SUPPLÉMENT AU NUMÉRO 2384 DU 19-12-1991

P A R I S
7 / 10 Avril 1992

42° CONGRES

• Rapport général
• Résolution orientation
• Résolution action
• Séances spécialisées

— Syndicalisation
— Exclusion
— Jeunes

Avril

RAPPORT GÉNÉRAL

PLAN DU RAPPORT

Introduction
Une nouvelle période historique
1. FACE À L'ACCÉLÉRATION DES MUTATIONS
1.1. Un contexte international mouvant et complexe
1.2. Accentuation de la mondialisation
1.21. Interdépendance et compétition
1.22. L'économie française de plus en plus interdépendante
1.3. Poursuite des mutations sociales et culturelles dans la société française
1.31. Une accentuation de la diversité du salariat
1.32. La montée de l'exclusion
1.33. La crise de la représentation
1.34. Les mutations des entreprises
1.4. Les acteurs
1.41. Le gouvernement et les partis
1.42. Le patronat français n'a toujours pas de stratégie majoritaire de gestion du social
1.43. Les syndicats
2. TROIS ANS D'ACTIVITÉ
2.1. La stratégie d'action
2.11. Agir autrement
2.11.1. Le renouveau de l'action contractuelle
2.11.2. Renouveler les pratiques syndicales
2.12. Développer la CFDT et renforcer nos capacités d'organisation
2.13. Agir avec d'autres
2.2. Contenus de notre action
2.21. L'emploi
2.22. Conditions et changements du travail
2.23. Salaires - qualifications - carrières
2.24. Protection sociale
2.25. La vie sociale
2.26. Les actions spécifiques en direction de certaines catégories de salariés
2.27. L'action internationale
3. DES AMBITIONS RENOUVELÉES DANS UN CONTEXTE TRANSFORMÉ
3.1. Le syndicalisme acteur de la démocratie
3.2. Un syndicalisme capable de construire de nouvelles règles du jeu pour le changement social
3.3. Un syndicalisme fort et participatif
3.4. Un syndicalisme uni
4. DES OBJECTIFS POUR LES SALARIÉS
4.1. Moderniser l'entreprise et la société pour que chacun ait sa place
4.2. Réorganiser le travail
4.3. Construire un espace européen solidaire et pacifique

INTRODUCTION

Trois ans après le congrès de Strasbourg, la série d'événements exceptionnels qui ont marqué et changé le cours de l'histoire du monde s'impose en préambule à ce rapport.

Qui eût imaginé, en effet, que le bloc de l'Est connaîtrait une telle révolution, que le communisme s'effondrerait si rapidement et permettrait la libération des pays d'Europe centrale, l'unification de l'Allemagne, que l'apartheid serait ébranlé en Afrique du Sud, que les dictatures reculeraient en Amérique du Sud et en Afrique.

Qui eût pensé que l'URSS patrie du communisme connaîtrait un tel réveil démocratique tenant en échec un coup d'état contre révolutionnaire ? Que le parti, incarnation du pouvoir communiste serait mis hors la loi ? Que l'URSS éclaterait.

Aujourd'hui tout est possible : la fin de l'économie étatisée, la disparition de l'URSS en tant qu'union.

Dans le même temps, bien des choses se trouvent bousculées dans notre pays. Les partis, les institutions sont ébranlés voire remis en question, le syndicalisme n'y échappe pas. Le salariat approfondit sa transformation tant dans sa composition que dans la diversité de ses aspirations. Les progrès pour les uns s'accompagnent pour les autres d'exclusions et de marginalisation. Le chômage, qui en est la cause principale, reprend sa marche ascendante.

Dans cette situation, la question sociale se déplace et réside entre ceux qui sont intégrés dans la société avec une activité stable et ceux qui en sont exclus ou qui vivent une situation de précarité permanente.

Dans ce contexte mouvant, marqué par des évolutions et des transformations sans précédent, il nous faut approfondir la réflexion sur la société, sur nous-mêmes et l'ensemble du syndicalisme. Les avancées que nous avons obtenues sur le plan revendicatif, le redressement de la courbe de nos adhérents amorcé en 1989 (+ 0,65 %), consolidé en 1990 (+ 3,65 %), nous invitent à cet effort de lucidité car la route est encore longue pour concrétiser toutes nos ambitions.

UNE NOUVELLE PÉRIODE HISTORIQUE

Les événements internationaux ajoutés aux mutations technologiques et industrielles façonnent avec elles une nouvelle période historique.

Ces événements doivent d'abord être lus comme une formidable aspiration des peuples à la démocratie qui répond à notre combat de toujours. Ils consacrent aussi la fin de la guerre froide, ouvrent la voie à l'émergence d'une paix plus sûre entre les anciens blocs et à de nouvelles relations Est/Ouest. Ils font apparaître que la vision du tiers-monde comme un bloc n'a plus de pertinence.

Mais, ces changements porteurs d'espoirs pour la démocratie et les libertés, sont aussi sources d'inquiétudes et de problèmes nouveaux. La résurgence des nationalismes et des conflits territoriaux gelés depuis 40 ans, les déséquilibres économiques entre les différentes parties de l'Europe sont la cause de nouveaux conflits.

La fin de l'ordre mondial de l'après-guerre fragilise les zones où perdurent des facteurs d'instabilité importants. Les conflits d'ordre socio-économiques risquent de remplacer les conflits idéologiques.

Les changements à l'Est ont aussi porté un coup fatal aux utopies révolutionnaires. Les forces sociales et politiques qui continuent de s'en réclamer sont contraintes d'évoluer ou de se marginaliser. Plus largement, les idéologies du progrès, de la maîtrise rationnelle de la société comme les idéologies tiers-mondistes sont aussi atteintes. Le champ semble ainsi libre pour que les thèses libérales triomphent comme seule alternative possible. Elles sont pourtant elles aussi remises en cause en particulier par le cortège d'exclusions qui accompagne leur montée en puissance. Cette situation comporte donc la nécessité d'analyses nouvelles pour cerner les enjeux et les nouveaux défis qui permettent de penser un futur.

En France, la persistance puis la progression du chômage, malgré une reprise de la croissance et la création de plus de 800 000 emplois en 88-89 et 90, constituent l'autre fait marquant de ces trois ans. Il représente sans doute la cause principale des fractures du tissu social.

C'est dans ce contexte contrasté et contradictoire, que la CFDT a développé son action. Elle a poursuivi ses efforts de syndicalisation qui ont permis de redresser la courbe des effectifs et de concrétiser une rupture avec 12 années de baisse.

Elle a su débattre et maintenir une cohésion remarquable dans les circonstances difficiles de la guerre du Golfe.

Elle a fait avancer des dossiers lourds qui concrétisent sa volonté d'une action sociale solidaire qu'il s'agisse de la nécessité d'un financement plus juste de la protection sociale, des accords sur les bas salaires et les classifications, la précarité, la formation professionnelle ou de la nouvelle grille de la fonction publique. Elle a aussi montré l'im-

portance à accorder à l'aménagement du territoire et à une évolution de la fiscalité.
Elle a engagé un travail de restructuration de l'organisation, destiné à rendre son fonctionnement plus efficient. Enfin, elle a continué sa réflexion sur l'adaptation et posé quelques jalons pour engager le renouveau du syndicalisme.
L'importance même de ces succès permet d'être lucides sur l'état du syndicalisme, sur nos difficultés persistantes à adapter nos pratiques, à répondre aux aspirations nouvelles des salariés et à renouveler notre réflexion dans un contexte incertain, une société de plus en plus complexe et affrontée au défi de l'entrée dans l'Europe.
Conjuguer le pessimisme de la raison et l'optimisme de la volonté, c'est la voie à suivre pour tirer les leçons de notre activité et approfondir nos orientations.

1. Face à l'accélération des mutations

1.1. UN CONTEXTE INTERNATIONAL MOUVANT ET COMPLEXE

Depuis Strasbourg, le monde connaît des bouleversements incessants et imprévisibles qui nous placent devant un avenir incertain. L'année 89 a vu la fin d'un monde bipolaire où chaque conflit local s'inscrivait dans la lutte entre deux blocs antagonistes. La situation des pays du tiers-monde se trouve, de ce fait, profondément modifiée.
Nous sommes entrés dans un monde multipolaire où la résurgence des nationalismes, la montée des intégrismes religieux et les inégalités de développement renforcent l'instabilité. Cette évolution conjuguée avec les progrès de la démocratie dans l'ensemble du monde, et l'écroulement des modèles nous contraint à réfléchir d'une manière nouvelle aux problèmes mondiaux qu'il s'agisse des problèmes de développement et de répartition des richesses, des questions de défense et de sécurité ou de l'avenir de l'Europe.
Les changements en Europe de l'Est et leurs suites (Conflit Yougoslave - Eclatement de l'URSS) et aussi la guerre du Golfe ont déstabilisé l'Europe. Les difficultés qu'elle a rencontrées pour intervenir efficacement et pour répondre unie aux attentes de l'Est ont mis en cause sa crédibilité.
De fait, les USA apparaissent aujourd'hui comme la seule puissance militaire capable de faire respecter un ordre international. Cette situation peut être dangereuse et rend de plus en plus urgente la mise en place d'une politique étrangère et de défense commune en Europe et une rediscussion du rôle et des liens avec l'OTAN.
La stratégie de défense de la France est à repenser dans ce cadre.
Enfin, les dernières crises internationales ont vu l'ONU, retrouver, pour un temps, un certain rôle grâce à l'entente entre les cinq grands autour du respect du droit international. Cependant, l'après-guerre du Golfe a montré que son rôle restait limité sauf quand les grandes puissances trouvent un intérêt à le mettre en avant.
Le droit d'ingérence humanitaire a été reconnu en faisant admettre que le nouvel ordre international ne peut s'arrêter aux frontières des Etats en oubliant les violations des droits de l'Homme. Mais l'acquis reste fragile et il risque de faire l'objet d'une application à deux vitesses en fonction des intérêts des grandes puissances.

