionnaires chargés de mettre en œuvre les réformes doivent disposer de la responsabilité, des marges de manœuvre et des moyens nécessaires. Cela passe en particulier par des procédures de contractualisation sur le long terme, dans le cadre des nouvelles règles budgétaires.

**2.7.4 bis-** La modernisation de l'État a un coût. Tout en intégrant la nécessaire maîtrise de la dépense publique, la CFDT rejette l'idée selon laquelle la baisse des impôts s'impose comme une contrainte nécessaire. Elle se prononce pour une fiscalité aux assiettes plus larges, aux modes de calcul plus simples, pour des impôts plus justes parce que progressifs.

**2.7.5-** Les implications des réformes pour les fonctionnaires,

**2.5-** Il est nécessaire d'adapter l'action publique aux évolutions sociologiques et géographiques qui ont profondément transformé notre pays. Le caractère massivement urbain de notre société, en particulier, a fait émerger de nouvelles demandes sociales et a engendré de nouvelles inégalités en matière d'accès aux services publics. La CFDT agit pour réduire ces inégalités et pour qu'un égal accès au droit et aux services publics soit offert à toutes les catégories de la population que ce soit en zone urbaine ou rurale. Cela doit notamment se traduire par :

**2.5.1-** une plus grande cohérence et une meilleure articulation entre les différentes politiques publiques ;

**2.5.2-** l'impulsion d'une politique de la ville plus ambitieuse, qui passe par une coordination beaucoup plus forte des administrations et institutions concernées ;

**2.5.3-** une organisation des services et de leur ouverture au public qui prenne mieux en compte les besoins des usagers et l'évolution des temps sociaux consécutive à la réduction du temps de travail ;

**2.5.4-** la mobilisation et la bonne affectation des moyens nécessaires à ces politiques.

**2.6-** La CFDT se saisira de toutes les opportunités pour contribuer à l'amélioration de l'efficacité de l'action publique.

**2.6.1-** Plus de la moitié des fonctionnaires partira à la retraite au cours des dix prochaines années, ce qui se traduira par des recrutements massifs. Cette perspective doit être anticipée et maîtrisée, en tenant compte de l'évolution des missions de l'État à moyen terme, des priorités de l'action publique, de la redéfinition du périmètre des administrations et des perspectives de décentralisation et de déconcentration. La CFDT agira également pour que cette perspective permette la résorption de la précarité et l'intégration des emplois jeunes.

**2.6.2-** La réforme du mode d'élaboration et d'exécution des lois de finances – la « constitution budgétaire » – votée en 2001, entrera pleinement en vigueur en 2005. Elle vise à passer d'un budget de moyens à un budget d'objectifs. Elle vise à changer profondément les modes de gestion de l'État en favorisant une approche pluriannuelle, centrée sur la notion de programmes, de contrôle et d'évaluation. Elle doit permettre ainsi une réelle

les conditions de leur travail et la reconnaissance des métiers et des qualifications doivent se traduire dans des engagements clairs et placer les agents en situation d'être des acteurs du changement. Cela suppose de rénover en profondeur le cadre dans lequel sont organisées les relations sociales dans les fonctions publiques.

### 3 Refonder les relations sociales dans les fonctions publiques

3.1- Les relations sociales dans les fonctions publiques restent aujourd'hui organisées sur le postulat que l'État employeur ne peut être distingué de l'État puissance publique. Malgré un développement certain de la négociation sur des questions plus larges que les salaires depuis la fin des années 80, la négociation contractuelle – au sens où elle débouche sur un accord engageant chacun des partenaires – conserve dans les fonctions publiques une place par défaut. L'accord contractuel n'y a aucune valeur juridique, il ne fait que précéder une décision de nature unilatérale, que d'ailleurs l'État se réserve la possibilité de prendre ou de ne pas prendre, comme il l'a montré en n'apposant pas sa signature sur l'accord organisant la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

3.2- Ainsi, chacun peut en permanence miser sur l'échec de la négociation en anticipant une décision du gouvernement qui le dispense de s'engager. Un tel système contribue à favoriser les pratiques purement corporatistes et protestataires, au détriment des logiques d'engagement.

3.3- L'État et les collectivités publiques ne peuvent se rénover sans une transformation profonde des relations sociales au sein des fonctions publiques. Le renouvellement des modes d'action de l'État et leur plus grande efficacité sont, en effet, conditionnés par la mobilisation et la responsabilisation des acteurs – employeurs et organisations syndicales.

3.4- Pour la CFDT, l'élément déterminant d'une refondation des relations sociales dans les fonctions publiques est l'introduction et la reconnaissance formelle de la négociation et de l'accord contractuel dans les fonctions publiques.

3.4.1- Les fonctionnaires, de par leurs missions de service public et de service au public, ont des obligations : impartialité, neutralité, égalité de traitement des citoyens, continuité des services. C'est la raison d'être et le sens du statut de la fonction publique qui protège les fonctionnaires face aux groupes de pression ou à l'interventionnisme partisan, de façon à ce que l'intérêt général prévale sur les intérêts particuliers. C'est à ce titre que la CFDT entend le préserver.

3.4.2- Pour autant le statut ne doit pas être un frein à la construction de droits nouveaux pour les salariés de l'État et des collectivités publiques en matière de garanties collectives apportées par la négociation. Le lien individuel, de nature statutaire, entre le fonctionnaire et la puissance publique, ne doit plus exclure la possibilité du contrat collectif dans les fonctions publiques.

3.4.3- Les négociations collectives entre employeurs et organisations syndicales doivent porter sur toutes les questions qui ont trait aux relations de travail des agents avec leurs employeurs : rémunérations et classifications, déroulement de carrière, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, formation professionnelle, mobilité, organisation du travail, temps de travail, conditions de travail...

3.5- La CFDT entend donc participer à la construction d'un cadre organisé de négociations collectives dans les fonctions publiques. Ce cadre doit reposer sur les mêmes principes que ceux qu'elle veut voir mis en œuvre dans le secteur privé, pour refonder la légitimité des syndicats et la validité des accords.

3.5.1- La loi devra définir les domaines qui relèvent désormais de la négociation en lieu et place de la décision unilatérale, et donner force juridique aux accords qui en sont issus.

3.5.2- Pour trouver sa pleine efficacité, la négociation doit se dérouler au niveau le plus pertinent par rapport aux questions à traiter. Cela suppose de construire un cadre organisé, permettant d'articuler les lieux de négociations :

- niveau commun aux trois fonctions publiques (niveau auquel doivent être négociés des accords-cadre jouant un rôle d'impulsion et de mise en cohérence) ;
- chacune des fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) ;
- chacun des ministères dans la fonction publique de l'État ;
- niveau local (service déconcentré de l'État, collectivité locale, établissement).

3.5.3- Pour avoir un contenu, la négociation doit se dérouler avec des interlocuteurs ayant une autonomie et une responsabilité accrues, des marges de manœuvre et d'initiative, notamment quant à l'utilisation des budgets qui leur sont alloués par le pouvoir politique. Dans la fonction publique territoriale, il convient de faire émerger un employeur collectif, en capacité de négocier les questions communes à un ensemble de collectivités.

### 4 Les organisations CFDT se saisiront de ces orientations

afin de définir les modalités concrètes de leur mise en œuvre et mettront à profit toutes les opportunités permettant de les concrétiser. Seul un syndicalisme confédéré renforcé est à même de faire face à l'ampleur des défis à relever.

Vote résolution « État et fonctions publiques »

Inscrits	32 184	
Votants	30 972	
Nuls et abstentions	694	
Exprimés	30 278	
Pour	23 659	78,14 %
Contre	6 619	21,86 %

5  
Une CFDT forte,  
efficace  
et attractive

# Une CFDT forte, efficace et attractive

## Présentation

par François Chérèque

**C**ette résolution, « Une CFDT forte, efficace et attractive » arrive au terme de nos débats. Ce n'est pas fortuit : la pertinence des analyses dont nous avons débattu, la puissance formatrice des orientations que nous avons adoptées ont pour socle la capacité collective à porter et à traduire dans le concret nos ambitions et nos propositions. A Lille, nous nous sommes fixé pour cap de construire une organisation majoritaire. Nous avons défini les politiques d'un changement d'échelle en matière de développement, de structuration et de formation.

Une nouvelle étape s'engage aujourd'hui, celle de la mise en œuvre de nos objectifs organisationnels en renforçant le lien incontournable entre notre stratégie et notre fonctionnement collectif. Notre ambition est de construire la force syndicale, dont notre pays a besoin, pour forger et faire vivre une réelle démocratie sociale. Nous voulons que la CFDT soit cet acteur collectif à même d'ouvrir les espaces de confrontation, de rendre les propositions accessibles aux salariés et de leur permettre d'être partie prenante des revendications et des résultats obtenus. Nous voulons être une force capable d'attirer l'engagement citoyen et être l'outil syndical efficace qui crée les conditions du rapport de force pour construire les avancées.

Une telle ambition exige que nous soyons une force efficace par le nombre de nos adhérents, la compétence de nos militants, la puissance de nos structures, leur proximité des salariés et leur adaptation aux lieux de négociation. Elle exige aussi que nous soyons une force représentative de toutes les composantes du salariat au plan électoral.

Le chemin est déjà largement tracé, les résultats clairement tangibles : treize années consécutives de développement, une présence syndicale dans tous les secteurs de l'économie, une sociologie interne de plus en plus représentative du salariat, une adaptation et une consolidation de nos structures largement engagées.

La CFDT, solide et rassemblée, le doit à l'énergie et l'engagement de ses militantes et militants, à la mobilisation des équipes à tous les niveaux de l'organisation.

Soyons fiers de notre action mais restons tout autant vigilants et audacieux. Tout relâchement de nos efforts se traduirait par un recul.

### → Ni pause, ni repli

Nous devons relever les défis de l'évolution permanente des entreprises, du développement des PME/TPE, de la mobilité des salariés, de l'émergence de nouveaux lieux de négociation. Cet accroissement des champs d'interventions syndicales bouscule nos modes de fonctionnement. Il nous faut encore gagner en souplesse et en réactivité aux évolutions d'un environnement sur lequel nous voulons agir.

Il nous faut également progresser

dans la capacité de nos organisations à s'associer, contractuellement, pour construire des réponses communes à des problèmes partagés. Sortons de nos tranchées artificielles pour gagner en efficacité collective !

Nous devons relever le défi de l'attractivité, le défi d'un syndicalisme fort du nombre de ses adhérents. Il est la garantie de notre indépendance de pensée et de moyens, le ferment de notre rapport de force.

Engageons-nous pour construire ce puissant vecteur de démocratie sociale et relever le défi d'une CFDT représentative. Cette représentativité doit devenir source de légitimité dans la validation des accords. Notre force contractuelle, le bien-fondé de nos positions et des contrats sur lesquels nous nous engageons en dépendent.

En décembre 2002, les élections prud'homales nous donnent rendez-vous. Mobilisons-nous pour marquer une étape décisive.

Nous devons relever le défi du renouvellement de notre appareil militant.

Les effets du papy boom se feront sentir dans nos rangs. Il est indispensable de préparer la relève, de construire les remplacements à même d'assurer la pérennité des organisations et de permettre à de nouvelles générations de nous enrichir en prenant toute leur place dans les responsabilités : Ouvrons-nous largement aux nouvelles générations.

Nous devons relever le défi de la mixité dans l'accès aux responsabilités syndicales. Nous avons développé des politiques volontaristes pour que les femmes adhèrent et puissent occuper tous les mandats. Faisons en sorte que la place des femmes en responsabilité

## Résumé



devienne conforme à leur importance dans la CFDT.

Nous devons relever le défi de notre formation militante. Notre efficacité, notre crédibilité, ont pour levier notre capacité à offrir à nos adhérents et militants les clés pour s'engager dans les débats : à l'aise dans la confrontation, armés pour convaincre. Construisons des politiques pour généraliser l'accès à des formations syndicales de qualité ! Nous devons enfin relever le défi des moyens nécessaires à l'activité syndicale. Il nous faut pour cela optimiser l'utilisation des moyens internes actuels et aussi obtenir de nouveaux moyens conventionnels, particulièrement pour les secteurs des petites entreprises. Des premiers pas ont été faits avec l'accord UPA. Prenons appui sur ces avancées et agissons pour les faire progresser.

### → Une force sociale de référence

Face à l'ampleur de ces défis, le problème n'est pas de s'interroger sur la nécessité de les prendre à bras le corps. Le récent traumatisme du premier tour de la présidentielle nous met au pied du mur : la société française a besoin de forces sociales présentes et

efficaces. C'est la mission historique de la CFDT que d'impulser ce mouvement. Elle en a le potentiel à la condition de mobiliser à tous les niveaux de l'organisation, objectif premier de la résolution qui vous est soumise.

Pour que les projets de changement se concrétisent, ils doivent être adaptés aux différentes réalités de nos organisations, second objectif de cette résolution. Il s'agit d'accélérer et de généraliser la rénovation de nos modes de fonctionnement et de nos pratiques internes pour gagner en réactivité.

Réussir le développement d'une démarche pragmatique de changement, c'est avoir une volonté politique forte, des objectifs clairs, un pilotage stratégique ferme et constant. Soumettre cette démarche au débat et au vote des syndicats c'est assurer la force du mandat politique et la validation des objectifs. Le choix de cette résolution est donc de proposer des objectifs précis et une méthode.

Changeons l'échelle du développement pour atteindre un million deux cent mille adhérents d'ici cinq ans, en ciblant nos priorités : jeunes, petites entreprises, grands établissements, fonction publique d'État. Cela passe par un pilotage de la syndicalisation qui intègre cette préoccupation dans toutes les activités des équipes, par un

travail de fidélisation des adhérents et de suivi des implantations, par la réussite de la réforme de notre système de formation. Renforçons les moyens nécessaires, en atteignant les objectifs de 50 % de femmes et de jeunes dans les sessions. Rendons attrayantes les responsabilités aux nouvelles générations pour aider le renouvellement militant.

Améliorons la performance de nos structures en consolidant les syndicats et l'évolution des champs fédéraux. Optimisons l'utilisation des moyens nécessaires à l'action syndicale. Poursuivons le « Travail en Questions », vecteur de l'évolution des pratiques syndicales. Recherchons de nouvelles formes de représentativité syndicale adaptées aux petites entreprises. Et gagnons les prud'homales pour affirmer notre force électorale.