1.2. ACCENTUATION DE LA MONDIALISATION

Durant ces trois ans, la mondialisation des problèmes et l'interdépendance des pays n'a fait que s'accentuer, et a pesé sur les entreprises et les marges de manoeuvre des pays dans le domaine économique bien sûr, mais aussi politique.
Les progrès des techniques de communication et de l'information modifient aussi bien le fonctionnement des marchés financiers internationaux en renforçant notamment leur instabilité, que la production et la diffusion de l'information. La régulation des marchés apparaît, de ce fait, de plus en plus nécessaire.
La mondialisation de l'information a joué un rôle dans l'évolution des Pays de l'Est. Elle génère de la pluralité et de la liberté mais aussi des frustrations particulièrement dans les Pays du Sud abreuvés d'images produites par et pour les populations des pays riches.
Elle s'accompagne d'une prise de conscience de la dimension planétaire, de problèmes vitaux tels que celui de l'environnement et des ressources énergétiques. De ce point de vue, Tchernobyl a joué comme un révélateur.
De même, les trois ans ont été marqués par une augmentation des flux migratoires qui continueront à s'accentuer encore à l'avenir compte tenu des déséquilibres démographiques mondiaux alliés aux inégalités de développement économique Cette situation rend urgentes des mesures d'aide au développement de ces sociétés qu'il s'agisse de l'Europe de l'Est ou des pays du tiers-monde. Elle rend nécessaire une approche des migrations fondée sur la maîtrise des flux indispensables si l'on veut éviter que les populations des pays développés ne s'enfonçent encore un peu plus dans les réflexes de rejet et de peur.
Enfin, la mondialisation renforce l'interdépendance des pays car ceux qui fourniront des aides pèseront de plus en plus sur leur utilisation.

1.21. INTERDÉPENDANCE ET COMPÉTITION

Cette mondialisation s'accompagne du développement de pôles économiques dominants qui se livrent une vive compétition sur les territoires nationaux comme sur les marchés tiers. Les dernières années montrent plusieurs évolutions de ce point de vue :
La stratégie du Japon qui double la vente de ses produits par des investissements de masse dans les différents pays.
L'Allemagne qui infléchit sa politique économique pour intégrer et reconstruire sa partie Est, qui investit beaucoup en Europe de l'Est. Les difficultés conjoncturelles qu'elle rencontre n'empêchent pas qu'elle constitue un pôle économique dominant en Europe.
Le pôle américain a vu son déclin relatif s'accentuer tout en renforçant ses liens avec des pays voisins (Canada, et Amérique Latine par l'intermédiaire du Mexique).
Chaque économie, chaque acteur économique se trouve inséré dans un tissu de relations internationales au maillage de plus en plus serré, de plus en plus complexe et diversifié mais dont l'évolution est laissée au libre jeu du marché et des rapports de forces sans véritables contre poids régulateurs.
Si le G7 a pu réguler le crach de 87, maîtriser économiquement la guerre du Golfe, jouer un rôle pour réduire la fluctuation du dollar, il vise un ordre international fondé principalement sur les intérêts des grandes puissances. La participation partielle de l'URSS au G7 en est un premier signe. Le risque est grand d'une orientation de la politique mondiale vers un équilibre nord/nord au détriment des pays du sud abandonnés à eux-mêmes.

1.22. L'ÉCONOMIE FRANÇAISE DE PLUS EN PLUS INTERDÉPENDANTE

Après deux années de croissance relative (1988-1989), le rythme s'est infléchi (1990) et ralenti (1991). Les années qui viennent seront marquées d'une grande instabilité et par une croissance très fluctuante. L'activité économique intérieure est très dépendante de la conjoncture internationale Les exportations françaises représentent 27 % du PNB, contre 10 % en 1950. Nous exportons plus de 30 % de nos produits industriels. Les investissements à l'étranger ont été multipliés par 7 de 1987 à 1990 et le réseau bancaire s'est fortement extériorisé. Ces évolutions illustrent bien l'interdépendance de l'économie française.

Cette interdépendance ne peut que s'accroître, du fait de la progression de l'intensité des échanges de toutes natures et, de plus en plus, de l'évolution institutionnelle de la construction européenne. Ces tendances poseront avec force le problème de la capacité de croissance de l'économie française.

La question est simple dans son énoncé : quel est le taux compatible avec l'équilibre extérieur ? La réponse dépend de la compétitivité de l'appareil productif. Or, si l'on en juge d'après les échanges commerciaux et en particulier les échanges industriels, la situation reste largement préoccupante, malgré la reprise des investissements. Si la marge d'autonomie dont disposeront les pouvoirs publics pour conduire la politique économique est contrainte, par nos comptes extérieurs, cela ne préjuge pas de la nature des politiques à mettre en oeuvre pour favoriser une croissance créatrice d'emplois.

La baisse des coûts salariaux ne peut être l'alpha et l'oméga de la compétitivité. La gestion patronale, la conception des rapports sociaux, l'organisation du travail sont au centre des difficultés de l'appareil productif. Il ne suffit pas d'acheter des robots et des ordinateurs pour moderniser les entreprises, il faut les faire fonctionner.

Les trois années de croissance ont apporté un ballon d'oxygène à l'économie française : l'emploi a pu s'accroître de façon significative (+ 800 000 emplois), l'Etat a pendant cette période bénéficié d'une aisance financière qui lui a permis de réduire son déficit tout en maintenant ses dépenses, les entreprises ont vu leurs comptes et leur rentabilité se redresser, les salariés ont bénéficié — avec retard — d'augmentation de leur pouvoir d'achat, ce qui permet une légère correction par rapport à l'évolution des revenus non salariaux. Mais cette embellie est probablement terminée, alors même que des tensions sociales fortes se manifestent, à partir aussi des attentes suscitées par la reprise. Les points de fixation des difficultés sont simples à pointer : l'emploi, la formation et l'école, la ville, la désertification du monde rural, alors que la protection sociale va rester un problème lancinant et que les conflits catégoriels peuvent s'exacerber.

Le caractère aléatoire de la croissance oblige à prendre en compte l'action sur la durée pour pouvoir tenir des objectifs qui ne soient pas remis en cause au premier retournement conjoncturel. Ces dernières années ont montré que l'emploi ne dépend pas exclusivement de la croissance mais d'un ensemble de processus sociaux (formes d'emploi, qualification formation, choix organisationnels des entreprises, stéréotypes culturels). Il ne suffit plus de se retourner contre l'Etat dont il ne s'agit pas de minimiser l'importance mais dont il ne faut pas non plus surestimer les possibilités. C'est la société française, telle qu'elle

Horvat/REA

est constituée dans sa structuration sociopolitique, et le jeu des acteurs sociaux qui sont en cause. La décennie que nous venons de vivre est de ce point de vue là révélatrice. Le fait que « la modernisation » prenne la forme d'un social-libéralisme traduit, certes, des rapports de forces sociaux et idéologiques mais aussi, reconnaissons-le, une certaine atonie sociale.

C'est dans ce sens qu'il faut comprendre les choix qui sont faits au nom de l'Europe, et particulièrement dans le domaine monétaire, financier et fiscal. La politique du franc fort, dans la mesure où elle verrouille la politique économique, contraint à l'orthodoxie budgétaire, laissant les marchés financiers arbitrer et faisant de la politique salariale ou de l'évolution des effectifs les principales variables d'ajustement macroéconomique. Elle traduit l'incapacité de l'Etat et des autres acteurs à construire un compromis social et économique autour des conditions de la croissance et de l'emploi et des réponses nationales à apporter aux priorités sociales. Cette absence de négociation des partenaires économiques et sociaux sur les grands choix explique pour une part les réactions à contre-temps de l'économie française.

La politique des grands équilibres même si elle est venue tard a permis d'obtenir des résultats réels pour la stabilisation de la monnaie, la réduction du différentiel d'inflation et la réduction du déficit budgétaire. Dans le contexte actuel, en l'absence de redistribution sociale maîtrisée, elle accentue les inégalités entre les revenus du travail et les produits financiers ou de patrimoine, elle diminue les marges de manoeuvre pour soutenir la croissance, favoriser l'emploi et moderniser l'appareil productif. Elle conduit à subir les contraintes imposées par des pays qui tolèrent des déséquilibres croissants.

Or, une politique contractuelle forte impliquant sous des modalités à construire l'Etat, le patronat et les organisations syndicales pour adapter l'économie française en intégrant des mesures de progrès social serait, aujourd'hui, l'élément central de la compétitivité et de la capacité d'adaptation de l'économie française à la nouvelle donne internationale.

La primauté de l'économie traduit d'abord les faiblesses du dialogue social, la difficulté à porter le débat sur les priorités, les moyens, les règles du jeu social que la société entend se donner. Dans ce constat, le syndicalisme est directement intéressé.

1.3. POURSUITE DES MUTATIONS SOCIALES ET CULTURELLES DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

Les mutations en cours dans la société depuis plus d'une décennie et déjà analysées par la CFDT n'ont fait que s'accélérer durant ces trois dernières années.

1.31. UNE ACCENTUATION DE LA DIVERSITÉ DU SALARIAT

Les principales caractéristiques du salariat qui rassemble aujourd'hui 85 % de la population active occupée se nomment tertiarisation des emplois, généralisation du travail salarié des femmes, diminution de la population active ouvrière, montée des cadres et professions intermédiaires et concentration des emplois dans les PME. Cette évolution se traduit par « une moyennisation », tant des niveaux que des modes de vie en dehors des catégories extrêmes (les exclus, les plus riches)

Le salariat se caractérise aussi par une diversité qui fait coexister un noyau dur, celui des salariés bénéficiant de la stabilité de l'emploi et une périphérie grandissante, celle de la précarité de l'emploi sous ses différentes formes (CDD, temps partiel imposé, intérim) et du chômage, estimée à près d'1/5 de la population active.

Le développement de la mobilité opère une nouvelle distinction entre les salariés. Il y a déjà et il y aura de plus en plus ceux qui sont mobiles voire recherchent cette mobilité et ceux qui n'en ont pas la possibilité ou qui la redoutent et la subissent.

Il ne faut pas non plus sous-estimer les évolutions culturelles, telle que l'élévation du niveau de formation, qui modifient le comportement des salariés à l'égard des institutions en général et du syndicalisme en particulier .

De même, la montée des aspirations individuelles est désormais un fait incontournable dans l'organisation du travail comme dans celle de la société.

Ainsi, certaines études montrent aujourd'hui que la tendance à la perte de motivation dans le travail se développe dans la mesure où celui-ci ne favorise pas l'expression et l'épanouissement personnel de plus en plus exigé par les salariés.

Tout ce qui peut apporter diversité et autonomie dans le travail favorise motivation et engagement d'une grande partie des salariés alors que pour d'autres l'essentiel est de trouver une stabilité dans le travail.

La montée des aspirations pour une meilleure qualité de vie et notamment pour concilier la vie personnelle et familiale avec la vie professionnelle modifie elle aussi les rapports au travail. Les conséquences de la généralisation de l'activité professionnelle des femmes n'ont pas été prises en compte par la société. Ce retard de l'organisation sociale pèse sur la vie des femmes salariés et renforce les revendications liées aux conditions d'accès à l'égalité professionnelle telles que le développement des modes de garde pour les jeunes enfants et la généralisation du congé pour enfant malade. De même, l'activité salariée des femmes a renforcé la demande d'une plus grande souplesse de l'organisation et du temps de travail. Enfin, elle génère une demande de services domestiques qui constitue un gisement d'emplois.
Les difficultés de recrutement des personnels compétents et motivés pour occuper durablement des emplois de service, ou dans des secteurs comme l'éducation, la santé, la justice, ou la police sont aussi le signe de nouvelles aspirations et de nouveaux choix face au contenu du travail et à sa qualification et à sa reconnaissance par la société.
Ces évolutions et ces mutations ne sont pas sans conséquences pour le syndicalisme. Elles lui font obligation de concilier les aspirations individuelles et les solidarités collectives et de faire un effort particulier dans le renouvellement de ses pratiques.

1.32. LA MONTÉE DE L'EXCLUSION

La situation sociale est caractérisée par la persistance du chômage massif et une évolution de l'éventail des revenus dont le resserrement est évident sur les 30 dernières années pour 80 % de la population mais qui a vu le creusement des écarts entre les deux extrêmes : les plus favorisés d'un côté et les exclus de l'autre.
Ce sont aujourd'hui, les patrimoines et produits financiers qui augmentent et fondent des inégalités nouvelles entre ceux qui les possèdent et les autres.
On retrouve cette disparité entre les extrêmes en matière de consommation. Une enquête de l'Insee sur les budgets réalisée en 1989 révèle qu'en 10 ans les dépenses réalisées par le quart des ménages les plus aisés ont augmenté d'environ 20 % (en francs constants) alors que celles des ménages les plus modestes ont stagné. Ces derniers sont surtout les jeunes chômeurs ou personnes âgées, seuls et inactifs.
Le phénomène d'exclusion devient ainsi le problème central de notre société. Le tissu social, éducatif, résidentiel et de l'emploi se fractionne en catégories qui cherchent une identité dans une société de plus en plus éclatée. Hors de ce tissu, des ilôts de personnes, de groupes, de moins en moins intégrés, sont marginalisés et précarisés et risquent de s'enfoncer dans une exclusion durable.
L'exclusion résulte d'un cumul et d'un enchaînement d'inégalités : il y a des liens entre basse qualification, chômage, mauvaises conditions d'habitation ; entre immigration, basse qualification et habitat dégradé ; entre travail taylorisé, basse qualification, immigrés ; entre jeunes, chômage, quartiers dégradés... Deux flux se développent donc, celui des intégrés et celui des marginalisés en voie d'être rejetés par des entreprises et une société qui cultivent à l'excès les performances individuelles. Ce fossé qui s'agrandit engendre l'incompréhension puis l'indifférence et des risques d'affrontements.
Aux premiers, formés, qualifiés, insérés, s'opposent les seconds, désoeuvrés, peu ou mal formés du fait d'un système éducatif inadapté, en marge des entreprises en mutation à cause de leur adaptation difficile aux changements du travail.
L'aggravation de la situation de l'emploi s'accompagne aussi de deux grandes tendances de l'évolution démographique française qui poseront, à moyen terme, de nouveaux problèmes économiques, de société et de conception de la solidarité. Il s'agit tout d'abord du vieillissement de la population. A l'horizon 2020, un Français sur 4 sera âgé de plus de 60 ans. Il s'agit ensuite de la poursuite inévitable de flux migratoires diversifiés (Europe de l'Est, circulation interne à la CEE, immigration du Maghreb) que les problèmes, aujourd'hui liés à l'actualité des banlieues, imposent de savoir mieux gérer et qui peuvent provoquer des réflexes identitaires et sécuritaires facilement exploitables par l'extrême droite.

1.32 bis. DE NOUVELLES DISPARITÉS TERRITORIALES

Durant ces trois années la chute de l'emploi dans l'agriculture s'est poursuivie s'ajoutant à l'exode et à la disparition des commerces, entreprises et écoles. Elle n'est pas terminée et pose un problème d'occupation et d'aménagement de l'espace rural dispersé ou péri-urbain. La concentration urbaine qui avait faibli a redémarré entraînant des difficultés sociales connues (logement, etc...). La construction européenne risque, sans politique dynamique, de favoriser économiquement des régions (sillon rhôdanien, régions frontalières) au détriment des autres renforçant ainsi les inégalités inter-régionales.
Enfin, la décentralisation peut entraîner aujourd'hui des effets pervers en accentuant certaines rivalités entre les territoires (régions, départements, villes...), plutôt que de favoriser un développement harmonieux.
L'absence d'une politique territoriale adaptée tant d'un point de vue national qu'européen a un coût. Il s'agit d'abord du coût de la concentration générée par les problèmes de transports et les effets sociaux liés à l'engorgement des villes. L'entretien minimum des territoires inoccupés entraîne un coût de désertification et l'écart de développement entre les régions se traduit par un coût d'inégalités.