Ces objectifs et cette démarche sont partagés dans l'organisation. Pour éclairer nos choix et lever les doutes, deux thèmes sont soumis au débat. Le premier porte sur la question de l'accord majoritaire pour valider un accord contractuel. Le second, sur la nécessité ou non d'appuyer nos choix par des objectifs précis et contraignants destinés à faciliter l'accès aux responsabilités pour les nouvelles générations militantes. 🗳️

# Une CFDT forte, efficace et attractive

## Amendements

### Débat n° 1

#### L'accord majoritaire pour valider les accords collectifs

Déposé par le syndicat Chimie-Energie de Haute-Normandie, l'amendement demande la suppression de la phrase de l'article 7.1: «*La CFDT veut d'ailleurs faire de l'accord majoritaire le critère principal de validation des accords collectifs*».

#### Pour l'amendement

La proposition de valider un accord de façon majoritaire pose plusieurs problèmes:

- Comment savoir qui est majoritaire au niveau national ou de branche?

Au niveau d'une entreprise quand il y a beaucoup d'établissements les élections ne sont jamais tenues au même moment.

- Pour une PME, quel intérêt pour le patron de négocier avec une organisation minoritaire?

Ne va-t-on pas renforcer l'électoratisme au détriment de l'adhésion?

Deux exemples, Michelin et EDF, prouvent que la CFDT, minoritaire, a permis de débloquer la situation sociale et développer le contractuel.

L'accord majoritaire dépend de la notion de légitimité contractuelle, qui doit être reconnue par tous. Or, nous n'en sommes encore pas là. Pour cela des changements dans le temps doivent avoir lieu sous peine d'un marché de dupes.

#### Contre l'amendement

**Syndicat Métaux de la Sarthe**

La validation des accords majoritaires

est un enjeu pour l'avenir du syndicalisme. Certes, comme dans toute dynamique, des difficultés apparaîtront; mais il y en a aujourd'hui. Qui ne connaît des accords signés par des syndicats fantômes à la demande des patrons, pour nous court-circuiter?

L'accord majoritaire nous obligera à changer nos pratiques avec les autres syndicats; il faudra, dans la plupart des cas, construire des majorités. Cela pourra réduire l'émiettement syndical. L'accord majoritaire nous imposera aussi d'améliorer notre pratique syndicale et le lien avec les salariés.

L'accord majoritaire est en phase avec notre conception du syndicalisme, guidé par le souci permanent d'être légitimé par les salariés et porteur de leurs aspirations dans le cadre de projets à construire ensemble.

#### Le rapporteur

Dans ce débat, l'enjeu est d'impulser un changement d'échelle de la négociation collective, de changer en profondeur notre système de relations professionnelles.

Il faut des corps intermédiaires plus responsables et reconnus, producteurs de lien social.

La possibilité de contracter seul quel que soit son niveau électoral n'est plus compris dans la société. La présomption de représentativité actuelle favorise la culture d'opposition, l'émiettement syndical, l'intervention des tribunaux, le désintérêt des salariés.

La dérive de dérapage électoraliste peut exister, mais ceux qui seront tentés seront soumis aux sautes d'humeur d'un électoralat volatil.

Une organisation forte se construit par un syndicalisme d'adhérents. Notre ambition est de dynamiser la négociation collective, faire évoluer le syndica-

lisme d'une culture d'opposition à une culture d'engagement. Elle est aussi d'améliorer la démocratie.

#### Résultat du vote

Inscrits: 32 184; votants: 27 358  
exprimés: 26 939

*pour: 2 566 soit 9,53 %*

*contre: 24 373 soit 90,47 %*

L'amendement est rejeté

### Débat n°2

#### La représentativité des femmes et des jeunes dans le syndicat

Présenté par le syndicat Santé-Sociaux du Gard, l'amendement demande la suppression du passage de l'article 3.4 qui prévoit que «*les femmes et les jeunes devront représenter au moins la moitié des militants en formation*».

#### Pour l'amendement

Notre syndicat est favorable à la prise de responsabilité des femmes et des jeunes mais aussi de bien d'autres, tels que les salariés des PME/TPE. Nous risquons de multiplier les objectifs prioritaires et donc d'obtenir l'effet inverse d'une politique volontariste. Quantifier cet objectif veut dire qu'il nous faut être autrement plus performant à faire adhérer les jeunes et les femmes. De plus, ne peut-on accéder aux responsabilités qu'en suivant un cursus de formation interne? La forma-

tion sur le tas n'est pas moins qualifiante que la participation à des formations:

Enfin, pour tenir cet engagement, il faut des moyens pour le réaliser. Il faut que la formation soit un des premiers services rendus à l'adhérent. Aujourd'hui, les conditions ne semblent pas remplies pour atteindre l'objectif de 50 % de femmes et de jeunes formés dans l'organisation.

### Contre l'amendement

#### *Syrpca-CFDT*

L'expérience nous fait dire qu'en l'absence de contraintes, c'est souvent l'absence de volonté qui tient lieu de ligne politique. Il faut des moyens concrets associés à des objectifs clairs. Le grand frein pour évoluer, c'est souvent la peur de l'échec, de ne pas savoir, de ne pas être à la hauteur.

Donner des moyens aux jeunes et aux femmes de militer et de prendre des responsabilités cela passe par la formation. Elle permet de détecter des potentiels, elle permet une prise de conscience et l'accès à un savoir indispensable à l'exercice d'une fonction. La réussite, c'est de systématiser une pratique pour la rendre simple et naturelle.

Pour assurer la pérennité de l'organisation et de son type de syndicalisme, il faut créer les conditions pour que les femmes et jeunes acquièrent les compétences dont ils ressentent le besoin pour exercer des responsabilités au moment où ils le souhaitent.

#### Le rapporteur

La proposition de retrait de l'amendement pose deux questions: celle de la place que nous entendons voir occupée par les femmes et les jeunes dans la CFDT et le rôle de la formation dans l'accès aux responsabilités.

Nous sommes au pied du mur pour assurer le renouvellement militant. Nous constatons que c'est là où nous sommes fixé des contraintes fortes que nous avons le mieux atteint nos buts. D'ailleurs, favoriser l'accès des femmes à la formation est un choix politique fort accompagnant les règles que nous nous sommes données pour renforcer la place des femmes dans les instances de la confédération.

La formation est un atout essentiel car la prise de responsabilité n'est pas

quelque chose de naturel. Il n'est pas question d'obligation mais de possibilité d'acquérir des compétences. La création de l'Institut de formation syndicale (IRIS) et de son réseau d'antennes labellisées doit nous en donner les moyens.

### Résultat du vote

Inscrits: 32 184; votants: 27 377  
exprimés: 26 435

pour: 5 690 soit 21,52 %  
contre: 20 745 soit 78,48 %

L'amendement est rejeté



## Texte de la résolution

### **1** Une dynamique de changement largement engagée

**1.1-** Forte de ses 865 000 adhérents, dont 43 % de femmes, 54 % issus du secteur privé et une percée dans les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME), avec des résultats le plus souvent en progression aux élections professionnelles ou de comités d'entreprise, la CFDT recueille une adhésion croissante des salariés à ses choix et sa stratégie d'action. Elle gagne en représentativité et améliore sa position dans le paysage syndical et social français.

**1.2-** Ces résultats sont le fruit du travail de terrain des équipes syndicales. Ils marquent une volonté d'action continue de toute la CFDT en faveur du renforcement de contre-pouvoirs forts et vivants. Ceux-ci sont porteurs d'une vision collective et solidaire de la transformation sociale et constituent une école irremplaçable de l'émancipation individuelle et collective.

**1.3-** Ils démontrent l'efficacité d'une démarche offensive, articulant une politique de développement et des pratiques participatives, qui suscitent l'implication des adhérents dans la vie syndicale et une stratégie revendicative qui place la négociation collective, partie intégrante du rapport de force, au cœur de leur action.

**1.4-** Fiers de ces succès, conscients de la nécessité de les consolider, de les généraliser et de les amplifier, les syndicats CFDT, réunis en congrès, expriment leur volonté et leur engagement à franchir une nouvelle étape significative dans le développement et l'efficacité de l'organisation.

**1.5-** Ils entendent ainsi mieux démontrer, auprès des salariés et des retraités, l'utilité d'une force syndicale moderne, en prise avec leurs réalités professionnelles et territoriales, attentive à leurs besoins et aspirations diversifiées, capable de peser et d'orienter les changements dans le sens de leurs intérêts solidaires.

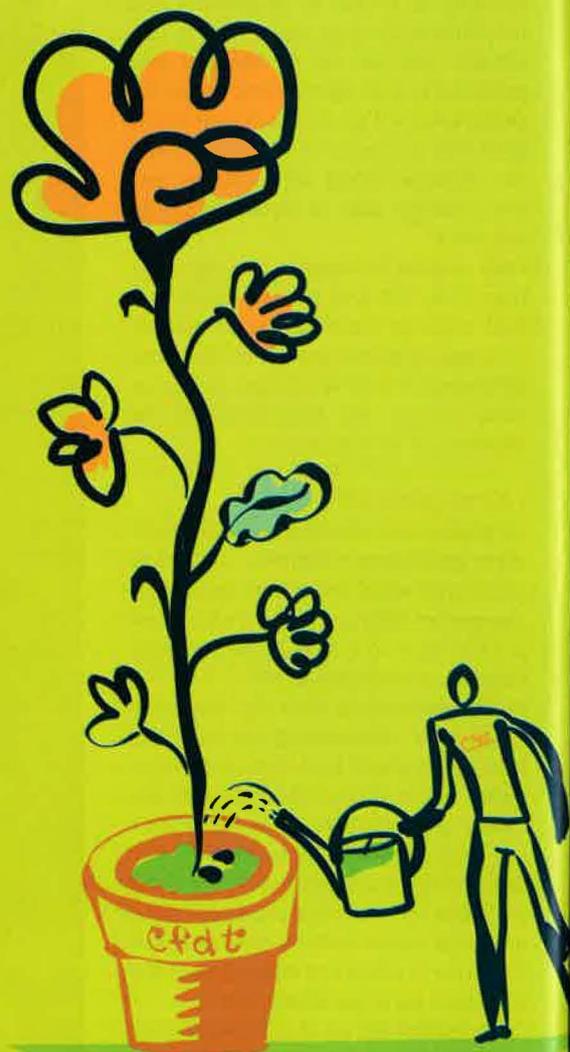
**1.6-** Ils ambitionnent de faire de la CFDT, première organisation syndicale française en nombre d'adhérents, le numéro un aussi en audience électorale.

**1.7-** Ces nouvelles ambitions doivent s'inscrire dans une vision d'ensemble. Les syndicats appellent leurs organisations fédérales et régionales, et s'engagent pour eux-mêmes, à les porter et à conduire des politiques articulées de développement, de structuration et de formation sur la base de priorités identifiées, au service d'une plus grande efficacité revendicative. Ces trois dimensions doivent, en effet, être gérées dans la cohérence et à partir d'arbitrages permettant de mobiliser les ressources nécessaires.

**1.8-** Ces actions favoriseront l'adaptation des structures et des modes de fonctionnement interne, à l'évolution des entreprises et des administrations, des activités économiques, à la diversité des identités professionnelles et à l'exigence croissante de réactivité et de performance organisationnelles.

**1.9-** Ces actions créeront les conditions d'intégration des nouvelles générations d'adhérentes et d'adhérents à la vie de l'organisation. Elles faciliteront leur accès aux fonctions de représentation et aux postes de responsabilités syndicales, et leur assureront les formations et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

**1.10-** La CFDT s'engage à prolonger et amplifier cette démarche de changement, faite de pragmatisme et d'innovation, pour construire une organisation ouverte qui donne envie d'adhérer et de militer. Pour réussir, elle dispose de



bases solides et de militants mobilisés pour relever les défis de la représentativité et de l'efficacité syndicale.

**1.11-** Au-delà de son renforcement interne, l'efficacité du syndicalisme voulue par la CFDT nécessite qu'elle poursuive son action pour approfondir les relations avec ses partenaires syndicaux.

## **2** Changer d'échelle dans le développement

**2.1-** Les syndicats CFDT renouvellent leur adhésion à un type de syndicalisme, reposant sur des adhérentes et des adhérents nombreux, issus de tous les secteurs d'activité, de toutes les tailles d'entreprises et de toutes les catégories socioprofessionnelles.

**2.2-** Ce choix fondamental fonde la force de l'organisation, lui garantit sa représentativité, son autonomie de pensée et d'action, son indépendance financière. Le nombre des adhérents et la diversité des implantations assurent une bonne connaissance du terrain. Ils conditionnent ainsi l'efficacité et la légitimité de l'action syndicale.

**2.3-** Forte d'une progression continue de 13 années, la CFDT a pour objectif de regrouper 1 200 000 adhérents d'ici cinq ans.

**2.4-** Compte tenu de la pyramide des âges des adhérent(e)s et sachant que la progression de leur nombre connaît des écarts importants selon les secteurs, cet objectif appelle la mobilisation de toutes les organisations, de tous les collectifs de syndicats et de sections syndicales.

**2.5-** Il nécessite, pour chacun d'eux, la définition d'une politique de développement dégagant des priorités, fixant des objectifs de progression et mobilisant des moyens mutualisés entre les structures concernées. La prise en charge du développement est portée par chaque militant et chaque structure. Placée sous la responsabilité de militants identifiés, elle est un objectif intégré dans chaque action syndicale.

**2.6-** Cette politique devra, en tout état de cause, s'attacher à développer la syndicalisation des jeunes salarié(e)s ainsi que des salarié(e)s des petites et moyennes entreprises. Elle visera à exploiter, dans les grands établissements, le potentiel de syndicalisation que constitue l'audience électorale de la CFDT. Elle renforcera son implantation dans la Fonction Publique de l'État.

**2.7-** Les stratégies de développement rendront l'action revendicative plus productive en termes de syndicalisation. Pour cela, la préoccupation du développement sera intégrée aux différents temps de l'action et aux pratiques qui y sont associées.

**2.8-** Le suivi des implantations sera amélioré. Les syndicats s'engagent à suivre plus attentivement les nouveaux collectifs et à veiller à les structurer durablement. A cet effet, toute dési-

gnation d'un délégué s'accompagnera d'une stratégie de création et de formation d'un collectif. Chaque délégué veillera à faire le lien entre les institutions représentatives du personnel, les salariés et les structures CFDT.

**2.9-** Les relations avec les adhérents seront entretenues par une information et des contacts réguliers en utilisant le droit syndical dans l'entreprise et tous les outils de communication adaptés. Les dispositifs d'accueil des adhérents et l'effectivité de leur droit à la formation syndicale seront consolidés.

**2.10-** La fidélisation des adhérents participe aussi de la réussite de l'objectif de développement. Le Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC) en est un outil indispensable. Cette fidélisation devra se traduire, en particulier, par une amélioration de la prise en charge de la mobilité des adhérents d'une structure à l'autre. Dans ce cadre, des passerelles entre les syndicats seront créées. De la même façon, des mesures particulières seront prises pour organiser le passage de l'adhérent actif vers les structures syndicales des retraités.