1.33. LA CRISE DE LA REPRÉSENTATION

Elle va en s'approfondissant au niveau politique.
L'abstentionnisme croissant aux élections et la faiblesse persistante de l'engagement militant, la mauvaise image de marque des partis écornée par l'argent et les affaires sont les manifestations visibles du dysfonctionnement de la vie démocratique de notre pays.
Les raisons en sont multiples. La crise économique et la prise de conscience de la limite des marges de manoeuvre ont introduit un scepticisme sinon un désintérêt chez les citoyens qui distinguent désormais mal droite et gauche et renforcent le camp de l'abstention ou du vote marginal. Les événements de l'Est et les alternances politiques ont mis fin aux idées d'une transformation radicale de la société. Enfin, existe le décalage entre ce qu'expriment les forces politiques et ce que vivent les citoyens. Les conditions de renouvellement du personnel politique ont conduit à l'établissement d'une technocratie au pouvoir qui s'autoreproduit, que souvent les français ne comprennent pas et dans laquelle ils se reconnaissent de moins en moins.
La conjugaison de ces évolutions, jointe au déclin des modèles préfabriqués de transformation du monde, explique le repli des gens sur la sphère du privé. Or, si l'individualisme des années 1980 a pu constituer un progrès vers l'autonomie et l'émancipation, son principal danger pour notre démocratie réside dans le risque de déliquescence de l'intérêt général et la perte du sens collectif.
Le syndicalisme, comme toutes les institutions fortes, est lui atteint par la crise de représentation.
Certains symptômes de cette crise : désyndicalisation, montée des abstentions ou du vote des non syndiqués sont voisins de la crise politique.
Ainsi le taux de participation aux élections des CE est en baisse constante depuis 1982. Il atteint 64,9 % en 1990 (71 % en 82). Depuis 1988, les non syndiqués arrivent en tête au détriment des organisations confédérées. Ils progressent encore de 3,16 % en 90 ce qui les porte à 26,64 % des suffrages exprimés.
La présence syndicale dans les entreprises est en recul. Seulement 50,7 % des entreprises ont au moins un délégué syndical en 90 contre 55,1 % en 87. Ce chiffre atteint 31,1 % pour les entreprises de moins de 100 salariés.
Ces chiffres ne doivent pas masquer des causes spécifiques qui affectent particuliè-

rement le syndicalisme. La montée des PME qui rassemblent aujourd'hui la majorité des salariés et de l'emploi tertiaire où la faiblesse traditionnelle de l'implantation syndicale va de pair avec une attitude patronale rétive au syndicalisme
Le poids des nouvelles formes de management, traduit dans une gestion plus individuelle des ressources humaines des entreprises, constitue aussi une difficulté supplémentaire.
Cependant, au regard d'autres institutions le syndicalisme reste un acteur déterminant organisé autour de ses valeurs permanentes, et d'un réseau militant encore actif et important.

1.34. LES MUTATIONS DES ENTREPRISES

La diversité des entreprises n'est pas un phénomène nouveau mais elle a connu au cours de ces trois années une accentuation qui se manifeste par une coupure entre les entreprises performantes avec une gestion modernisée et les autres.
La concentration des entreprises sur une activité principale qui entraîne le développement de la sous-traitance s'est poursuivie. Qu'elle soit le fait d'entreprises performantes ou, dans certains cas, d'entreprises fragiles et dépendantes, elle pose des problèmes nouveaux. Dans tous les cas, il faut adapter les pratiques syndicales à une situation où le donneur d'ordres n'est pas celui qui paie, où le lieu de travail n'est pas l'entreprise d'appartenance.
De même la gestion à flux tendus fait supporter à l'emploi en nombre et en précarisation les fluctuations d'activité.
L'embauche de sur-qualifiés, pratiquée par de trop nombreuses entreprises est facteur d'exclusion et aussi de démotivation pour les salariés conscients d'être sous-utilisés et sans perspective de promotion.
Certaines entreprises ont pris conscience du fait qu'elles ne pouvaient plus vivre en autarcie et que désormais leur performance dépendra de plus en plus de leur rapport avec leur environnement, avec la société en général. C'est une des conséquences de la valorisation de l'entreprise dans la société qui la place dans une situation nouvelle, c'est aussi une condition de sa réussite. Cela se traduit dans sa politique de mécénat ou de sponsorisation, plus profondément dans ses relations avec le système de formation, les administrations, les différentes infrastructures....
Enfin, si on assiste à la quasi généralisation de la prise en compte des « ressources humaines » par l'entreprise, les politiques de management participatif recouvrent des situations très différentes. De la recette importée et plaquée pour faire accepter les objectifs de l'entreprise sans véritable modification de la gestion à un véritable projet d'entreprise construit avec les salariés, il existe de multiples variantes. D'une manière générale, si la nécessité de traiter la gestion du personnel comme un critère de performance de l'entreprise semble acquise, les hésitations dans la mise en œuvre sont nombreuses étant donné les bouleversements qu'elle suppose par rapport à la hiérarchie, à l'organisation du travail notamment. Souvent les méthodes nouvelles fonctionnent en période de croisière et patinent en cas de réelles difficultés où elles cèdent la place aux vieilles méthodes.
Cependant, la gestion participative peut répondre aux problèmes de participation individuelle des salariés dans leur travail, parfois au détriment de l'interlocuteur syndical. Cette situation renvoie à la capacité de l'acteur syndical à prendre en charge l'implication des salariés dans leur travail, à poser les conditions, les procédures assurant la participation individuelle des salariés comme les exigences de la négociation collective.

1.4. LES ACTEURS

1.41. LE GOUVERNEMENT ET LES PARTIS

Le gouvernement Rocard qui a bénéficié d'une conjoncture économique favorable n'a pas su faire du social le volet stratégique de sa politique. S'il a ouvert des chantiers importants tels que celui de l'éducation, du financement de la Sécurité sociale, de l'avenir du système de retraite, de la rénovation du secteur public, de la mise en place d'une politique de la ville, il ne les a pas tous menés à leur terme ou n'a pas su présenter leur portée réformatrice et n'a pas toujours fait preuve de l'audace et de la pédagogie qui auraient été nécessaires. Cette attitude a nui à la lisibilité des réformes et donné le sentiment d'un manque de détermination si l'on excepte le cas des PTT. Fragilisé par l'absence d'une majorité parlementaire sûre et confronté à la diversité et à l'opposition des acteurs entre eux, il a souvent donné l'impression de se cantonner à la gestion ou de céder aux groupes de pression.
Le gouvernement Cresson, mis en place pour préparer les différentes échéances électorales, ne semble pas modifier sur le fond la politique suivie par le précédent en matière économique et sociale. Le changement, qui semblait au départ résider dans un discours qui se voulait plus musclé, destiné à rendre visible des lignes de clivage entre la droite et la gauche, apparaît aujourd'hui moins net.
Les marges de manoeuvre étant réduites sur le plan économique, les thèmes de société tels que la ville, l'éducation, l'immigration et la sécurité, l'écologie et l'environnement seront au coeur des campagnes électorales à venir.
Le fait nouveau est que ces problèmes complexes, qui méritent des débats de fond et des mesures inscrites dans le temps, sont désormais traités par tous les acteurs politiques. Au-delà de l'affichage symbolique, ils risquent de n'être pris en charge que de façon superficielle en jouant sur les fantasmes et les réactions viscérales plutôt qu'en faisant appel à la raison et à la réflexion des citoyens.
Le parti socialiste a démontré à son congrès de Rennes son incapacité à réaliser son aggiornamento. Soutien de gouvernements qui n'ont pas réalisé son programme, affecté lui aussi par les événements de l'Est, il ne parvient pas à mettre son discours en accord avec les actes politiques qu'il soutient.
Paralysé par des rivalités internes pour le contrôle du parti au profit de l'un ou l'autre futur présidentiable, il a du mal à définir pour l'avenir des perspectives nouvelles qui lui redonnent une légitimité et lui permettent de nouer de nouvelles alliances. La préparation de son congrès extraordinaire sur le projet illustre cette difficulté.
Le PC poursuit son déclin qui se traduit entre autres par une spectaculaire chute électorale. Les événements de l'Est ont renforcé les dissensions internes et le désarroi des militants et peuvent le conduire à l'implosion. La création de l'alternative pour la démocratie et le socialisme en est une manifestation.
Il est impossible de dire qui l'emportera des différentes fractions qui s'affrontent aujourd'hui (refondateurs, réformateurs, reconstructeurs, etc....), mais c'est bien sa survie qui se joue.
Cette nécessité de survivre l'amènera sans doute à des contorsions de plus en plus grandes pour tenter de conserver un minimum de positions électorales.
A droite, RPR et UDF, toujours pas remis de 1981, viennent de perdre l'ennemi communiste qui cimentait leur identité. Après avoir propagé un discours libéral dogmatique dans les années 80, la droite semble tirer les leçons de son échec de 88. Pour regagner du terrain, elle est à la fois plus active sur le terrain social et tient un discours musclé sur les thèmes de l'immigration et de la sécurité pour montrer sa différence avec la gauche et mordre sur l'électorat lepéniste.
L'accord passé entre les différentes composantes de la droite pour organiser des primaires n'a pas de base historique en France. Ces primaires pour choisir un candidat risquent d'aviver les rivalités internes et d'exacerber les positions des différents candidats sur les sujets sensibles.
Cependant, aucun parti, à droite comme à gauche, ne peut aujourd'hui prétendre gouverner seul, d'où la nécessité de la recherche des alliances et les interrogations sur le mode de scrutin. Le centre et les écologistes vont être, de ce fait, courtisés par les uns et par les autres. Manifestement, les élections régionales et leurs suites vont

constituer un banc d'essai pour tous les partis quant à leur stratégie pour les législatives et les présidentielles.
Pour le Front National, malgré une éclipse pendant la guerre du Golfe due à des positions minoritaires développées au cours du conflit, loin d'entamer son crédit, il s'installe durablement dans la vie politique française. La perte de crédibilité du politique, le trouble identitaire et les craintes de nouvelles vagues d'immigration, les difficultés des partis traditionnels à faire face aux nouveaux problèmes sociaux (exclusion, mal vivre dans les villes etc.) forment le terreau sur lequel se propage l'idéologie du Front national. Sa stratégie mord avec succès sur l'électorat de droite et trouve au-delà des échos favorables dans les quartiers populaires des grandes agglomérations. La dénonciation de ses objectifs et de ses pratiques n'est pas suffisante pour diminuer son influence. Pour être combattu efficacement cela impose de trouver des solutions aux problèmes de la société française concernant en particulier l'emploi, l'immigration, la lutte contre toutes les formes d'exclusion et la réduction des inégalités.
Quant aux écologistes, ils sont en pleine ascension électorale et continuent à troubler le jeu politique. D'abord parce qu'ils occupent un créneau qui correspond à des aspirations croissantes dans la population. Ensuite, parce qu'ils peuvent rassembler les déçus de la gauche, ceux qui sont révoltés par les différentes « affaires ». La nature du vote écologiste et des écologistes est ambiguë et multiforme, car liée à des sensibilités diverses et parfois opposées pouvant aller jusqu' aux extrêmes. La force des verts réside justement dans un certain flou qui leur permet de drainer toutes sortes de mécontents.
Cependant, leurs succès électoraux risquent de les forcer à préciser leur ligne politique, obligés qu'ils seront de s'engager dans la gestion comme c'est déjà le cas au niveau municipal.