## **3** Former plus et mieux

**3.1-** La formation syndicale est un droit pour l'adhérent. Elle renforce l'appartenance à la CFDT, la compétence politique et technique des militants et des responsables, leur permet d'agir efficacement dans la totalité du champ de l'action syndicale, dans l'animation de leurs organisations comme dans l'action revendicative. Elle est un outil indispensable d'aide à la prise de responsabilité. Aussi, l'amélioration de l'efficacité et de la qualité de la formation syndicale est un enjeu collectif majeur.

**3.2-** Partageant cette priorité, les syndicats s'engagent à mettre en œuvre la réforme du système de formation de la CFDT. Son objectif est d'accroître significativement le nombre de formés, de mieux adapter l'offre de formation aux besoins, d'articuler plus étroitement la logique de formation à celle de l'activité syndicale.

**3.3-** Le renforcement du rôle des instances politiques dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation de la politique de formation, et la création d'un institut de formation, chargé de mettre en œuvre cette politique, permettront de former plus de militants, de les former mieux, d'être plus réactifs et d'améliorer la performance de la CFDT.

**3.4-** Afin de renforcer leur accès aux responsabilités, les femmes et les jeunes devront, dans les années qui viennent, représenter au moins la moitié des militants en formation. Les syndicats, qui sont en prise directe avec les adhérents, joueront un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cet objectif.

**3.5-** Le développement massif de la formation syndicale exige des moyens importants. La CFDT pèsera pour que les négociations avec les patronats et les pouvoirs publics intègrent la prise en charge des pertes de salaires, notamment dans les TPE/PME. Elle agira pour augmenter le temps de disponibilité des militants formateurs.

## 4 Assurer le renouvellement militant

**4.1-** Dans les prochaines années, l'organisation doit, à la fois, remplacer les nombreux responsables qui partiront en retraite et rapprocher la composition de sa population militante de celle du salariat. Toute la CFDT doit s'engager dans une politique de gestion et d'anticipation de ses ressources militantes.

**4.2-** Il est donc plus que jamais nécessaire de faciliter l'accès des nouveaux militants aux différents niveaux de responsabilité. Cette démarche concernera prioritairement les jeunes et les femmes. Chaque adhérent, qui le souhaite, sera soutenu pour entrer dans un itinéraire militant adapté, à sa situation et aux besoins de l'organisation.

**4.3-** La CFDT est consciente que l'arrivée en responsabilité des femmes et des jeunes apportera d'autres visions du militantisme. Toutes les organisations s'engagent donc, à prendre en compte les attentes de ces militants, sur l'organisation du travail syndical.

**4.4-** L'attractivité de l'engagement syndical dépend aussi des garanties pour l'évolution professionnelle des personnes. Dans ce sens, la CFDT renforcera son action pour obtenir des garanties conventionnelles sur le déroulement de carrière, la reconversion des militants et la protection contre les discriminations.

**4.5-** En parallèle, la CFDT amplifiera son action pour accompagner le reclassement professionnel de ses militants. Une véritable politique des responsables sera mise en place alliant développement des compétences, parcours militants, validation des acquis syndicaux.

## 5 Des structures performantes

**5.1-** L'efficacité des structures syndicales est conditionnée par leur capacité à assumer la totalité de leurs fonctions, la qualité de leurs pratiques participatives et délibératives, leur aptitude à s'adapter et à expérimenter des modes de fonctionnement plus souples et innovants.

**5.2-** Aussi, le renforcement des syndicats, l'évolution maîtrisée des champs fédéraux, la rationalisation des structures interprofessionnelles, le développement des coopérations contractuelles entre les structures, la création de services communs, sont des axes pertinents d'action au service de l'efficacité de notre fonctionnement.

**5.3-** Les formes de la représentation syndicale doivent s'adapter aux réalités du terrain. Aussi, la Confédération s'engage à appuyer toute démarche qui visera à ajuster l'organisation de ses syndicats à l'implantation dans les TPE/PME ou les nouveaux secteurs d'activité. Ces actions viseront particulièrement à faciliter l'intégration des adhérents issus de ces entreprises dans la vie de l'organisation en ajustant les fonctionnements à leurs réalités spécifiques.

**5.4-** Cette démarche passe par la constitution, au sein du syndicat, de collectifs adaptés à la prise en charge des nouvelles réalités du monde du travail. Ces actions se développeront en lien avec la poursuite du travail auprès des mandatés. La mise en place de conseillers syndicaux ou délégués professionnels territoriaux doit être encouragée lorsqu'elle est plus efficace pour l'organisation des salariés des TPE/PME.

**5.5-** L'amélioration de l'accueil des salariés dans les lieux de proximité est une priorité. Une telle évolution est particulièrement importante pour les chômeurs, les retraités et les salariés isolés pour lesquels le contact avec l'organisation doit être facilité.

**5.6-** A cette fin, le renforcement des collaborations entre les syndicats et les structures interprofessionnelles est indispensable. L'accueil relève des dispositifs à caractère multiprofessionnel qui sont mis en place sous la responsabilité des URI dans leurs structures de proximité géographique et doivent faire l'objet d'une contractualisation avec les syndicats.

**5.7-** Les organisations et syndicats CFDT sont conscients de l'enjeu que représente leur capacité à repérer, analyser et prendre en compte les réalités complexes du salariat afin de renouveler leurs revendications et de construire des lignes d'actions adaptées. Ils entendent multiplier les initiatives et dégager les moyens susceptibles d'améliorer leur efficacité en ce domaine.



**5.8-** A cet effet, ils encourageront et amplifieront le recours à des pratiques d'enquête – en particulier autour du Travail en Questions – pour construire leurs revendications. Ils développeront aussi les occasions d'échange et de confrontation des expériences, associant les militantes et militants concernés. Ces initiatives constituent un formidable levier de renouvellement des pratiques participatives et revendicatives à même de renforcer l'attractivité de la CFDT auprès des nouvelles couches de salariés.

**5.9-** Les moyens dégagés par les cotisations sont la source principale de recettes d'une organisation indépendante. La Charte Financière et l'application effective de la cotisation en pourcentage du salaire net garantissent un accroissement sensible des moyens financiers autonomes des syndicats et des Unions Territoriales de Retraités. Un bilan des effets de la Charte Financière sur leurs moyens sera réalisé dans le mandat et soumis au prochain congrès confédéral. Par ailleurs, la CFDT approfondira sa réflexion sur la mise en place du chèque syndical.

**5.10-** Au-delà de ces moyens propres, les organisations et syndicats de la CFDT réaffirment la nécessité et la légitimité de financements publics et contractuels transparents, afin d'assumer leurs missions d'intérêt général, de représentation et de négociation. Elles rappellent leur détermination à obtenir, en fonction du critère de la représentativité électorale, les moyens matériels, financiers et humains nécessaires au bon accomplissement de leurs fonctions. La CFDT s'engagera dans ce sens pour améliorer le droit syndical notamment dans les TPE/PME. Elle étudiera avec les pouvoirs publics les solutions permettant aux adhérents non imposables de bénéficier des effets de la réduction d'impôt liée à la cotisation syndicale.

## 6 Renforcer la mixité

**6.1-** Les actions positives, impulsées par la Confédération dès le congrès de Metz en 1982, en faveur de la mixité de ses instances, ont montré leur efficacité et ont produit des effets d'entraînement dans les organisations de la CFDT.

**6.2-** L'action volontariste de la CFDT, conduite pour renforcer la mixité des responsables, a participé à l'évolution des modèles culturels et aux évolutions législatives, notamment en ce qui concerne la place des femmes dans le monde du travail.

**6.3-** L'ensemble des organisations s'engage à maintenir cet élan pour que la CFDT tienne toujours un rôle précurseur. Elles se fixent comme objectifs la parité des responsables pour les organisations interprofessionnelles et la mixité proportionnelle pour les organisations professionnelles. Pour réussir cette ambition, les organisations s'attacheront à créer les conditions favorables à l'engagement militant des adhérentes.

**6.4-** Ces objectifs seront atteints, de manière progressive, en axant prioritairement leur mise en œuvre sur les postes de responsabilité dans les syndicats, depuis les délégués syndicaux et les secrétaires de section jusqu'aux exécutifs, qui constituent les clés d'accès aux autres niveaux de l'organisation.

**6.5-** Les organisations seront particulièrement attentives à assurer l'accès des femmes aux fonctions électives et de négociation, dans l'entreprise et les professions, aux fonctions de représentation dans les institutions paritaires et les organismes sociaux.

**6.6-** Cette ambition de mixité prend une forme concrète, à valeur d'exemple, dès ce congrès. C'est pourquoi, des modifications statutaires actent cette nouvelle étape en renforçant la place des femmes au Bureau national et au Conseil national.

## 7 La CFDT une force électorale

**7.1-** Toutes les élections professionnelles revêtent un caractère stratégique. En effet, dans le système social français, la représentativité électorale est un élément clé dans la reconnaissance du poids d'une organisation. La CFDT veut, d'ailleurs, faire de l'accord majoritaire le critère principal de validation des accords collectifs et réaffirme son choix d'une élection professionnelle d'entreprise dans la même période pour une même branche. Cette représentativité et son impact public ont été mis en évidence à l'occasion des succès de la CFDT aux élections professionnelles tels que ceux aux comités d'entreprise.

**7.2-** Dans ce contexte, les élections prud'homales du 11 décembre 2002, seules élections interprofessionnelles à caractère national, hors fonctions publiques, auront une signification particulièrement importante.

**7.3-** Pour ces élections, la CFDT fait le choix d'une stratégie de proximité géographique et professionnelle cohérente avec ses pratiques syndicales et les attentes des salariés. Chaque syndicat s'assurera de la mobilisation de tous les militants et adhérents, du privé comme du public, dans toutes les sections syndicales, afin qu'aucune voix ne manque le jour du vote.

**7.4-** Les syndicats CFDT s'engagent à faire de la réussite à ces élections l'objectif prioritaire des sept prochains mois. Gagner les élections prud'homales du 11 décembre 2002, c'est renforcer le rapport de force.

### Vote résolution « Une CFDT forte, efficace et attractive »

Inscrits	32 184	
Votants	26 428	
Nuls et abstentions	517	
Exprimés	25 911	
Pour	23 434	90,44 %
Contre	2 477	9,56 %

**Déclaration**

**Le monde que  
nous voulons**

# Un monde plus équitable et solidaire

**Les frontières s'estompent, les marchés s'ouvrent, l'information circule,** l'innovation technologique s'accélère, la démocratie s'étend, une opinion publique mondiale commence à prendre forme, tandis qu'une justice pénale internationale point à l'horizon. Tel pourrait être le tableau idéal d'un monde qui se globalise.

**Pourtant cette globalisation est aussi celle des risques.** L'interdépendance croissante des économies, des sociétés et des conditions environnementales scelle peu à peu des destins naguère étrangers. Elle nous intéresse au sort de la forêt amazonienne comme à la qualité de l'air des grandes agglomérations européennes; nous sensibilise à la sécurité des centrales nucléaires en Ukraine comme à celle de nos sites pétrochimiques; nous alerte sur la crise asiatique ou la faillite argentine comme sur leurs conséquences financières et sociales en Espagne ou en France. Bref, elle nous oblige à vivre à l'heure mondiale dans un espace sans cesse raccourci par la technique et les effets démultipliés de chaque événement. Pour autant, le partage des risques ne saurait tenir lieu de projet collectif.

**En outre, le processus de globalisation tolère – quand il ne les creuse pas – des inégalités profondes et persistantes.** Ses promesses de croissance et d'émancipation se heurtent en effet aux déséquilibres des situations vécues: entre ceux qui tirent les bénéfices de l'intensification des échanges et ceux qui restent exclus du développement, entre ceux qui cueillent les fruits d'une plus grande ouverture sur le monde et ceux qui vivent sous la domination économique et culturelle de quelques pays riches. L'enjeu du XXI<sup>e</sup> siècle consistera précisément à réduire ces inégalités et à mieux maîtriser collectivement les risques de la mondialisation.

**D'un monde affecté par l'exclusion il nous faut faire un monde plus équitable. D'un monde marqué par l'interdépendance il nous faut faire un monde plus solidaire.** Cette ambition appelle une stratégie globale. Le marché en est un instrument central. Les pays qui se sont insérés dans les échanges mondiaux ont ainsi connu ces dernières années une croissance deux fois plus forte que les autres; or, il n'y a pas de développement sans croissance. De même, l'intensification des échanges commerciaux est souvent un facteur de stabilité régionale. Mais, si le marché est une condition essentielle du développement, il n'y suffit pas: il ne permet ni de penser l'avenir ni de garantir à lui seul paix et prospérité pour tous.

**C'est pourquoi, à mesure qu'il s'étend, grandit le besoin d'institutions mondiales capables de le réguler et de jeter les bases d'un monde plus juste.** Ces institutions appellent une volonté et un soutien politiques déterminés de la part des gouvernements. Pour le moment, leurs interventions restent peu coordonnées, leurs orientations floues, leur pilotage incertain. Faute de moyens suffisants, les politiques de développement auxquelles elles contribuent tardent à faire la preuve de leur efficacité et sont parfois contaminées par les intérêts particuliers et les manœuvres géostratégiques de leurs principaux bailleurs de fonds. Quant à celles qui œuvrent au maintien de la paix, elles sont certes plus reconnues que par le passé, mais peinent à imposer leur médiation et leurs arbitrages. Cette situation entretient chez beaucoup le sentiment que la mondialisation est un bateau ivre, qu'elle échappe à tout projet collectif, à tout contrôle démocratique.

**Mais la société civile et les forces sociales ont également un rôle à jouer.** Le mouvement syndical entend agir pour permettre aux femmes et aux hommes de conquérir la maîtrise de leur destin, de s'approprier ensemble les mutations qui affectent leur existence. Car tel est le sens des valeurs qui fondent notre action: droit à l'autodétermination des peuples, tolérance, émancipation des personnes, responsabilité, autonomie. Mais, pour faire face aux enjeux de demain, il nous appartient de changer d'échelle, de dépasser nos frontières nationales ou régionales pour soutenir l'émergence d'une conscience universelle autour d'aspirations et de biens communs à tous les habitants de la planète.

**C'est pourquoi nous nous inscrivons, avec d'autres, dans une stratégie de développement durable:** un développement global, soucieux de déterminer partout le plus juste équilibre entre croissance économique, responsabilité sociale et protection de l'environnement. Cette démarche implique l'existence et la défense d'une vie démocratique riche et continue: elle doit pouvoir s'adosser à des institutions fiables, garantir le respect des droits politiques, promouvoir une citoyenneté active et organiser le dialogue avec des corps intermédiaires jouant pleinement leur rôle.

## Nous voulons un monde qui donne à tous... ... des chances de développement

**N**ous voulons un monde qui donne à tous des chances de développement. Aujourd'hui, 1 milliard d'individus vivent encore avec moins de 1 euro par jour. La lutte contre la pauvreté est une priorité qu'il faut ériger au niveau de la conscience universelle: il y va du respect de la dignité humaine et de la construction d'une paix durable. Poursuivre cette ambition, c'est d'abord soutenir le prélèvement de ressources nouvelles pour financer les initiatives et les projets susceptibles d'accroître l'autonomie de populations qui aspirent à une vie meilleure. Mais c'est aussi peser pour un accroissement et un contrôle démocratique de l'aide publique; pour ce qui nous concerne, avec les organisations de la plate-forme «Annulation de la dette» ou par la prise en charge syndicale des accords de coopération entre l'Union européenne et les pays du Sud. C'est également encourager les investissements privés et la création

d'activités dans les régions les plus défavorisées: cela ne se fera pas sans que soient réunies à la fois des conditions de stabilité politique et des garanties efficaces contre la corruption et les risques de détournement. C'est enfin promouvoir une nouvelle géographie de l'emploi qui se met en place au niveau mondial. La concurrence internationale et l'ouverture des pays émergents contribuent en effet à une plus grande mobilité des activités, qu'il s'agisse de nouvelles implantations, de changements de localisation ou de restructuration. Cette évolution est non seulement nécessaire, mais souhaitable: nous ne pouvons en même temps appeler de nos vœux le développement de ces pays et refuser qu'ils soient à la fois nos partenaires et nos concurrents. Elle implique prioritairement de nouvelles garanties pour que le «moins-disant social» ne devienne pas une arme de la compétition économique.

## Nous voulons un monde qui garantisse à tous... ... l'accès aux soins vitaux

**N**ous voulons un monde qui garantisse à tous l'accès aux soins vitaux. Aujourd'hui, 36 millions d'hommes et de femmes sont séropositifs à travers le monde. Bien plus encore sont frappés par la malaria, le choléra et la tuberculose. Ces fléaux ne sont plus invincibles, mais il s'en faut de beaucoup qu'ils soient effectivement vaincus. Faute d'éducation et de prévention, des populations entières sont tenues dans l'ignorance des risques et des bonnes pratiques. En outre, une interprétation mercantile du droit international des brevets tend à limiter la diffusion des médicaments à ceux qui en ont les moyens et accroît les transferts de richesses du Sud vers le Nord. Nous soutenons la volonté de l'Union européenne de privilégier la réduction du prix des médicaments par rapport aux intérêts des firmes



pharmaceutiques dans les cas d'urgence sanitaire. Pour autant, nous ne méconnaissons ni les besoins financiers ni les bienfaits collectifs de la recherche médicale. La révolution des sciences du vivant est un gisement d'espoirs nouveaux, et pas seulement une source de risques ou de profits. S'il est nécessaire d'alerter les opinions sur les dangers générés par le progrès technique, nous nous refusons à négliger ses bienfaits potentiels lorsque ses avancées sont maîtrisées.

## Nous voulons un monde qui préserve... ... l'environnement

**N**ous voulons un monde qui préserve l'environnement. Aujourd'hui, 1 milliard d'individus n'ont pas accès à une eau potable. Les ressources naturelles participent d'un patrimoine commun qui transcende les frontières des Etats et la durée de nos vies individuelles : le sort des générations futures dépendra de notre capacité à les protéger dès aujourd'hui. C'est pourquoi il est urgent de mettre en place des institutions internationales à vocation



environnementale dotées de pouvoirs de sanction effectifs. C'est pourquoi encore, la CFDT soutient les ONG qui réclament la mise en œuvre à brève échéance des accords de Kyoto tout en s'élevant contre les usages protectionnistes qui pourraient être faits des normes internationales en la matière. Au regard d'une répartition équitable des efforts, les pays riches sont comptables, les premiers, d'une amélioration des conditions environnementales. C'est pourquoi enfin la CFDT fait pression sur les multinationales pour qu'elles s'engagent à « produire propre », à économiser les ressources naturelles et à stimuler une culture de consommation plus responsable.

## Nous voulons un monde renforcé... ... la démocratie et le respect des droits de l'homme

**N**ous voulons un monde qui renforce la démocratie et le respect des droits de l'homme. Aujourd'hui, des centaines de militants politiques, de syndicalistes et de journalistes subissent l'oppression, la censure, les menaces, quand ils ne tombent pas sous les balles de pouvoirs autoritaires et corrompus. Pour nous, les droits de l'homme font cause commune avec la démocratie. Aussi doit-elle être promue et défendue partout : elle seule est à même d'organiser la cohabitation des différences et la résolution pacifique des conflits ; elle seule est en mesure de donner une légitimité collective à la recherche du juste équilibre entre croissance économique, responsabilité sociale et protection de l'environnement. Cette démocratie exige bien sûr que soient garantis les libertés publiques et les droits politiques du citoyen. Elle exige aussi des institutions stables, capables de l'inscrire dans la

durée. Mais elle ne se résume pas à un tête-à-tête entre l'État et le citoyen : elle doit aussi organiser le dialogue avec des corps intermédiaires qui contribuent à la définition de l'intérêt général. C'est pourquoi elle exige le respect des droits collectifs, à commencer par la liberté d'association et la liberté syndicale. La CFDT les défend résolument, y compris dans les situations les plus troublées, comme ce fut le cas en Pologne au début des années 80 ou plus récemment au Kosovo. Maintenir les liens avec la société civile quand celle-ci est niée ou étouffée, épauler ses représentants quand ceux-ci sont menacés, c'est à la fois alimenter l'espérance et soutenir une conception exigeante de la démocratie.



## Nous voulons un monde qui garantisse à tous... ... le respect des droits sociaux

**N**ous voulons un monde qui garantisse à tous le respect des droits sociaux. Aujourd'hui, des millions de femmes sont victimes de discriminations; plus de 100 millions d'enfants sont exploités à travers le monde et privés de leur droit à l'éducation.

Les droits sociaux doivent progresser de concert avec le développement et la démocratie, qu'ils renforcent et complètent.

Cette ambition passe par des actions politiques et institutionnelles multilatérales. Il faut notamment accroître les pouvoirs de l'Organisation internationale du travail pour qu'elle soit en mesure

de faire respecter les conventions qui en fondent la légitimité: interdiction du travail des enfants,

interdiction du travail forcé, respect de la liberté syndicale et de la liberté d'association, lutte contre les discriminations...

Mais l'action syndicale doit, elle aussi, conquérir et développer de nouveaux espaces d'intervention: à l'intérieur des multinationales, où nous ne négligerons aucun moyen – accords-cadres, labels sociaux, rapport de forces... – pour peser en faveur d'un comportement plus conforme aux droits sociaux; auprès des acteurs financiers, pour soutenir l'investissement socialement responsable, notamment à partir de l'orientation de l'épargne des salariés; auprès des consommateurs et des citoyens, comme c'est déjà le cas au sein du collectif « De l'éthique sur l'étiquette », pour inciter les entreprises de la grande distribution à développer des échanges commerciaux respectueux de ces droits.



## Nous voulons... ... une Europe forte et ambitieuse

**N**ous voulons une Europe forte et ambitieuse. Aujourd'hui, l'Union européenne est un marché de 380 millions de consommateurs. Demain, ce doit être une démocratie de 380 millions de citoyens. L'Europe que nous voulons est politique: elle passe par une réforme des institutions de l'Union et par l'élaboration d'une constitution commune dont la Charte des droits fondamentaux a déjà jeté les bases. L'Europe que nous voulons est à l'échelle du continent: l'élargissement aux pays d'Europe centrale et orientale est non seulement une étape nécessaire de la construction communautaire, mais l'occasion de redonner toute sa signification historique au projet européen et de pacifier durablement l'ensemble du continent. L'Europe que nous voulons est solidaire: elle doit pouvoir conduire elle-même des politiques de développement ambitieuses, à l'Est au moyen d'aides structurelles, mais aussi au Sud, notamment dans le cadre des accords Euro-Méditerranée, sans attendre pour cela les situations de crise. L'Europe que nous voulons est

un moteur de la gouvernance mondiale: elle doit être un aiguillon du développement global, durable et équilibré de la planète au sein des institutions multilatérales, et peser pour leur réforme et leur mise en cohérence. Enfin, l'Europe que nous voulons est sociale: l'Union européenne doit « faire société », en fortifiant un modèle de développement équilibré qui prenne en considération à la fois la performance économique, le souci de la cohésion sociale, l'ouverture d'espaces contractuels et la nécessité de maintenir des services d'intérêt général performants pour tous. Nous militerons en ce sens au sein de la Confédération européenne des syndicats de manière à accroître nos moyens de pression, de négociation et d'action, mais également au sein des comités d'entreprise européens pour favoriser l'information et la consultation des salariés et accroître leur influence dans l'entreprise.



# Une ambition, trois engagements

De nouvelles chances de développement, l'accès aux soins vitaux pour tous, une gestion responsable de notre patrimoine naturel, le respect des droits sociaux, une démocratie pleine et continue, une Europe forte pour une gouvernance mondiale à la fois plus efficace et plus juste... Le monde que nous voulons est ambitieux. Cette ambition doit désormais mobiliser tous les moyens dont nous disposons à l'échelle internationale : notre capacité d'influence sur les institutions, notre capacité de négociation dans les multinationales et les branches, notre capacité de rassemblement et d'action au sein de la société civile. C'est pourquoi :

**Nous nous engageons à peser sur les gouvernements** pour qu'ils consolident et étendent le modèle de développement européen et qu'ils contribuent à mettre en place des institutions multilatérales cohérentes, pilotées et efficaces. La CES et la CISL trouvent dans cette ambition de nouveaux motifs de s'affirmer comme des acteurs privilégiés de l'intervention syndicale internationale.

**Nous nous engageons à agir dans et sur les entreprises** pour les conduire sur la voie du développement durable et les pousser à assumer pleinement leur responsabilité sociale. Les multinationales en par-

ticulier doivent devenir les vecteurs d'une globalisation plus maîtrisée et plus solidaire. Les comités d'entreprise européens, demain les comités de groupe mondiaux, seront des outils déterminants pour l'action syndicale.

**Nous nous engageons à tisser des partenariats ouverts avec tous les acteurs de la société civile** – syndicats d'autres pays, associations, organisations non gouvernementales... – pour multiplier les coopérations en faveur du développement, de la santé, du respect des droits sociaux, du droit à l'éducation, de la protection de l'environnement et de la paix. Dans un monde où les enjeux excèdent de beaucoup la sphère des Etats, et donc de la délibération démocratique traditionnelle, la mobilisation d'une société civile transnationale, organisée et responsable ouvre de nouveaux espaces à la confrontation des intérêts, à la négociation et à la contractualisation.

C'est en travaillant avec tous ces acteurs à la fois et en assumant nos engagements que nous parviendrons à peser sur le cours de la globalisation. Au moment même où se lève une forte demande de gouvernance et de régulation, ce défi est aussi celui du mouvement syndical.



## Confédération internationale des syndicats libres

**Guy Ryder**

**donne une nouvelle impulsion à la CISL**

**L**a Confédération internationale des syndicats libres (CISL) prend une orientation nouvelle. « *Il s'agit de sortir des débats internes polarisés entre pro et anti-mondialisation* », a déclaré Guy Ryder, le nouveau secrétaire général. Il s'est référé au recentrage de la CFDT, une organisation qui « *figure au nombre d'une minorité d'affiliées qui se sont développées* », pour expliquer la mutation engagée depuis deux ans à la CISL. Un mouvement auquel la CFDT a contribué, a-t-il signalé. « *Nous devons travailler dans le monde tel qu'il est, et non pas tel qu'il devrait être* », la formule lui a valu un tonnerre d'applaudissements. Il en découle une démarche active pour le syndicalisme international dont ses membres doivent être « *des acteurs résolus* » pour contribuer « *à structurer notre environnement global* ».

Dans le droit fil de ce programme, l'action pour le respect des droits fondamentaux demeure essentielle pour « *parvenir au développement durable et à une mondialisation juste* ». Au nombre de ces droits la liberté syndicale revêt « *une importance toute particulière* ». En particulier dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises qui « *doit se fonder sur la création d'un lieu de travail libre où les travailleurs peuvent s'organiser sans crainte* ».

Le responsable de la CISL a estimé que des syndicats indépendants constituaient aussi un élément de valeur pour l'entreprise ne serait-ce qu'en terme de réputation. Au-delà, une réelle coopération avec les représentants des travailleurs peut « *contribuer à construire un environnement où les*

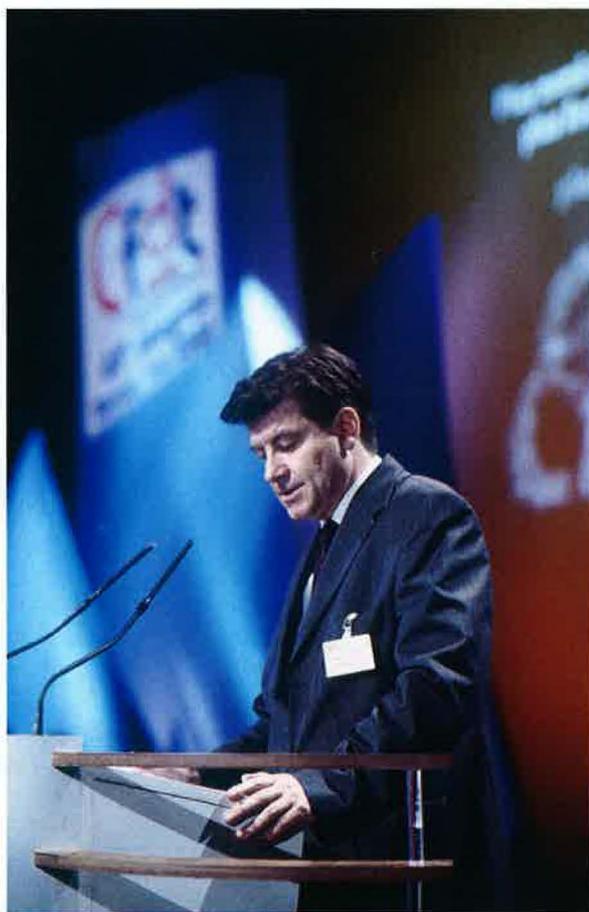
*employeurs agissent mieux et de manière plus honnête et crédible* ».

Les seize accords-cadres mondiaux négociés avec les fédérations internationales attestent de l'orientation de la CISL pour développer le dialogue social à l'échelon international. Et Guy Ryder de citer celui entre Danone et l'UITA qui a ouvert la voie à tous les autres et pour lequel la CFDT « *a joué un rôle central* ».