1.42. LE PATRONAT FRANÇAIS N'A TOUJOURS PAS DE STRATÉGIE MAJORITAIRE DE GESTION DU SOCIAL

Les institutions patronales connaissent aussi les conséquences de la crise de représentativité. En leur sein cohabitent ceux qui pensent que le syndicalisme est un ennemi qu'il faut combattre, ceux qui estiment que la solution réside dans la seule participation des salariés au projet d'entreprise unique et non controversé, ou encore ceux qui pensent que le syndicalisme actuel, trop marqué par son histoire et sa culture, n'est plus l'interlocuteur pertinent au niveau des entreprises, ce qui le conduit à explorer les possibilités de nouvelles formes de représentation collective des salariés. Enfin, il y a aussi des chefs d'entreprise qui affirment avoir besoin de syndicats, s'inquiètent de leur affaiblissement et négocient des accords de droit syndical comprenant, entre autres, des articles sur la protection et les itinéraires professionnels des syndicalistes ou le chèque syndical.
Pourtant, ces quatre pratiques patronales n'ont pas réellement de leader, de porte-parole. Elles ne s'affrontent pas. Si le pluralisme syndical donne, lui, le spectacle excessif de la polémique, le monde poli et policé du patronat fait comme s'il était uni pour mieux déployer ses différences dans la réalité.
Enfin, les relations entreprises-organisations patronales sont en crise. De plus en plus nombreuses sont les entreprises qui ignorent leur union patronale professionnelle et territoriale.
Ce rejet des institutions patronales par nombre de responsables d'entreprise est lourd de conséquences. Il atomise les changements sociaux et rend plus inégalitaires les contenus sociaux d'une entreprise à une autre. Il handicape les mutualisations nécessaires au développement de la formation professionnelle, de l'insertion, etc... Il ne rend pas suffisamment visible la négociation et fragilise les choix globaux.
Les institutions patronales, elles, font semblant d'ignorer que les pratiques sont diverses et qu'elles masquent des stratégies, des paris sur l'avenir aussi divergents. D'un côté, une CGPME qui veut affirmer son identité et plaide, avec raison, l'adaptation des règles économiques, sociales et administratives aux PME. Mais qui se refuse à une adaptation positive des politiques sociales des PME, à la recherche de nouvelles formes de représentation collective et laisse la démagogie anti-syndicale et anti-Etat se développer en leur sein.
De son côté, le CNPF hésite à choisir entre un rôle de lobby ou celui de partenaire responsable. La stratégie du CNPF est encore trop celle d'un surfeur qui choisit les vagues selon les circonstances : moins d'Etat et plus de subventions, un peu de contractuel mais peu d'audience sociale. Le CNPF et les unions patronales ne veulent pas, ou ne peuvent pas, contrairement à d'autres patronats européens, affirmer une stratégie de changement social, contractuelle, forte, continue, et non susceptible de variation lors d'un changement de majorité politique.
Enfin, au cours de ces dernières années, l'UPA est apparue comme une force patronale qui cherche à affirmer son identité. Cela s'est traduit par la signature d'accords et une attitude plus ouverte. La prise de conscience du rôle du secteur artisanal dans la création d'emplois peut expliquer cette évolution.

1.43. LES SYNDICATS

Alors que le renouveau du syndicalisme et son efficacité passent par des rapprochements intersyndicaux, on observe pour certaines organisations une tendance au repli sur leur identité (la CFTC) ou au refus de l'ouverture (FO). La démarche de la CGC longtemps fluctuante, semble plus ouverte dans la dernière période. Seule la FEN affiche une volonté claire de dialogue et de convergences.
L'attitude globale de FO et de la CGT face aux mutations traduit un renforcement de la peur et de la résistance aux changements.
Dans les faits, la situation est plus contrastée. Si FO, globalement, s'est souvent repliée sur une attitude conservatrice et de pure contestation voisine de la CGT, tant en ce qui concerne la fonction publique

que la CSG, des vues communes ont conduit cette organisation à signer avec nous, la CFTC et la CGC certains accords, sur le plan professionnel, interprofessionnel, ou dans les branches, à gérer en commun des CE (voir Renault) ou s'entendre avec nous pour accepter des présidences CFDT dans certaines Caisses de la Sécurité sociale.
La CGT s'est cantonnée dans son attitude de refus et de relais du PC. Cependant, elle subit les effets des changements à l'Est et de la division du PC, et commence à s'inquiéter de sa perte d'influence, de ses difficultés de mobilisation et à se poser la question de son avenir.
Le rapport de Krasucki devant le CCN de juin 91 traduit cet état de fait. La volonté affichée par la CGT de passer d'un syndicalisme d'ouvriers à un syndicalisme de salariés, et la reconnaissance des clivages en son sein traduisent cet apparent questionnement. De même, elle semble vouloir sortir de son isolement par rapport à l'Europe. Mais, rien ne permet de dire aujourd'hui si la CGT est engagée réellement dans une resyndicalisation de l'organisation. Les évolutions de la CGT restent tributaires des luttes internes au PCF. Une victoire des réformateurs pourrait se traduire par une inflexion de la stratégie de la CGT, tout en conservant les liens historiques privilégiés avec le parti et sans que cela modifie profondément la politique syndicale de la CGT.
En tout état de cause, la situation des acteurs sociaux, syndicats comme patronat, ajoutée à l'ampleur des mutations constitue aujourd'hui un handicap fort pour concrétiser un projet de modernisation économique et sociale de notre pays pourtant nécessaire à l'heure de l'entrée dans l'Europe. Elle est un handicap dans la capacité à relever les défis majeurs de notre société que constituent le chômage et les exclusions.

2. Trois ans d'activité

La CFDT a largement tenu sa place au cours des trois années écoulées.Le redressement de la courbe des effectifs est sans doute l'événement le plus significatif pour la CFDT depuis le congrès de Strasbourg. Ce résultat positif est à porter au crédit de l'ensemble de l'organisation. Il traduit le travail concret et continu des équipes CFDT, mesures spécifiques pour la syndicalisation, renouveau de nos politiques d'action et de la formation syndicale, adaptation des structures, efforts de gestion et de communication tant interne qu'externe.
Restons néanmoins vigilants. Ces progrès sont insuffisants, le taux de syndicalisation reste faible et le tissu syndical est à reconstruire ou à construire. L'audience du syndicalisme dans son ensemble (telle qu'on la mesure dans les élections professionnelles par exemple) doit nous inciter au réalisme plus qu'à l'euphorie. La réussite de notre stratégie suppose un syndicalisme plus fort, plus uni et plus participatif. Les conditions de cette réussite sont exigeantes. Les acquis obtenus sont autant de points d'appui pour l'avenir.

2.1. LA STRATÉGIE D'ACTION

A grands traits, la période des trois dernières années s'est caractérisée par :
- la recrudescence du chômage malgré les plans emploi successifs ;
- un climat social plus morose que dynamique. Les grèves, dont la baisse continue, se concentrent dans les secteurs publics et les entreprises où les relations sociales restent archaïques, elles sanctionnent une modernisation subie et non négociée, ou l'absence de modernisation ;
- un redémarrage de la négociation de branches suite aux accords interprofessionnels d'orientation notamment et au processus de revalorisation des bas-salaires et des classifications.

Pendant ces trois années, nous avons avancé dans notre approche de la négociation et obtenu des résultats significatifs. Cependant, la visibilité de nos objectifs et la valorisation des résultats auprès des salariés restent encore insuffisantes. Pourtant, de nombreuses initiatives confédérales : rassemblement de rentrée 89, Actuelles 90, journée RMI en 90, Forum CHS/CT 90, rassemblement des négociateurs de branches 90, campagne sécu-vérité en 91, colloque recherche 91, rassemblement emploi 91 (...), sont venues ponctuer les temps forts de notre action et ont contribué à relancer la dynamique interne à l'organisation.