Ces accords aussi importants soient-ils, ne peuvent cependant pas se substituer aux gouvernements et à des réglementations mondiales contraignantes. Et, poursuivant sur ce thème, l'orateur s'est dit choqué par une situation mondiale qui tolère l'attitude de certains gouvernements qui donnent uniquement des réponses morales aux pires violations des droits humains tandis que les conflits commerciaux mineurs font l'objet de sanctions financières qui se chiffrent en milliards d'euros. Il a ainsi montré le rôle que devrait tenir une « *gouvernance mondiale* » dont l'un des objectifs devrait être le redressement des injustices économiques et sociales. Des injustices, génératrices de conflits so-

ciaux, qui ne sont pas sans conséquences politiques. La montée de l'extrême droite en Europe l'atteste, selon Guy Ryder.

Il s'est cependant dit fier du rôle joué par les syndicalistes français le 1<sup>er</sup> mai 2002. Le secrétaire général de la CISL a enfin rendu hommage à l'action de Nicole Notat « *qui a contribué à rendre la CFDT plus forte* ». « *Pour la CISL, le parcours sera peut-être un peu plus long. Accompagnez-nous* », a-t-il conclu.



# Confédération européenne des syndicats

## Emilio Gabaglio

### appelle à plus d'Europe sociale et politique

**L**e secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) a envoyé un message clair aux congressistes: «*Il n'est pas question de détricotage de l'Union, il faut la rééquilibrer sur le plan social et la compléter sur le plan politique*». Face aux tenants du «moins d'Europe», Emilio Gabaglio a, au contraire, appelé à plus d'Europe: «*Tout repli sur soi serait inefficace et n'irait pas dans l'intérêt des salariés*», a-t-il expliqué. Pour lui, «*Plus d'Europe, c'est aussi conquérir de nouvelles libertés, comme la démocratie participative ou plus de droits pour les immigrés. C'est cette Europe-là qui peut faire échec à l'extrême droite, à la xénophobie qui se manifestent aujourd'hui dans de nombreux pays de l'Union*». Il a également rappelé l'échéance dans douze mois des travaux de la Convention européenne chargée de proposer un projet de réforme des institutions. La CES participe à cette Convention en tant qu'observateur: «*Il faudra faire des efforts pour mobiliser les salariés et les autres forces sociales pour peser sur les décisions le moment venu*».

Les propositions du leader de la CES s'articulent autour de trois axes. Le premier porte sur la nécessité d'une gouvernance économique pour faire contre-

poids à la Banque centrale européenne, pour coordonner les politiques économiques et sociales, pour agir en faveur du plein emploi et d'emplois durables. Le second axe concerne le niveau de protection sociale et la reconnaissance de la négociation, le troisième défend la justice sociale et la paix au cœur des préoccupations européennes. L'Europe doit également s'exprimer d'une seule voix au plan international, selon lui et notamment pour «*parvenir à une maîtrise de la mondialisation*». Toutes missions doivent figurer dans «*un traité fondateur avec la charte des droits fondamentaux rendue contraignante et justiciable*», a soutenu le secrétaire général. Après avoir rappelé les acquis du mouvement syndical européen (comités d'entreprise européens, accord sur le télétravail), il a demandé aux syndicalistes de «*se projeter vers l'avenir pour coordonner les luttes, faire jouer les complémentarités syndicales entre les régions, les niveaux nationaux et*



européens». Il a insisté sur la nécessité de mettre au point rapidement de nouvelles pratiques syndicales face aux remises en question des droits sociaux fondamentaux par certains pays tels que l'Italie ou l'Espagne, mais aussi par des pays candidats à l'élargissement comme la Pologne et la Croatie. Enfin après avoir salué Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la CES issu de la CFDT, il a terminé son discours par un vibrant hommage à Nicole Notat. Visiblement très ému, la gorge serrée, le syndicaliste italien a salué celle-ci d'un émouvant «*grand merci pour son engagement européen. Je te souhaite plein, plein de bonheur dans tes nouvelles activités*». Puis, ayant pris soin de dire que c'était pour lui aussi son dernier congrès CFDT – il quittera son poste l'an prochain –, il a ajouté «*bonne route à la CFDT avec François Chérèque*».

#### Ahmed Khalef, de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Le représentant de l'OIT, a plaidé à la tribune pour une autre mondialisation. La seule agence mondiale «qui réunit tous les acteurs de l'économie et du social» ne s'en tient pas qu'au seul diagnostic. Son objectif premier est de parvenir au plein-emploi, mais pas n'importe lequel, a-t-il insisté «un emploi digne», productif, qui permette de vivre décemment et qui soit respectueux des droits et des libertés. C'est toute la signification du concept de «travail décent» qui constitue la priorité de l'OIT.

# Ils ont répondu à l'invitation de la CFDT

Environ 90 invités, représentant 62 organisations syndicales de plus d'une cinquantaine de pays et de départements et territoires français d'outre-mer ont répondu à l'invitation de la CFDT à Nantes. Il faut ajouter au nombre des personnalités présentes, des représentants d'organisations syndicales internationales, de grandes organisations mondiales (OIT), de l'Union européenne et d'États européens.

## ... Des organisations syndicales internationales et européennes

Pour la confédération internationale des syndicats libres (CISL): Guy Ryder secrétaire général et Jim Baker, secrétaire confédéral. Pour la confédération européenne des syndicats (CES): Emilio Gabaglio, secrétaire général, Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint et Peter Seideneck, conseiller du secrétaire général. Et pour la représentation syndicale consultative à l'OCDE (TUAC): John Evans, secrétaire général.

## ... Des organisations mondiales, européennes et nationales

De l'Organisation internationale du travail: (OIT): Ahmed Khalef, du bureau travailleurs (Actrav), et Jean-Daniel Leroy, directeur du bureau de Paris. Du Comité économique et social européen: Patrick Venturini, secrétaire général, Roger Briesch, président du groupe travailleurs, et Gérard Dantin, membre de ce groupe. De la Commission européenne: Jean-Pierre Bobichon, administrateur. Du Parlement européen: Jean-Marie Triacca, administrateur. Des ambassades: Bart Ouvry, conseiller (Belgique), Deborah Cavin, attachée sociale, (États-Unis); Helen Pilkington, conseillère social (Grande-Bretagne). Du haut conseil de la coopération internationale: Michel Doucin, secrétaire général. Du ministère des Affaires sociales, de l'Emploi et de

la Solidarité: Jacques Maire, délégué aux affaires européennes et internationales. De l'Agence française pour le développement: Jean-Michel Severino, directeur général.

## ... Des syndicalistes de plus de cinquante pays

### Europe

Dix-neuf organisations européennes étaient représentées dont deux secrétaires généraux: John Monks, secrétaire général du TUC de Grande Bretagne et Josly Piette, secrétaire général de la CSC belge. Karl Heinz Nachtnebel, responsable du département international représentait l'OGB autrichienne. Pour l'Italie, les trois organisations ont délégué à Nantes leur responsable international ou Europe: Walter Cerfeda, pour la CGIL, Luigi Cal pour la CISL et Carmelo Cedrone de l'UIL. Les CC. OO espagnoles étaient représentées par Miguel Gonzales Zamora, responsable Europe. Les autres organisations également présentes à Nantes: la FGTB (Belgique), la ELA-STV et l'UGT (Espagne), la SAK (Finlande) la GSEE-ADEDY (Grèce), la CGT (Luxembourg), LO (Norvège), la FNV (Pays-Bas), la CGTP-IN et l'UGT (Portugal), LO (Suède) et l'USS (Suisse).

Vingt-deux délégués représentaient seize organisations d'Europe centrale et orientale et des Balkans, dont Edhem Biber, président du SSSBIH (Bosnie- Herzégovine), Juris Radzevics, président du LBAS (Lettonie), Mariam Krzaklewski, président de Solinarnosc (Pologne), Matei Bratianu, secrétaire

général de la BSN (Roumanie), Branko Mistic, secrétaire exécutif de la ZSSS (Slovénie) et Branislav Canak, président de Nezavisnost (Yougoslavie).

Les autres organisations: la KNSB et PODKREPA (Bulgarie), la ESZT, la LIGA et la SZEZ (Hongrie), le BSPK (Kosovo), la SSSCG (Monténégro), la CMKOS (République tchèque), la FNPR (Russie) et la KOZ-SR (Slovaquie).

### Afrique Sub-Saharienne, Maghreb et Moyen-Orient

La PGFTU palestinienne et l'UGTA algérienne étaient représentées par leur secrétaire général, respectivement Shaher Sa'ed et Abdelmadjid Sidi Saïd. L'UNSTB (Bénin) avait délégué son secrétaire général, Nicodème Assogba. Étaient aussi présentes: la CSA (Bénin), l'UNTC (République démocratique du Congo), l'UMT (Maroc), l'UGT (Tunisie) et le Forum Euroméditerranée représenté par Rachid Khedim.

### Amérique du Nord et Latine

Les organisations suivantes avaient envoyé leurs représentants: l'AFL-CIO (États-Unis), la CTC et la FTQ (Canada), la CTA (Argentine), la CUT du Brésil, la CUT du Chili et la CUT de Colombie.

### Asie

Signalons la présence de représentants du China Labour Bulletin (réseau d'information syndicale en Chine), de la FKTU (Corée du Sud) et du RENGU (Japon).

### Départements et territoire d'outre-mer

L'ensemble des organisations des DOM-TOM avec qui la CFDT entretient

des relations de coopération était représenté par la CTU de Guadeloupe, la CDTG de Guyane, la CDMT de Martinique, la CISMA de Mayotte, l'USOENC de Nouvelle-Calédonie, A T'IA I MUA de Polynésie, l'UI-CFDT de La Réunion, l'UI-CFDT de Saint-Pierre-et-Miquelon et l'UI-CFDT de Wallis-et-Futuna.

### ❖ Des syndicalistes français

Le congrès de Nantes a pu applaudir les responsables d'autres organisations syndicales de l'Hexagone. En particulier Bernard Thibault, secrétaire général de

la CGT, présent le mercredi pour saluer une dernière fois Nicole Notat en tant que secrétaire générale de la CFDT. «*Nous avons su dépasser nos querelles et je souhaite que dans l'avenir nous donnions plus de place encore à la démocratie et aux débats entre nous*», a-t-il dit déclaré à l'agence Reuters. Joël Decaillon, responsable international de la CGT, s'est joint à la délégation de son organisation.

Parmi les secrétaires généraux, citons, Alain Olive, pour l'Unsa et Alain Deleu, président de la CFTC accompagné de Nicole Prudhome, vice-présidente de cette confédération. Jean-Louis Walter, secrétaire national, représentait la CGC.



### ❖ De nombreux anciens membres de la CE ont fait le voyage à Nantes

Parmi eux deux secrétaires généraux. Tout d'abord Edmond Maire (de 1971 à 1988) qui, ensuite, a pris la présidence de VVF avant de rejoindre l'association des Fonds France active (FFA), qui contribue à la création d'entreprise par des chômeurs. Jean Kaspar qui lui a succédé de 1988 à 1992 était également présent à la tribune des invités d'honneur. Et dans le désordre : Laurent Lucas, Jacques Chêrèque (le père de François, ancien ministre, président du centre européen de ressources sur les reconversions et les mutations), Jacques Moreau, René Salanne, Pierre Hureau, Robert Bono, Alain Chupin, Albert Mercier, Pierre Héritier, Gérard Dantin, Marie-Christine Foin, Jean-René Masson, Loïc Richard. Jean-Paul Jacquier et Marguerite Bertrand, souffrants, s'étaient pour leur part excusés.



# Echos du monde au fil des rencontres

## John Monks TUC (Grande-Bretagne)

Le patron du grand syndicat britannique, et possible successeur d'Emilio Gabaglio à la tête de la CES, était présent à Nantes. Sur les raisons de sa candidature à la CES, il entend «jouer un rôle positif dans la création d'emplois en Europe sans partager la vision de Blair ou d'Aznar». Sur l'élargissement, «il faut exiger que les libertés syndicales soient respectées à l'Est. Nous devons aussi aider leurs syndicats à se sentir plus compétents et plus sûrs d'eux-mêmes».

## Branislav Canak Nezavisnost (Yougoslavie)

Le leader du syndicat yougoslave Nezavisnost a fustigé la situation politique de son pays où «le président élu en 2000, Kostunica, et le Premier ministre, Djindjic, n'ont d'autres préoccupations que de tirer chacun la couverture à soi sans se soucier de l'état du pays». Pour lui, «l'instabilité politique qui naît de ce conflit ne favorise pas l'investissement étranger, ni le progrès social». Nombre d'entreprises privatisées se retrouvent aujourd'hui, selon le syndicaliste aux mains de la mafia.

## Abdelmadjid Sidi Saïd UGTA (Algérie)

«Le plus grand danger pour l'Algérie est l'intégrisme et son projet féodal», a soutenu le secrétaire général de l'UGTA. La dispersion de l'effort politique n'est donc pas pour lui, une bonne chose. «L'urgence est de se concentrer sur le renforcement de la démocratie». C'est pourquoi l'UGTA, aux dernières législatives, a appelé à voter pour les représentants défendant cette vision.

## Eduardo Menajovsky CTA (Argentine)

«La répression qui a fait trente morts en Argentine lors d'un assaut n'a pas calmé les esprits, au contraire», déplore Eduardo Menajovsky. Six mois après, la crise est toujours là. «La moitié des Argentins vivent sous le seuil de pauvreté», explique-t-il. Pour le syndicat, il faut d'abord remettre en marche l'appareil productif national, en renégociant les privatisations et les concessions, geler puis renégocier la dette et maintenir des prestations sociales déjà bien entamées.



lution sociale au Brésil», a estimé le numéro 2 actuel de la CUT. Les principales forces syndicales se sont en effet mises d'accord pour constituer d'un forum permanent en cas de victoire du PT et proposer un programme social de très grande envergure.

## Jorge Forero Martinez CUT (Colombie)

La victoire de Uribe à la présidentielle n'est pas une bonne nouvelle pour le responsable financier de la CUT colombienne. «La nouvelle droite colombienne au pouvoir va inévitablement approfondir la politique libérale déjà conduite par le précédent pouvoir. Plus grave, d'un point de vue idéologique, Uribe est l'obligé des groupes paramilitaires, d'où une aggravation probable de la répression.» Plus de 3 000 membres de la CUT ont été assassinés en Colombie depuis le début de la guerre civile. L'année 2002 s'annonce déjà très sombre puisque 60 syndicalistes ont été tués depuis janvier.



## Carlos Alberto Grana CUT (Brésil)

Il pourrait être le prochain secrétaire général de la CUT au congrès de cette organisation en août 2003. «La possible victoire à la présidentielle d'octobre, de Lula, l'ancien syndicaliste et leader du Parti des travailleurs, ouvre les perspectives d'une véritable révo-

## Ahmed Khalef

### Organisation internationale du travail (OIT)

Le représentant de l'OIT a plaidé à la tribune pour une autre mondialisation. La seule agence mondiale «*qui réunit tous les acteurs de l'économie et du social*» ne s'en tient pas qu'au seul diagnostic. Son objectif premier est de parvenir au plein-emploi, mais pas n'importe lequel, a-t-il insisté: «*un emploi digne*», productif, qui permette de vivre décemment et qui soit respectueux des droits et des libertés. C'est toute la signification du concept de «*travail décent*» qui constitue la priorité de l'OIT.



## Cai Chungguo

### China Labour Bulletin (Chine)

Pour ce représentant de l'organe de diffusion des activités syndicales en Chine, les accidents effroyables dans les mines de charbon sont révélateurs du capitalisme sauvage qui règne actuellement en Chine. Les privatisations des mines d'État conduisent à une exploitation des gisements dans les pires conditions. On chiffre le nombre de morts à 10 000 chaque année.

## Edhem Biber

### SSSBiH (Bosnie)

Tout nouvellement élu en remplacement de Sulejman Herle, le nouveau président du syndicat de Bosnie Herzégovine, SSSBiH, Edhem Biber a réservé sa première visite officielle en Europe occidentale au congrès de la CFDT.

## Mohamed Trabelsi

### UGTT (Tunisie)

Selon son secrétaire général adjoint, l'UGT tunisienne «*a pris ses distances avec le Président Ben Ali. Tous les républicains avaient fait corps autour de lui pour lutter contre l'intégrisme. Aujourd'hui, il se sert de ce soutien pour priver le pays de liberté. Ce qui risque bien de se retourner contre lui et de favoriser les intégristes*». Sur le plan syndical, «*nous attendons les résultats des négociations triannuelles qui fixent les salaires, les conditions de travail, mais c'est mal parti*».

## Branko Mistic

### ZSSS (Slovénie)

Petit pays d'Europe centrale et orientale de 2 millions d'habitants, «*la Slovénie est considérée comme le bon élève des candidats à l'Intégration européenne*», assure le responsable du ZSSS. Un pacte social en préparation pour quatre ans permettra de poursuivre l'harmonisation du droit social, de négocier les salaires, de discuter de la politique de développement et de l'intégration européenne.

Le leader syndical palestinien honoré

### Shaher Sa'ed lance un appel à la solidarité syndicale



A peine Jean-François Troglie a-t-il salué Shaher Sa'ed, le secrétaire général de la fédération syndicale palestinienne (PGFTU), qu'un tonnerre d'applaudissements a retenti dans le palais des Congrès. Shaher Sa'ed, debout, saluait les congressistes, bras levés. Une vive émotion était perceptible dans la salle. Quelques heures après, le leader syndical palestinien, dans une courte intervention, remerciait la CFDT pour son action qui, seule, avait permis au leader palestinien de venir en France. Il affirmait «*l'attachement du PGFTU à la paix. Nous devons aller vers la négociation pour donner deux États pour deux peuples qui doivent vivre en paix dans cette région*». Shaher Sa'ed a témoigné de la vie sociale dans les territoires palestiniens «*qui n'a jamais été aussi difficile. Nous souffrons du blocus imposé à Gaza et en Cisjordanie par les Israéliens*». Il a lancé un appel à l'aide et à la solidarité du syndicalisme international, de la CES et de la CISL.

# Élections

# La Commission exécutive

Le Bureau national élu par le 45<sup>e</sup> congrès s'est réuni le 30 mai 2002. Dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires, il a procédé aux votes suivants :

## sont élus membres de la Commission exécutive

François Chérèque	39 voix	Gaby Bonnard	39 voix	Rémi Jouan	39 voix
Jacky Bontems	39 voix	Yvonne Delemotte	39 voix	Annie Thomas	39 voix
Jean-Marie Toulisse	39 voix	Michel Jalmain	39 voix	Jean-François Trogrlic	39 voix
Odile Beillouin	39 voix				



## François CHÉRÈQUE

...❖ Secrétaire Général

**Responsabilités syndicales :** 2002 : Secrétaire national confédéral • 1996 : Secrétaire général de la fédération Santé-Sociaux • 1991 : Secrétaire national de la fédération Santé-Sociaux • 1986 : Secrétaire d'union départementale • 1983 : Secrétaire de syndicat

**Activité professionnelle :** Édicateur spécialisé

Date de naissance : 1<sup>er</sup> juin 1956 • Lieu de naissance : Nancy (Meurthe et Moselle)

Situation de famille : Vie maritale – 2 enfants



## Jacky BONTEMS

...❖ Secrétaire général adjoint confédéral • Responsable de la politique organisationnelle • Responsable de la politique de développement • Responsable de la politique en direction des Jeunes

**Responsabilités syndicales :** 1992 : Secrétaire général adjoint confédéral • 1987 : Secrétaire général de l'union régionale interprofessionnelle Île-de-France • 1983 : Secrétaire général de l'union départementale de Paris • 1975 : Secrétaire général du syndicat Construction et Bois de Paris

**Activité professionnelle :** Technicien supérieur

Date de naissance : 17 octobre 1951 • Lieu de naissance : Épinal (Vosges)

Situation de famille : Célibataire



## Jean-Marie TOULISSE

...❖ Trésorier confédéral • Responsable de la politique relations extérieures • Responsable de la politique des retraites • Président du groupe CFTD au CES

**Responsabilités syndicales :** 1998 : Secrétaire national confédéral • 1988 : Membre du Bureau national confédéral • 1988 : Secrétaire général de l'union régionale interprofessionnelle Nord-Pas-de-Calais • 1982 : Secrétaire régional de l'union régionale Interprofessionnelle Nord-Pas-de-Calais • 1976 : Permanent de la zone Artois-Pas-de-Calais • 1971 : Bureau fédéral de la fédération des Mineurs

**Activités professionnelles :** Employé

Date de naissance : 14 février 1947 • Lieu de naissance : Beuvrages (Nord)

Situation de famille : Marié



## Odile BEILLOUIN

... Responsable de la politique de formation syndicale • Responsable de la politique des libertés, défense nationale • Responsable de la politique éditoriale de *La Revue* • Responsable de la politique en direction des immigrés • Responsable des relations avec le monde associatif • Présidente d'Iris

**Responsabilités syndicales :** 1994 : Secrétaire générale de la fédération générale Agroalimentaire • 1989 : Secrétaire nationale de la FGA • 1987 : Membre du Bureau de la FGA • 1983 : Membre du Conseil fédéral de la FGA • 1977 : Trésorière de syndicat départemental

**Activité professionnelle :** Employée de bureau

Date de naissance : 22 novembre 1950 • Lieu de naissance : Champs s/Layon (Maine-et-Loire) • Situation de famille : Célibataire



## Gaby BONNAND

... Responsable de la politique de la protection sociale (sauf retraites) • Responsable de la politique de santé • Responsable de la politique économique • Responsable de la politique épargne salariale

**Responsabilités syndicales :** 1997 : Secrétaire général de l'union régionale interprofessionnelle de la Bretagne • 1994 : Permanent régional, suivi des comités d'entreprise et de la lutte contre l'exclusion • 1988 : Secrétaire de l'union des Pays de Rennes • 1987 : Secrétaire général adjoint du syndicat FEAE 35 • 1984 : Secrétaire de section

**Activités professionnelles :** Mécanicien monteur, ajusteur fraiseur

Date de naissance : 3 avril 1952 • Lieu de naissance : Saint-Joseph (Loire) • Situation de famille : Marié - 2 enfants



## Yvonne DELEMOTTE

... Responsable de la politique en direction des petites entreprises • Responsable de la politique du cadre de vie • Responsable de la politique de la consommation • Responsable de la politique juridique

**Responsabilités syndicales :** 1998 : Secrétaire confédérale • 1989 : Secrétaire générale de la fédération Hacuitex • 1982 : Secrétaire fédérale de la fédération nationale Hacuitex • 1974 : Conseil fédéral de la fédération Hacuitex • 1973 : Secrétaire de syndicat • 1970 : Délégué syndical • 1968 : Comités d'entreprise

**Activité professionnelle :** Ouvrière textile

Date de naissance : 8 mai 1946 • Lieu de naissance : Roubaix (Nord) • Situation de famille : Célibataire



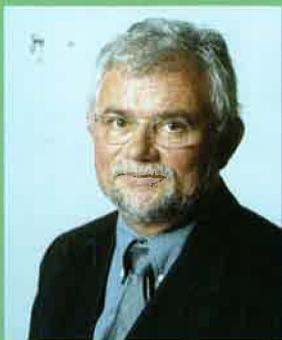
## Michel JALMAIN

... Responsable de la politique de l'action revendicative, de la politique de l'emploi et de la lutte contre les exclusions • Représentation de la CFDT au bureau de l'UNEDIC

**Responsabilités syndicales :** 1995 : Secrétaire national confédéral • 1985 : Membre du Bureau national confédéral • 1985 : Secrétaire général de la fédération nationale Construction et Bois • 1981 : Secrétaire fédéral de la fédération nationale Construction et Bois • 1971 : Secrétaire de Section syndicale, CE, DP, comité central d'entreprise

**Activité professionnelle :** Dessinateur électrotechnicien en bureau d'études

Date de naissance : 30 avril 1949 • Lieu de naissance : Sens (Yonne) • Situation de famille : Marié - 2 enfants



## Rémi JOUAN

◆◆◆ Responsable de la politique Vie au Travail • Responsable de la politique concernant la représentation collective en entreprise • Responsable de la politique des Vacances, Loisirs, Tourisme • Responsable de la politique en direction des salariés handicapés • Présidence du Célidé

**Responsabilités syndicales :** 1998 : Secrétaire national confédéral • 1990 : Membre du Bureau national confédéral • 1990 : Secrétaire général de la fédération des Services • 1986 : Secrétaire général de la fédération des Services • 1986 : Membre du Bureau fédéral de la fédération des Services • 1985 : Membre du Conseil de l'union départementale de Loire-Atlantique • 1984 : Membre du Conseil national de la branche hôtellerie restauration

**Activité professionnelle :** Cuisinier gérant

Date de naissance : 28 décembre 1949 • Lieu de naissance : Carhaix (Finistère)

Situation de famille : Marié – 3 enfants



## Annie THOMAS

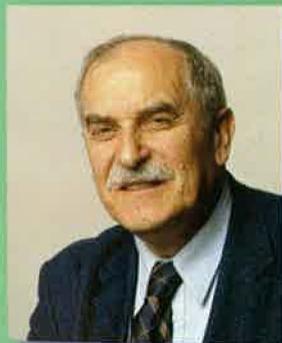
◆◆◆ Responsable de la politique de la formation initiale et continue • Responsable de la politique en direction des femmes • Responsable de la politique éditoriale des titres de la CFDT

**Responsabilités syndicales :** 1998 : Secrétaire nationale confédérale • 1993 : Membre du Bureau national confédéral • 1992 : Secrétaire générale de l'union régionale interprofessionnelle Midi-Pyrénées • 1986 : Secrétaire du syndicat PTT de la Haute-Garonne

**Activités professionnelles :** Administrateur civile • Ministère des Affaires sociales et de la Solidarité

Date de naissance : 11 janvier 1952 • Lieu de naissance : Blaye-les-Mines (Tarn)

Situation de famille : Mariée – 1 enfant



## Jean-François TROGRIC

◆◆◆ Responsable de la politique européenne et internationale • Responsable de la politique en direction des DOM-TOM • Responsable de la politique dans les domaines de l'énergie, de la recherche et de l'environnement • Président de l'Institut Belleville

**Responsabilités syndicales :** 1992 : Secrétaire national confédéral chargé des questions internationales et des problèmes économiques et industriels • 1985 : Secrétaire national confédéral chargé des relations extérieures et des questions de société • 1979 : Membre du Bureau national confédéral • 1979 : Secrétaire général adjoint du Sgen • 1974 : Responsable fédéral du Sgen, chargé des instituteurs • 1972 : Membre du Comité national du Sgen (Syndicat général de l'Éducation nationale) • 1967 : Instituteur • A siégé au Conseil économique et social de 1982 à 1992 en assurant de 1985 à 1992 la présidence du groupe CFDT

**Activité professionnelle :** Instituteur

Date de naissance : 23 novembre 1947 • Lieu de naissance : Pompey (Meurthe-et-Moselle)