2.11. AGIR AUTREMENT

2.11.1. Le renouveau de l'action contractuelle.
Le bilan que l'on peut tirer de trois ans de notre politique d'action revendicative est loin d'être négligeable malgré l'inertie et la résistance patronales et même si les accords interprofessionnels d'orientation, temps de travail, conditions de travail, égalité professionnelle sont lents à se concrétiser dans toutes les branches. Par contre, il est incontestable que depuis 1989, nous sommes sortis de la glaciation, l'activité contractuelle de branches est devenue beaucoup plus dense.
Notre action contractuelle a été confortée par les accords interprofessionnels concernant le renouvellement de la convention UNEDIC, l'insertion professionnelle des jeunes, les conventions de conversion, le congé individuel de formation, les CDD et l'intérim, et récemment la formation professionnelle.
Dans les fonctions publiques, ces trois ans ont vu aussi une avancée de la négociation non négligeable malgré l'échec de la politique salariale en 1990 : accords cadre sur la formation continue dans la Fonction publique de l'Etat, réforme de la grille indiciaire de la Fonction Publique qui remet en question une construction vieille de quarante ans, le volet social de la réforme des PTT, la réforme du GIAT (Groupement industriel des armements terrestres), le statut des collectivités territoriales.
Cependant dans le secteur privé, si la couverture conventionnelle progresse, 4 salariés sur 5 ne bénéficient pas de négociations d'entreprise.

2.11.2. Renouveler les pratiques syndicales.
Parallèlement au développement du contractuel, le congrès de Strasbourg insistait aussi sur le nécessaire renouvellement de nos pratiques syndicales car une stratégie de négociation suppose des pratiques adaptées. L'accent a en particulier été mis sur le nécessaire équilibre à construire entre l'activité institutionnelle et le contact, le travail avec les adhérents et salariés.
A cet égard, des efforts sensibles ont été engagés qui marquent une orientation à développer :
— les campagnes d'action fédérales pensées avec cet objectif de produire de la participation : phases d'enquête, de consultation, de participation des adhérents et des salariés, appelés à donner leur avis, à apporter leur contribution ;
— l'élaboration de chartes d'élus et de mandatés, temps forts pour analyser, l'évolution des pratiques et définir collectivement les droits et obligations des élus CFDT ;
— l'implication et la consultation des adhérents dans les processus de négociations (exemple PTT) ;
— les efforts d'imagination pour dynamiser l'animation des congrès, les rassemblements de militants, les rendre plus proches des préoccupations des équipes dans leur contenu ;
— la mise à la disposition des militants d'entreprises de moyens spécifiques d'aide à leur activité : boîte à outils, valise nouvelle section, cahiers de l'action syndicale et du développement, brochures diverses ;
— la recherche de pratiques pour tisser des liens nouveaux avec les salariés des PME en favorisant des structures de représentation collective adaptées. La confédération a lancé dix « chantiers petites entreprises »

qui visent à améliorer notre connaissance et à produire des éléments de pratiques syndicales nouvelles.
Cependant ces efforts restent insuffisants et partiels. Ils ne sont pas à la hauteur des problèmes posés aujourd'hui au syndicalisme.

2.12. DÉVELOPPER LA CFDT, RENFORCER NOS CAPACITÉS D'ORGANISATION POUR RENFORCER L'ACTION SYNDICALE ET LA RENDRE PLUS EFFICACE

a) Syndicalisation : une dynamique est enclenchée.
+ 0,65 % de timbres collectés en 1989 ; + 3,65 % en 1990. Après avoir enrayé la chute de ses effectifs, l'organisation inverse le mouvement. Cette tendance se retrouve dans la quasi totalité des organisations CFDT. C'est le résultat le plus visible de la mise en oeuvre de la priorité syndicalisation affirmée au Congrès de Strasbourg et du déploiement des moyens importants qui lui sont consacrés : poursuite et amplification de l'impulsion confédérale à travers l'action du GAPS et sa démultiplication à tous les niveaux ; progression importante du PAC et du PACS qui fidélisent et augmentent le nombre de timbres par adhérent ; extension du fonds de péréquation qui renforce les moyens des syndicats.
Ce qui a été décisif dans cette progression de l'organisation c'est la prise en charge de cette priorité par un nombre croissant de structures CFDT qui a permis une démultiplication des efforts et initiatives du niveau régional ou fédéral à celui des sections, en passant par les syndicats.
Cette démultiplication s'est traduite notamment par la mise en place des responsables du développement, de développeurs (200 aujourd'hui ; 300 prévus en 1992), militants consacrant tout ou partie de leur temps à la syndicalisation et par de nombreuses activités fédérales et régionales (rencontres, confrontations, plans de développement, création d'outils, opérations de formation). Surtout elle a permis de retrouver ou de développer des pratiques syndicales favorisant la communication, l'échange, la participation des adhérents à la vie syndicale.
La colonne vertébrale de cet effort de développement c'est la volonté de promouvoir un authentique syndicalisme d'adhérents organisant une majorité de salariés. Ce projet passe aussi par la recherche d'autres formes d'adhésion. Les expérimentations en cours sur le chèque syndical y participent. Elles feront l'objet d'un bilan au Bureau national dont les organisations seront informées.

b) Des structures cohérentes avec notre stratégie.
Le congrès confédéral de Strasbourg confiait le mandat de réfléchir à des formes de structures plus efficaces, plus complémentaires, plus souples et plus solidaires.
Pour engager ce travail il fallait d'abord vérifier nos dysfonctionnements actuels et en cerner les causes. Le travail confédéral a donc inclut une partie importante d'analyse de la réalité actuelle avec le souci d'impliquer le maximum d'organisations.Cette méthode a permis de confirmer les grippages de notre fonctionnement organisationnel et de faire apparaître son décalage avec notre stratégie et notre projet.
En effet nos structures sont aujourd'hui décalées par rapport aux évolutions économiques techniques sociales et culturelles. Elles le sont aussi par rapport aux orientations et choix stratégiques définis à partir du congrès confédéral de Brest.
Pour être efficaces, les structures doivent répondre aux besoins de l'action syndicale d'aujourd'hui. Elles doivent pour cela retrouver la cohérence avec notre souci de renforcer tous les aspects de l'action revendicative, de l'élaboration des revendications avec les salariés jusqu'à la négociation et favoriser la prise de responsabilités politiques des acteurs et le développement syndical.
C'est le choix proposé pour avancer dans la voie de la simplification et du redressement des complémentarités.
En outre, les structures doivent aussi viser à la mixité compte tenu du fait que les femmes constituent 43 % de la population active. Or, la mixité des structures est encore trop limitée même si l'élaboration des chartes pour la mixité a constitué un progrès.

c) Formation.
Au cours des 3 ans, la formation des équipes de militants d'entreprise ainsi que des exécutifs de syndicat a été bien engagée. Cette formation dont le but est de solidifier nos équipes et de les rendre plus performantes doit rester une priorité de nos organisations, le secteur formation y apportera son soutien.
Depuis 1991, un dispositif renouvelé de formation des responsables et cadres est mis en oeuvre : formation des secrétaires généraux des fédérations et des régions, cycle national de formation des responsables CFDT (CYNAFOR), le dispositif de formation des cadres et permanents (DIFOCAP).
L'ensemble des formations syndicales vise le développement cohérent de l'action revendicative et doit intégrer le socle identitaire du syndicalisme CFDT. Des produits audiovisuels et des aides pédagogiques ont commencé à être élaborés pour soutenir cette démarche.
Enfin, la contractualisation du développement de la formation syndicale, entre la Confédération et les organisations a progressé et doit se poursuivre.

d) Rationalisation et simplification de la gestion.
La simplification vaut aussi pour les relations « administratives » entre la Confédération, les organisations et les adhérents. Toute une batterie de moyens nouveaux ont ainsi été mis en place ou renforcés depuis le dernier congrès :
— le développement du PAC (qui couvre plus de 50 % des adhérents) et le PACS ;
— l'élaboration et la diffusion de GESSY, aide à la gestion des syndicats. Une nouvelle version intégrant les suggestions des syndicats sera proposée début 1992 ;
— l'amélioration de la documentation aux trésoriers (charte financière, relations avec le SCPVC et CFDT Presse, ...).
Au-delà, la réflexion est engagée pour une réforme structurelle de nos mécanismes financiers et de nos outils de solidarité. C'est le chantier ouvert pour une nouvelle charte financière et une réforme de la CNAS.

e) Amélioration de notre communication interne et externe.
La communication tant interne qu'externe participe évidemment à toute politique de développement et à l'identification de la CFDT.
La diffusion de CFDT Magazine à tous les adhérents, l'élargissement de la diffusion et l'amélioration de Syndicalisme Hebdo, le développement de CFDT Productions en sont des signes. De même l'implication de nombreuses organisations CFDT dans une politique spécifique de communication adaptée à leur milieu.
Une dynamique interne a été lancée, des campagnes images ont été organisées avec l'objectif de permettre une meilleure identification de la CFDT dans l'opinion publique. Progressivement cette dimension s'intègre dans la démarche d'action de la CFDT. Les initiatives confédérales y contribuent. Cependant, il nous reste des efforts à réaliser pour susciter l'intérêt des medias et mieux faire passer nos messages.
Enfin, l'amélioration de notre communication passe aussi par les organisations de base qui ont une responsabilité dans la cohérence de l'image CFDT.