Situation de famille : Marié – 2 enfants

# Le Bureau national

NOM Prénom	ORGANISATION	ÂGE (ans)	PROFESSION	FONCTION SYNDICALE	NOMBRE	% DE VOIX	
<b>Catégorie du Bureau national</b>							
DELEMOTTE Yvonne		56	Ouvrière textile	Secrétaire confédérale	28 699	93,48	ÉLUE
BONNAND Gaby		50	Mécanicien monteur	Secrétaire général URI Bretagne	28 604	93,17	ÉLU
CHÉRÈQUE François		46	Éducateur spécialisé	Secrétaire national	28 071	91,44	ÉLU
BEILLOUIN Odile		52	Secrétaire	Ex-secrétaire générale FGA	27 782	90,50	ÉLUE
THOMAS Annie		50	Cadre La Poste	Secrétaire nationale	27 124	88,35	ÉLUE
TROGRIC Jean-François		55	Instituteur	Secrétaire national	26 539	86,45	ÉLU
TÓULISSE Jean-Marie		55	Employé	Secrétaire national	26 369	85,89	ÉLU
JOUAN Rémi		53	Cuisinier	Secrétaire national	25 751	83,88	ÉLU
BONTEMS Jacky		51	Technicien Supérieur	Secrétaire général adj.	25 664	83,60	ÉLU
JALMAIN Michel		53	Dessinateur	Secrétaire national	24 240	78,96	ÉLU
<b>Catégorie des fédérations</b>							
CAPELLE Catherine	Interco	48	Chargée relation clientèle	Secrétaire nationale	29 742	96,88	ÉLUE
PIECUCH Raymonde	SGEN	56	Enseignante	Secrétaire générale adj.	29 653	96,59	ÉLUE
LARDEUX Nicole	Services	48	Caissière	Secrétaire générale adj.	29 503	96,10	ÉLUE
BRIAND Yolande	Santé-Sociaux	51	Technicienne de laboratoire	Secrétaire générale	29 393	95,74	ÉLUE
MORLAND Hervé	FUPT	41	Agent de la poste	Secrétaire général	28 954	94,31	ÉLU
GRIGNARD Marcel	FGMM	51	Électronicien	Secrétaire général	28 888	94,10	ÉLU
VIDET Martial	Hacuitex	47	Ouvrier textile	Secrétaire général	28 418	92,57	ÉLU
GARNIER Hervé	FGA	44	Salarié agricole	Secrétaire général	25 301	82,41	ÉLU
RIVED Danièle	FTILAC	56	Directrice MJC	Secrétaire générale	24 608	80,16	ÉLUE
MURGIA Joseph	FNCB	48	Maçon-coffreur	Secrétaire général	24 197	78,82	ÉLU
KHÉLIFF Jacques	FCE	49	Mécanicien d'entretien	Secrétaire général	22 877	74,52	ÉLU
GUÉNÉGO Alexis	Interco	48	Ingénieur	Secrétaire général	22 405	72,98	ÉLU
TARDIVAUD Jean-Louis	PSTE	51	Cadre	Secrétaire général	22 342	72,78	ÉLU
BRULÉ Didier	Services	48	Cadre assurance	Secrétaire général	21 063	68,61	ÉLU
FRUGIER Françoise	Banques	54	Employée de banque	Secrétaire fédérale	10 935	35,62	NON ÉLUE
DEBONS Claude	FGTE	53	Dessinateur SNCF	Secrétaire général	10 337	33,67	NON ÉLU
LE CLÉZIO Philippe	Finances	47	Ingénieur	Secrétaire général	10 304	33,56	NON ÉLU
DUFIL Bernard	Banques	52	Employé de banque	Secrétaire général	6 461	21,05	NON ÉLU
<b>Catégorie des régions</b>							
LAREUR Françoise	Île-de-France	41	Technicienne agricole	Secrétaire générale adj.	30 244	98,51	ÉLUE
GUIAVARCH Maryvonne	Bretagne	51	Employée Sécu	Secrétaire générale adj.	30 137	98,17	ÉLUE
LEDUC Jean-Paul	Pays de la Loire	52	Dessinateur indus.	Secrétaire général	30 032	97,82	ÉLU
PERRAULT Philippe	Nord-Pas-de-Calais	47	Formateur	Secrétaire général	29 897	97,38	ÉLU
MALYS Jean-Louis	Lorraine	47	Sidérurgiste	Secrétaire général	29 891	97,36	ÉLU
PIGNON Michel	Rhône-Alpes	56	Souffleur de verre	Secrétaire général	29 583	96,36	ÉLU
ARNOLD Roland	Alsace	54	Technicien de prod.	Secrétaire général adj.	29 182	95,06	ÉLU
BRANDICOURT Nathalie	Picardie	45	Enseignante	Secrétaire générale adj.	28 462	92,71	ÉLUE
SEGUIN Marie-Andrée	Champagne-Ardenne	46	Empl. de maroquinerie	CE URI	27 878	90,81	ÉLUE
GIL Alain	Île-de-France	49	Employé de banque	Secrétaire général	26 909	87,65	ÉLU
LOPEZ Gérard	Languedoc-Roussillon	54	Rééducateur	Secrétaire général	25 425	82,82	ÉLU
JAMME Daniel	Basse-Normandie	54	Enseignant	Secrétaire général	24 802	80,79	ÉLU
CABOT Vincent	Midi-Pyrénées	43	Ouvrier FPT	Secrétaire général	23 523	76,62	ÉLU
FLURH Noëlle	Franche-Comté	50	Cadre Sécu	Membre BR	23 069	75,14	ÉLUE
GIRAUD-EYRAUD Jacqueline	PACA	55	Enseignante	Secrétaire générale	12 633	41,15	NON ÉLUE
DEFROMENT René	Auvergne	53	Maçon	Secrétaire général	7 643	24,90	NON ÉLU
<b>Catégorie de CFDT-Cadres</b>							
FAYOL François		48	Administrateur civil	Secrétaire général UCC	27 058	88,14	ÉLU

Le congrès a procédé à l'élection du nouveau Bureau national : Inscrits : 32 184 ; votants : 31 490 ; nuls : 790 ; exprimés : 30 700.



1. CAPELLE Catherine
2. PIECUCH Raymonde
3. LARDEUX Nicole
4. BRIAND Yolande
5. MORLAND Hervé
6. GRIGNARD Marcel
7. VIDET Martial
8. GARNIER Hervé
9. RIVED Danièle
10. MURGIA Joseph
11. KHÉLIFF Jacques
12. GUÉNÉGO Alexis
13. TARDIVAUD Jean-Louis

14. BRULÉ Didier
15. LAREUR Françoise
16. GUIAVARC'H Maryvonne
17. LEDUC Jean-Paul
18. PERRAULT Philippe
19. MALYS Jean-Louis
20. PIGNON Michel
21. ARNOLD Roland
22. BRANDICOURT Nathalie
23. SEGUIN Marie-Andrée
24. GIL Alain
25. LOPEZ Gérard
26. JAMME Daniel

27. CABOT Vincent
28. FLURH Noëlle
29. DELEMOTTE Yvonne
30. BONNAND Gaby
31. CHÉRÈQUE François
32. BEILLOUIN Odile
33. THOMAS Annie
34. TROGRIC Jean-François
35. TOULISSE Jean-Marie
36. JOUAN Rémi
37. BONTEMS Jacky
38. JALMAIN Michel
39. FAYOL François

# La Commission de suivi de la Charte financière et informatique

Jacky Bontems, secrétaire général adjoint, a communiqué au congrès le compte rendu du travail de la Commission de suivi de la Charte financière. Dans son intervention, il a signalé les dysfonctionnements de quelques syndicats sur la collecte des cotisations et a expliqué comment la Commission avait transmis ces avis et propositions. Les délégués ont ensuite été appelés à élire la nouvelle Commission de suivi de la Charte financière qui se compose comme suit : inscrits 32 184 ; votants 31 090 ; exprimés 31 090.

NOM-PRÉNOM	SECTEUR	NOMBRE DE VOIX
<b>Collège des Fédérations</b>		
BETTENCOURT Thierry	FCE	29 370
ROY Martine	HACUITEX	30 498
<b>Collège des Unions régionales</b>		
HUTEAU Josette	AQUITAINE	29 730
PEREZ Marie-Hélène	CENTRE	29 738
<b>Collège des Syndicats</b>		
COLLIN Jean-Luc	Métallurgie de l'Aube	29 946
ELIE Alain	Services de l'Eure et Loire	29 514
LE GAC Élisabeth	Santé-Sociaux du Rhône	29 218
REYSSET Patricia	Syndicat de l'Administration centrale des Affaires sociales	29 643
SIMON Bruno	Arsenal et Ets de l'État en Finistère	30 086
TOUFANIAN Ohan	Banques et sociétés financières région parisienne	28 080

## Discours de clôture

par François Chérèque,  
secrétaire général

**V**oici venu le moment de clore et de conclure les travaux de notre 45<sup>e</sup> congrès. Je mesure à cet instant toute l'importance de ma responsabilité, et je vous remercie, une nouvelle fois, de la confiance que vous m'avez manifestée. Après le temps des questionnements personnels, après celui de l'enthousiasme d'une nouvelle équipe qui entre sur le terrain, vient le temps de l'engagement et de l'action.

Notre congrès, manifestation de nouvelles ambitions, temps fort de mobilisation, ne peut être suivi, pour ce qui nous concerne, d'aucune pause. C'est dans l'action que nous faisons nos preuves. C'est dans l'action qu'ensemble nous progresserons. Rarement les débats d'un congrès auront été marqués par une telle conjonction d'événements et de rendez-vous. Je pense bien sûr au départ de Nicole, mais aussi à la succession des échéances électorales qui modifient le paysage politique national, aux élections prud'homales qui seront notre principale préoccupation des mois qui viennent, au rendez-vous des retraites qui ne tardera plus, aux rendez-vous européens et internationaux qui ne manqueront pas. Sans oublier, le séisme du 21 avril, et notre volonté d'opposer de bonnes réponses à ceux qui se sont égarés dans des votes extrêmes. Sans oublier non plus, la formidable démonstration de l'attachement des jeunes aux valeurs de solidarité et d'égalité, et leur attente d'une France, d'une Europe, d'un monde plus justes. Le mouvement syndical doit l'entendre.

### ... Les années 90 ont validé nos choix

Nous le savons tous, l'agenda des prochains mois est chargé. Mais la CFDT l'aborde dans la sérénité. Nous avons

dans notre héritage collectif, les ressources nécessaires pour en affronter les difficultés et pour en saisir les opportunités. Outre la force de nos convictions, cette sérénité, nous la devons à une expérience et à une démarche partagées, vous l'avez redit à cette tribune.

Parce qu'elle a fait – plus tôt et souvent mieux que d'autres – le deuil des lendemains qui chantent, la CFDT a su développer d'autres moyens pour alimenter l'espérance de transformation sociale. Elle a pu faire le choix résolu du syndicalisme d'adhérents; du recentrage sur le métier syndical; de la négociation collective; de la contractualisation, et de l'indépendance à l'égard du politique. Sur ces sujets, nous n'en sommes plus aux tentatives: les années 90 ont clairement validé ces choix et apporté d'importants résultats.

Restons vigilants et ambitieux. La période qui s'ouvre sera celle d'un véritable changement d'échelle. Plus encore qu'une démarche ou qu'une simple méthode, cette expérience par-

tagée, c'est clairement le choix d'une politique de l'action dont je résumerai les principes fondamentaux en trois mots: réalisme, responsabilité, réforme.

- **Le réalisme**, c'est l'autorité des faits, le souci d'en accepter l'épreuve et d'en dresser le bon diagnostic. C'est aussi la certitude que nous ne pèserons sur eux qu'à la condition d'être toujours à l'écoute, plus nombreux, plus représentatifs et plus présents électoralement.

- **La responsabilité**, c'est d'abord un discours de vérité. C'est ensuite la capacité à s'engager publiquement sur des choix, la fidélité à la parole donnée, et le courage d'en répondre devant nos instances, devant nos adhérents et devant l'ensemble des salariés. C'est aussi bien sûr la volonté d'assumer pleinement notre vocation participative au sein des organismes paritaires, c'est enfin notre rôle d'acteur autonome contribuant à la définition de l'intérêt général dans le cadre d'un dialogue social restauré.

- **La réforme**, c'est le choix confirmé d'un syndicalisme de transformation





sociale par la négociation collective, la contractualisation et le rapport de force. C'est également la volonté d'offrir à chacun une plus grande maîtrise de son destin et de placer l'émancipation personnelle au cœur de l'émancipation collective.

Ainsi se noue et se poursuit le fil de notre histoire, s'enracinent nos valeurs et nos choix.

Ainsi se fonde notre détermination pour l'avenir.

Dans cette période caractérisée par des bouleversements rapides et peu contrôlés, notre priorité est la cohésion sociale. C'est le sens des résolutions que nous avons adoptées et qui seront au cœur de notre action : cohésion sociale par le travail, par la solidarité collective, par l'État et les services publics :

*Cohésion par le travail*, parce qu'il reste pour nous le principal vecteur d'intégration et d'autonomie des personnes. Parce qu'il est un ressort irremplaçable de la citoyenneté.

Au chômage de masse qui ronge les fondations du contrat social, forge les processus d'exclusion et la perte des repères, nous voulons opposer une stratégie du plein-emploi.

Nous ne partons pas de rien, nous en connaissons le chemin, nous l'avons initié. Il faut aller plus loin, dans la généralisation des 35 heures, en pérennisant les mesures d'exonérations et d'aides financières. Il faut aller plus loin en

redoublant d'efforts pour favoriser l'accès à des emplois de qualité qui ouvrent, en particulier aux jeunes, de véritables parcours professionnels. Il faut aller plus loin et prendre de nouvelles initiatives pour faire de la formation professionnelle un réel vecteur de progrès social. C'est un nouvel équilibre entre performances économiques et responsabilités sociales des entreprises qu'il s'agit d'inventer.

*Cohésion par la solidarité collective et la protection sociale, ensuite.* La réforme des retraites sera bien sûr un des principaux chantiers à venir. Nous la voulons globale et concertée, capable de stopper la dégradation du niveau de remplacement, orientée vers la consolidation du principe de répartition. Nous la voulons également porteuse de nouvelles marges de choix pour les individus. Ce débat sur les retraites s'accompagnera sûrement de moments difficiles et exigera du courage de la part de tous les responsables. Il doit être pour nous l'occasion d'affirmer clairement nos principes, de préciser notre conception de la solidarité collective.

*Cohésion par l'État et les fonctions publiques, enfin.* Notre intérêt de citoyens est que l'État retrouve une plus grande efficacité, qu'il se montre capable d'assurer, dans ce contexte nouveau, ses missions fondatrices : égalité des chances, égalité d'accès aux services publics, mais aussi qua-

lité et performance de ces services sur l'ensemble du territoire. Notre intérêt de défenseurs des salariés est aussi que l'État employeur se montre plus ouvert à la négociation collective.

Au total, cet État moins dogmatique, plus modeste dans sa démarche pourrait être plus ambitieux dans ses résultats et conduire plus sereinement sa modernisation.

Ces trois ambitions : le plein-emploi pour tous ; la qualité du travail pour chacun ; une protection sociale, solidaire et renforcée ont le même ciment de justice sociale. Ce sont les fils conducteurs du nouveau contrat social que nous voulons bâtir, par le dialogue dans un cadre rénové où l'État jouerait pleinement son rôle de garant de la cohésion sociale, dans un lien retissé avec les salariés qui les persuade de l'amélioration possible de leur situation. En effet, comment faire adhérer tous les salariés à notre action si certains, trop nombreux, ont la vision d'une société où l'action collective et la revendication syndicale ne leur sont pas accessibles, ou ne sont réservées qu'à une partie.

### ... Force de rassemblement et force de proposition du salariat

La carence de la participation au jeu démocratique frappe brutalement les

politiques, elle interroge aussi notre démarche syndicale. Il ne suffit pas de manifester le 1<sup>er</sup> mai contre l'extrême droite. Il ne suffit pas de faire barrage à Le Pen dans les urnes. C'est dès maintenant que notre travail réel commence pour faire comprendre aux salariés qu'une autre voie est possible. Nous serons crédibles dans notre critique des politiques que si nous-mêmes assumons pleinement notre fonction dans la société.

C'est, avec des objectifs partagés et des résultats concrets, que nous ferons régresser la démagogie et la tentation des solutions simplistes. Il n'y aura pas de recul significatif des replis extrémistes sans un syndicalisme fort dans notre pays, donc sans une CFDT puissante et déterminée. Une CFDT forte par le nombre de ses adhérents, soucieuse des salariés des petites entreprises et déterminée dans sa lutte contre les inégalités. Une CFDT forte par son adaptation aux attentes des salariés et sa capacité à y apporter des réponses pertinentes.