2.13. AGIR AVEC D'AUTRES

La prise de conscience et la volonté de mise en oeuvre d'une stratégie de recherche de convergences avec d'autres organisations comme réponse à la faiblesse du syndicalisme (et donc une des clés de son renforcement) auront largement progressé à l'intérieur de la CFDT depuis le congrès de Strasbourg.
C'est d'abord le résultat d'un travail de réflexion interne dont le rapport du CNC de janvier 1990 constitue le point d'orgue et qui aura permis de vérifier la pertinence et l'ambition de cet objectif mais aussi ses aléas et ses obstacles dans la pratique quotidienne pour construire le pôle syndical démocratique indépendant, négociateur et participatif que nous appelons de nos voeux.

Le pragmatisme reste la règle. Dans un contexte général difficile tant au sommet qu'à la base, les convergences avancent avec la volonté politique de saisir les opportunités.
Le lancement d'un Comité intersyndical (CGC, CFTC, FEN et CFDT) en Lorraine, la création d'un CSI (Conseil syndical inter-régional) en Alsace (CFDT, FO et CFTC), la recherche d'une structure permanente à cinq au sein de la Fonction publique, la gestion en commun de plusieurs CE, dont Renault est le symbole, concrétisent cette volonté. Les contacts au sommet se développent, faisant avancer la concertation à l'occasion d'échéances (telles que le renouvellement des Caisses de Sécurité sociale par exemple, ou les rencontres bilatérales de la rentrée 91).
L'action à 4 (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FEN) sur l'emploi, depuis octobre 91, marque une avancée vers une démarche syndicale commune.
Ces progrès certes lents, de portée inégale et pas toujours spectaculaires, doivent nous inciter à maintenir le cap et à savoir dépasser le patriotisme d'organisation.

Bugat

2.2. CONTENUS DE NOTRE ACTION

Au cours des 3 ans, il est devenu manifeste que les objectifs revendicatifs deviennent de plus en plus interdépendants. C'est la conséquence des mutations de l'organisation du travail.

2.21. L'EMPLOI

Malgré les efforts engagés par la CFDT pour relancer la pression, un regard rétrospectif sur l'ambition affichée au congrès de Strasbourg (chômage 0) peut laisser insatisfait. Démonstration est faite que la bataille pour l'emploi doit être permanente.
La résignation n'est donc pas de mise. Pas plus que d'autres, la CFDT ne détient de solutions miracles. L'action à mener est nécessairement multiforme et vise le long terme. Les militants CFDT y ont pris et continuent à y prendre une part active.
Notre action a visé l'anticipation des mutations pour ne pas les subir, et passer à l'offensive sur tous les terrains d'action. Le rassemblement du 12 septembre 1991 a marqué un temps fort pour valoriser les réalisations des équipes CFDT et diffuser nos propositions sous la forme d'une charte pour l'Emploi et identifier ainsi l'action CFDT.
Le premier chantier où nous nous sommes engagés est celui de la prévention des licenciements. La CFDT s'est saisie de tous les instruments publics (dispositif de modernisation négociée, loi sur la prévention des licenciements économiques) lors des restructurations. Elle a fait avancer dans les négociations de branches ou d'entreprise l'objectif de gestion prévisionnelle des emplois.
La CFDT a aussi largement contribué à faire aboutir l'accord de juillet 1991 sur la formation professionnelle pour l'adapter aux besoins des entreprises et ouvrir des droits pour les salariés.
Contre la précarité, l'accord interprofessionnel de 1990 a mis à la disposition des équipes syndicales des moyens pour limiter les abus les plus criants et a donné des garanties aux salariés (formation, sécurité - prévoyance).
La CFDT a influencé l'évolution des moyens du traitement social et du traitement économique du chômage dans les plans gouvernementaux successifs. Le perfectionnement des dispositifs d'insertion et de réinsertion dans l'emploi en porte la marque ; la prise en compte dans le débat des propositions pour favoriser l'emploi de proximité (travail à domicile, aide aux personnes âgées, garde des enfants) aussi.
Concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail, la CFDT maintient ses revendications dans un contexte de blocage. Les résultats des négociations de branches et d'entreprise montrent les difficultés à faire avancer cette revendication.
La mise en oeuvre dans les branches de l'accord interprofessionnel d'orientation de mars 1990 reste à concrétiser.
Les négociations professionnelles relatives à l'égalité ont peu progressé, la prise en charge par les équipes syndicales est pour le moins insuffisante.
Nous sommes attachés aussi à limiter l'extension du travail de nuit et du dimanche, à obtenir de réelles négociations pour en cadrer l'utilisation, et dégager des contreparties pour les salariés (hommes et femmes).
L'action des équipes CFDT dans les CESR et des fédérations pour le milieu rural pour obtenir un aménagement du territoire favorable à l'emploi (contrats de plan État/régions, fonds structurels européens...), de même que leur implication dans les comités locaux de bassin d'emploi ou diverses associations visant à structurer l'offre d'emplois pour répondre à des besoins nouveaux a permis des avancées.
Enfin, nous avons porté des propositions visant à rendre la fiscalité plus favorable à l'emploi, notamment pour les emplois de proximité.

2.22. CONDITIONS ET CHANGEMENT DU TRAVAIL

Dans le champ extrêmement vaste qui va des conditions de travail, aux changements et à l'organisation du travail ou au droit d'expression, la priorité fixée à Strasbourg (« Un travail de qualité pour tous ») a donné lieu à de multiples interventions des équipes CFDT sans que la politique des organisations soit à la hauteur des enjeux et sans qu'il soit accordé à la question du travail toute son importance.
La période a été caractérisée par l'accord cadre de 89, qui a permis d'engager des stratégies dans plusieurs branches. L'accélération de la production de textes d'harmonisation des conditions d'hygiène et de sécurité au niveau européen, la poursuite du travail des organisations sur l'expression directe des salariés en lien avec les CHS CT et les conditions de travail. Sur le terrain des conditions de travail, la CFDT a développé ses liens avec les institutions de recherche et les équipes de chercheurs.
La remontée des accidents du travail, particulièrement en 89 est inquiétante surtout si l'on constate qu'elle frappe particulièrement les salariés dont l'emploi est précaire (intérimaires, vrais/faux sous-traitants, etc..). L'accord CDD-Intérim et la loi de 90 concernant les intérimaires ont permis des avancées réelles mais la conférence CFDT qui se tiendra en janvier 92 doit permettre de faire le point des initiatives et des pratiques des organisations dont la prise en charge de ces questions reste inégale.

2.23. SALAIRES - QUALIFICATIONS - CARRIÈRES

Partage des fruits de la croissance et réduction des inégalités ont été au coeur des débats et de l'action des organisations CFDT pendant la période 89/90, tant dans le privé que dans le public. En effet, la revendication salariale s'est faite plus incisive avec

l'amélioration des résultats des entreprises, et plus sélective en faveur des bas salaires laissés à la traîne de la modernisation. Le maintien du pouvoir d'achat pour tous et sa progression par l'amélioration de la qualification et les bas salaires ont été les axes prioritaires et novateurs des politiques salariales de la CFDT.
L'enjeu des négociations engagées tant dans le privé que dans le public a été d'offrir à tous les salariés des déroulements de carrière et de promouvoir des organisations du travail qualifiantes dans lesquelles les salariés trouvent des motivations de travail.
Cette volonté de réduire les inégalités et d'agir pour que les moins qualifiés ne soient pas exclus de la progression salariale, s'est concrétisée avec notre exigence de revaloriser le SMIC en conformité avec l'évolution des salaires ouvriers suite au processus impulsé par la CNC. La CFDT a obtenu des résultats tangibles qui restent à consolider, dans les négociations de branches pour relever les minima professionnels au moins au niveau du SMIC et pour rénover les grilles de classifications devenues obsolètes. De fait, des salariés qui n'ont plus le SMIC comme seul horizon sont de plus en plus nombreux. A titre d'exemple, de mars 90 à juin 91, le nombre de branches de plus de 10 000 salariés dont le salaire minima est inférieur au SMIC a diminué de 134 à 60.
Dans les Fonctions publiques, en refusant le respect de l'accord salarial de 88/90, le gouvernement a pris la responsabilité d'une dégradation des relations sociales alors que l'accord sur les classifications semblait augurer un nouveau type de rapports sociaux. De même les lettres de cadrage gouvernementales sur la politique salariale dans les entreprises publiques ont enfermé le champ de la négociation contractuelle dans un cadre étriqué.

2.24. LA PROTECTION SOCIALE

Depuis le congrès de Strasbourg, la mobilisation de l'organisation sur la protection sociale a franchi une étape nouvelle. Les signes les plus clairs en sont à la fois :
- la campagne « Sécu Vérité » et la CSG qui auront permis de diffuser largement et de faire avancer nos propositions ;
- l'accession de la CFDT aux responsabilités dans une quinzaine de Caisses (dont la CNAV) alors que depuis 1967 nous étions exclus des majorités de gestion. La présidence du Conseil de l'Action sanitaire et sociale à la mutualité agricole.