Force de rassemblement et force de proposition : ce sont les axes d'un syndicalisme efficace et attractif. C'est pourquoi la dernière résolution que nous avons adoptée conditionne l'accomplissement de toutes les autres. Mais tout ne dépend pas de nous. Nos interlocuteurs politiques ont eux aussi une responsabilité majeure dans l'instauration de meilleures relations sociales. De ce point de vue, nous nous trouvons peut-être dans une période de transition profitable. Nous connaissons dans quelques semaines définitivement les noms, les visages et les agendas de nos interlocuteurs gouvernementaux. Nous saurons, qui est ou reste à Matignon, qui au ministère du travail, qui à Bercy... Cette incertitude n'altère en rien nos attentes et nos exigences : le message que nous avons adressé aux candidats, nous le maintenons et nous l'adresserons demain aux élus avec la même détermination quelle que soit leur affiliation partisane.

C'est sur le métier que nous jugerons de la fiabilité des discours et des promesses.

D'eux nous attendons : qu'enfin ils ces-

sent de confondre la course de fond du temps social et le sprint de l'urgence politique, qui prend le dialogue social et ses acteurs en otage, qu'enfin des règles du débat social offrent aux citoyens, aux salariés, à ceux qui les représentent le temps de l'appropriation et du débat.

D'eux, nous attendons qu'ils portent une haute idée de l'Europe fédérale et sociale, qu'ils se battent pour en faire un acteur majeur de la régulation mondiale.

D'eux, nous attendons : qu'ils favorisent le plein emploi en développant des politiques actives dans un cadre concerté avec les partenaires sociaux. Qu'ils organisent enfin la réforme des retraites et qu'ils fixent l'agenda d'un nouveau contrat social entre les générations. Qu'ils contribuent à renforcer le paritarisme.

D'eux, nous attendons enfin, qu'ils modernisent l'État et qu'ils mettent en place les moyens d'évaluer les politiques publiques et de pérenniser les services publics.

Nos exigences, nos attentes à l'égard de cette nouvelle donne politique et de ses acteurs, ne nous font pas oublier la responsabilité de nos partenaires syndicaux et interlocuteurs patronaux.

Chacun d'entre eux, devra faire la démonstration de sa volonté d'avancer et d'assumer collectivement de véri-

tables engagements. Au-delà des discours, nous attendons le Medef sur ses actes, au-delà des divisions syndicales, pour être plus forts et donc mieux à même d'obtenir des résultats dans la négociation avec les employeurs, la CFDT souhaite un syndicalisme plus coopératif avec toutes les forces syndicales représentatives. Notre option pour des accords majoritaires en est aussi le moyen. Si tout ne dépend pas de nous, il importe cependant que nous pesions fortement dans ces directions.

### ... Les prochains grands rendez-vous

Or, la force d'une organisation se mesure aussi à ses résultats électoraux. Une organisation qui, comme la nôtre, veut que l'accord majoritaire devienne le critère de validation des accords collectifs, ne saurait négliger ces échéances électorales. Une organisation qui, comme la nôtre, rassemble le plus grand nombre d'adhérents à l'échelle nationale doit atteindre une importance équivalente en voix le jour du scrutin. L'un ne va d'ailleurs pas sans l'autre.

C'est la qualité de nos pratiques, la force de notre implantation, la solidité de notre organisation qui feront notre succès lors des prochaines échéances. Elles doivent confirmer que la CFDT est bien une locomotive de la transformation sociale. Notre prochain grand rendez-vous, vous le savez, aura lieu le 11 décembre 2002 aux élections prud'homales. C'est, en

Une CFDT forte,  
adaptée  
aux attentes  
des salariés



1 200 000  
adhérents d'ici  
cinq ans

France, la seule consultation interprofessionnelle à caractère national, hors fonctions publiques. Sortir gagnants de cette échéance, c'est nous mobiliser le plus largement possible. Ce doit être le premier souci de tous les cadres et de tous les adhérents CFDT sur l'ensemble du territoire dans les sept mois qui viennent...

Chers amis, chers camarades, je viens de rappeler devant vous l'essentiel des ambitions et des défis de la CFDT pour la période qui s'ouvre. Nous avons fait le constat lors de ces cinq journées que la lutte contre les inégalités reste un combat permanent, que décidément, et plus que jamais, la société française a besoin de corps intermédiaires forts, représentatifs, proches des salariés.

Mais dites-moi ? *[Vous allez me le dire.]*

– Qui aujourd'hui en France peut revendiquer plus de 865 000 adhérents ? *[Nous !]*

– Qui tous les jours, est à l'écoute des salariés, avec des dizaines de milliers de militants élus ou désignés ? *[Nous !]*

– Qui anime chaque jour, dans toutes les villes, petites ou grandes, des permanences ouvertes à tous les travailleurs salariés ou chômeurs ? *[Nous !]* Qui a désigné, formé et soutenu en quelques mois 13 000 mandatés pour négocier la réduction du temps de travail ? *[Nous !]*

Il n'y a qu'une organisation capable de présenter une telle capacité de mobili-

sation, d'écoute et d'action simultanément aux quatre coins du pays.

C'est la CFDT.

Mais, qui le sait vraiment, qui le voit clairement ? Dans une période où beaucoup de personnes s'interrogent et attendent des réponses concrètes, nous devons rendre plus visible notre travail.

Pour montrer aux salariés de notre pays que cette force syndicale existe, je vous propose :

– de rassembler, début octobre, à Paris, de 20 000 à 30 000 militants CFDT, élus délégués du personnel, élus CE, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, élus des commissions paritaires du secteur privé et du secteur public et bien sûr nos mandatés RTT.

Ce grand rassemblement sera l'occasion de démontrer notre force, notre capacité de mobilisation, l'occasion de présenter haut et fort nos priorités revendicatives et de prouver que la CFDT est bien décidée à peser sur les grands choix d'aujourd'hui et de demain.

Ce rassemblement sera aussi un formidable accélérateur pour permettre à la CFDT d'aller, plus loin encore, à la rencontre des salariés, de tous les salariés, de tous celles et ceux qui ne nous connaissent pas encore aujourd'hui.

Cette démarche d'écoute, qui nous a si bien réussi - 865 000 adhérents aujourd'hui. Cette démarche d'écoute, il nous

faut maintenant la développer à grande échelle. Vous l'avez compris, ce ne sera pas le chantier d'un jour, ce ne sera pas le chantier d'un mois mais celui de plusieurs années. C'est le chantier qui nous permettra de gagner notre objectif de 1 200 000 adhérents d'ici cinq ans. Notre Bureau national va s'attacher dès les prochains jours à préparer cette manifestation et je compte sur vous tous, sur nous tous, pour mouiller la chemise, assurer le succès. Bref, mettre un turbo dans le moteur de la CFDT !

### ❖ Séquence émotion

Nos travaux s'achèvent, l'heure est bientôt venue de nous séparer, certes provisoirement – alors, je tiens à dire :

Merci aux Nantais ;

Merci aux militants des Pays de la Loire, aux 300 bénévoles mobilisés pour la réussite de notre congrès ;

Merci aux équipes de la confédération, aux techniciens, aux techniciens de l'audiovisuel ;

Merci à toi Jean-Paul, à toi Josette pour « le sel et la tonicité » et la chaleur de votre accueil ;

Merci à tous nos invités qui ont manifesté par leur présence leur attachement à la CFDT ;

Merci à vous tous, les délégués présents qui avez incarné tout au long de ces cinq journées la vitalité de notre démocratie interne.

A cet instant, il me reste à saluer en votre nom, ceux qui quittent aujourd'hui leur responsabilité syndicale.

Je pense tout d'abord aux membres du Bureau national qui n'ont pas renouvelé leur mandat. Ils ont contribué individuellement, et collectivement à la qualité de nos débats et tout simplement à l'enrichissement de la CFDT.

Je tiens devant vous à les remercier tous.

Vient maintenant l'occasion pour moi de vous parler de ceux qui étaient jusqu'à hier soir, secrétaires nationaux de la CFDT, et qui ont, avec leur personnalité bien différente, contribué au bilan positif que vous avez approuvé mercredi. Je veux parler de Michel Caron et de Jean-Marie Spaeth.

Je sais que, pour l'un comme pour l'autre, cette première « journée d'après » est difficile, même s'ils vous diront le contraire. Mais vous allez





prouver Michel, Jean-Marie, comme d'autres grands anciens de la maison qu'il y a une vie après la CFDT, beaucoup sont là aujourd'hui dans cette salle pour en témoigner. Des convictions, vous en avez et vous les avez exprimées dans votre action, chacun à votre façon.

– Michel, nous rappelant parfois aux fondamentaux de notre histoire et de notre culture sur les sujets que tu as portés comme les libertés, l'immigration, les faits de société.

– Jean-Marie, avec sa patience de bulldozer comme l'a écrit une journaliste récemment.

Votre départ aujourd'hui de la Commission exécutive n'est qu'éloignement car vous serez toujours en fonction syndicale, Michel par sa fonction de délégué général de l'association créée par le 1 % logement dans le cadre de la rénovation urbaine, Jean-Marie en tant qu'administrateur et président de la Cnam. C'est donc le cœur un peu moins serré que je vous remercie au nom de tous les militants pour votre travail syndical, que ce soit à l'Uri Picardie, au Bureau national et à la CE pour Michel, à la fédération des Mines avant qu'elle n'intègre la grande FGMM puis à la CE pour Jean-Marie. Très sincèrement, merci à vous deux.

Arrive maintenant le moment de vous parler du départ de celle qui aura tant marqué la vie de la CFDT, et aussi, soyons fiers de le dire, la vie du syndicalisme français.

Nicole termine aujourd'hui un parcours confédéral entamé en 1982, dont dix ans comme secrétaire générale. Chacun ici

peut imaginer la difficulté de résumer cette importante présence à la tête de la CFDT en quelques minutes, d'autant plus, Nicole, que tu n'es pas passée inaperçue.

Ton arrivée tout d'abord à la commission exécutive, où par la volonté de la CE de traduire dans les faits les engagements sur la mixité, tu as en quelque sorte, grillé les étapes traditionnelles. Tu es ainsi passée d'une responsabilité professionnelle et régionale en Lorraine à la direction confédérale. Avec pour résultats, l'arrivée d'une jeune femme, fonctionnaire, dans un milieu principalement d'hommes de l'industrie, donc de « vrais syndicalistes ». Quelle innovation.

Ensuite ton arrivée au poste de secrétaire générale, dans un contexte assez particulier, qui nous a valu à Montpellier, un de nos congrès les plus animés. Et pourtant aujourd'hui, on compte parmi les plus attristés par ton départ, de nombreux sceptiques de l'époque.

Enfin, tes dix années de secrétaire générale. Tu n'as cessé d'y bousculer les habitudes, nos habitudes, provoquant parfois des réactions d'étonnement, voire d'hostilité, et au final, au rendez-vous des résultats, tout simplement de l'admiration.

Ton combat de toutes ces années, ce qui le caractérise le mieux c'est la volonté d'installer un véritable dialogue social en France; un espace d'autonomie, de liberté pour les partenaires sociaux. C'est dans le même temps la preuve apportée de l'indépendance de la CFDT. C'est enfin la démonstration qu'on peut concilier audace et réalisme.

Ces choix fondateurs de notre démarche syndicale sont la marque CFDT dans le paysage social, tu as su impulser leur mise en œuvre.

- choix du syndicalisme d'adhérent.
  - choix de notre autonomie par rapport au politique,
  - choix de la démarche contractuelle.
- En bref, le choix du retour sur notre métier de syndicaliste.

La démarche de syndicalisation, ce sont les résultats depuis 1988 qui nous permettent aujourd'hui d'afficher notre première place en nombre d'adhérents. L'autonomie vis-à-vis du politique, c'est 1995 où on soutient une réforme sur son contenu et non pas en fonction de sa couleur politique. La démarche contractuelle, c'est le Pare, c'est la refondation sociale. Mais aussi notre engagement dans le paritarisme commencé par une présidence à l'Unedic en 1992 puis à la Cnam et à l'Agefiph. Je rajouterai simplement que ces dix années passées ont vu la CFDT confirmer et approfondir son (notre) engagement européen. Cette mise en œuvre réussie n'aurait pu exister sans ce qui est le plus « notable » aujourd'hui, si j'ose dire, une CFDT solide et rassemblée et un syndicalisme de transformation sociale en action.

Fort de cet héritage, les années qui viennent seront celles de la dynamique pour la réforme et la justice sociale. Nous avons encore de belles pages d'histoire à écrire

Nicole, tu as choisi de poursuivre à ta façon, tes engagements.

Avant de tourner cette page, bravo Nicole, et bonne chance à toi! ●

**T**ous les congressistes le savaient. La fin du 45<sup>e</sup> congrès à Nantes ne serait pas ordinaire. Le discours de François Chérèque n'ouvrirait pas seulement les fenêtres sur les rendez-vous à venir, il fermerait aussi un chapitre de l'histoire de la CFDT. Celui des dix années passées par Nicole Notat au poste de secrétaire générale.

Lorsque François Chérèque entame son discours de clôture le 31 mai à midi, il règne déjà une ambiance de stade dans la salle du palais des congrès. Les applaudissements se font plus nourris, plus enthousiastes, plus impatients. Il va se passer quelque chose. S'adressant à Nicole, le nouveau secrétaire général rappelle qu'elle «*n'a cessé de bousculer les habitudes, nos habitudes, provoquant parfois des réactions d'étonnement, voire d'hostilité, et au final, au rendez-vous des résultats, tout simplement de l'admiration*».

Aux paroles de François, les congressistes vont joindre le geste. Après un court montage vidéo balayant avec humour et affection les vingt ans de

Nicole Notat à la Commission exécutive, la salle, plongée dans une nuit bleutée, s'illumine soudain d'une écume blanche. Deux mille paires de mains gantées applaudissent avec chaleur celle qui tire sa révérence.

*«D'abord merci, un grand merci, pour cette fraternité chaleureuse dont vous venez de m'entourer. Merci pour votre confiance au cours de toutes ces années passées ensemble. Merci également pour ce que vous m'avez appris sur le sens de l'action, le sens de la responsabilité.»*

Quand la lumière revient, elle trahit ci et là de petites perles mouillées au coin des yeux. *«L'émotion de notre séparation est réelle et profonde, mais elle n'a pas de raison d'être triste. Je suis riche de notre expérience partagée et du bonheur de vous avoir représentés. La vie continue. Et c'est avec enthousiasme que je me prépare à de nouvelles activités. Sans vous oublier. Merci à vous. Vive la CFDT!»*

Ainsi parla Nicole Notat, à tous ceux-là, qui ne l'oublieront pas.