Les avancées que nous avons obtenues sont à la mesure de cet investissement. Avec le RMI, une impulsion nouvelle à la lutte contre l'exclusion a été donnée ; reste à gagner le pari de l'insertion. La CSG concrétise une évolution du financement de la Sécurité sociale mettant à contribution l'ensemble des revenus revendiquée depuis 1982 ; l'augmentation des cotisations maladie en 1991 des seuls salariés montre toutefois que tout n'est pas joué.
Sur le terrain conventionnel, la CFDT a revendiqué :
- la prévoyance collective complémentaire qui depuis la loi « EVIN » s'inscrit dans un cadre mieux structuré ;
- le développement des retraites complémentaires, à la suite de l'accord sur le « supplémentaire » en répartition.

Dans le domaine de la Sécurité sociale, l'extension de la marge d'initiative des partenaires sociaux a été une priorité CFDT pour obtenir :
- une clarification des responsabilités de l'Etat et des Caisses pour alléger la tutelle et renforcer leur autonomie ;
- un statut des administrateurs qui leur accorde les moyens de leurs responsabilités.

Sur le terrain des retraites, nous sommes intervenus sur l'avenir des retraites. Le « Livre Blanc » répondait à une demande de la CFDT. La suite du débat public qu'il a ouvert suppose une clarification dans les termes de la discussion. La CFDT a choisi de dissocier le débat de l'avenir des retraites qui concerne les actifs, de celui des retraités. Permettre un débat serein suppose dans un premier temps de rétablir l'indexation des pensions sur les salaires, d'améliorer la prise en charge de la dépendance. Il sera alors possible d'aborder les questions découlant de la multiplicité des régimes, de leur logique, sans remise en cause des principes de la répartition ni de la retraite à 60 ans.

2.25. LA VIE SOCIALE

Les événements qui se sont déroulés dans les banlieues et les quartiers ont renforcé la CFDT dans sa volonté d'action contre les exclusions et pour la défense de l'environnement.A partir de notre ancrage dans l'entreprise, nous avons recherché au maximum l'implication des populations concernées, et l'action avec l'ensemble des partenaires.
Les événements de Vaulx-en-Velin ont mis le phare sur le mal vivre des cités et banlieues. Un rapport du BN de novembre 1990 sur l'urbanisme et l'exclusion a marqué la volonté de la CFDT d'apporter sa pierre à l'action dans ces quartiers.
L'intervention syndicale s'est inscrite sur des terrains comme l'école, le RMI, le travail social, l'insertion des jeunes, la prévention de la délinquance ; de même dans les instances nationales (Conseil national des Villes) et locales (Commission de développement urbain) ou de concertation.
Dans le domaine de la lutte contre l'exclusion, la CFDT a organisé en 1991 avec la FEN et la Ligue de l'Enseignement plusieurs rencontres qui concrétisent notre volonté d'agir avec d'autres.
Le logement est un autre terrain d'intervention privilégié. La CFDT s'est beaucoup investie à la fois pour préciser ses objectifs d'action et de prise en charge pour les années à venir (rapport au BN de février 1990 sur le « logement social ») et pour former ses militants impliqués dans les institutions. Dans le domaine du 1 % logement, la CFDT avec les organisations syndicales, a été signataire d'une convention d'objectifs négociée avec le Ministre du Logement pour favoriser le logement des plus démunis avec un contrôle départemental de l'affectation des fonds.
L'environnement est aussi une préoccupation grandissante dans la CFDT. Depuis 1990, de nombreux débats ont été organisés dans les URI et des fédérations afin de mieux cerner le niveau de prise en charge par les structures, et les actions déjà engagées. A l'occasion de la publication du Plan national pour l'environnement la CFDT a précisé ses propositions et revendications. Le débat organisé au CNC de Janvier 1991 a montré une CFDT multipliant les initiatives sur le terrain, témoignages d'une forte sensibilité. Il aura par ailleurs largement contribué à clarifier le contenu d'une intervention syndicale sur l'environnement, en évitant les risques de corporatismes sur des problèmes qui touchent l'ensemble de la société.

2.26. LES ACTIONS SPÉCIFIQUES EN DIRECTION DE CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Immigration.
Réduire les inégalités, accélérer l'égalité des droits et prévenir le racisme, telles sont les trois obligations décidées au congrès de Strasbourg à propos de l'immigration.
Résultat d'une large concertation, la législation sur le séjour a permis en 1989 de redonner aux intéressés des garanties que leur avait retirées la loi Pasqua.
La CFDT a fait approuver en 1991 avec la FEN, malgré l'opposition de la CGT et de FO, le principe d'accès aux emplois publics sans discrimination de nationalité, mais la loi n'a retenu cette possibilité que pour ceux possédant la nationalité d'un des 12 pays de la CE.
La CFDT est attentive à ne pas porter seule ces objectifs. Ainsi la constitution en 1990 de « l'Association nationale d'assistance aux frontières pour les étrangers » a permis de coordonner l'engagement de militants syndicaux membres d'associations pour prendre en charge les problèmes posés dans les aéroports.
Enfin, il faut veiller à ce que dans le traitement des personnes les plus démunies, on ne se laisse pas aller à choisir de préférence les nationaux aux étrangers, ni dans l'égalité des droits, les communautaires de préférence aux autres nationalités. Sur cet objectif la CFDT a largement contribué à la réflexion qui a conduit la CISL, la CES et l'Union syndicale des travailleurs du Maghreb Arabe à en faire une revendication commune.

Dom Tom.
Concernant les départements et territoires d'Outre-Mer, la CFDT s'est attachée à resserrer les liens d'amitié et de coopération avec les organisations qui sont ses partenaires privilégiés sur le terrain. Les dossiers revendicatifs prioritaires de la période actuelle sont d'abord ceux de l'égalité sociale avec la Métropole et des conséquences du marché unique de 1993 sur les DOM-TOM. Le développement économique reste la condition de l'évolution vers une autonomie renforcée. C'est bien là la préoccupation essentielle de la CFDT et de sa délégation DOM.

Jeunes.
La place des jeunes dans les CFDT avait été largement évoquée au Congrès de Strasbourg. Depuis trois ans, l'idée d'une structure «jeunes» a fait son chemin dans la CFDT. Elle devrait voir le jour sous la forme d'une association qui sera discutée au congrès dans le cadre d'une séance spécialisée. La délégation Jeunes de la CFDT développe une politique de contact avec les organisations de jeunesse (JOC, MRJC, UFJT, UNEF-ID ...) et les associations d'éducation populaire.
L'enjeu est vital pour la CFDT, tant pour l'intégration des aspirations des nouvelles générations que pour le renouvellement de son tissu militant et l'amélioration de sa représentativité face à tout ce qui bouge dans la société française.

Retraités.
Les personnes de plus de 60 ans seront près de 12 millions d'ici l'an 2000 soit près de 20 % de la population totale. Le nombre des plus de 85 ans atteindra plus d'un million.
Cette situation provoque des changements culturels dans la société et ce d'autant plus que la population des retraités n'est pas homogène. Plusieurs générations coexistent dont les problèmes sont différents et réclament des solutions différentes.
L'UCR traduit la volonté de prise en charge de ces questions par l'organisation afin de ne pas laisser le champs libre aux seules associations de retraités. Le syndicalisme permet d'aborder cette situation nouvelle en lien avec les actifs qui sont aussi concernés par ces évolutions.

Handicapés.
L'action de la CFDT en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées est un aspect spécifique de notre volonté de lutter contre toute forme d'exclusion et d'agir concrètement au quotidien pour l'emploi.Beaucoup trop d'handicapés sont de fait exclus de l'emploi en milieu ordinaire de travail, malgré une législation incitative et les nombreuses aides disponibles. La CFDT s'est engagée dans une politique de formation et d'information de nos équipes syndicales sur ce sujet avec une double ambition :
— en interne : structurer le réseau de militants CFDT impliqués dans l'action en faveur des personnes handicapées ;
— en externe : impulser une politique contractuelle sur l'emploi des handicapés, l'implication des acteurs sociaux étant le meilleur gage d'une insertion réussie.

2.27. L'ACTION INTERNATIONALE

Depuis trois ans, la CFDT a poursuivi et amplifié, dans la ligne fixée à Strasbourg, le développement de ses relations internationales, apportant sa contribution au renforcement du mouvement syndical en Europe et dans le monde.
Au niveau de l'Europe, c'est bien sûr la concrétisation de l'Europe sociale qui nous a mobilisés. L'adoption de la « Charte fondamentale des droits sociaux des travailleurs » et ses suites a bien montré l'urgence de faire aboutir deux revendications essentielles : la réforme du Traité de Rome pour supprimer la règle de l'unanimité en matière sociale et l'amorce de négociations collectives européennes. Un point de passage obligé dans cette direction : le renforcement de la CES. Amorcé lors de son congrès de mai 1991, avec une forte implication de la CFDT, ce renforcement la place en bonne position pour faire prévaloir la nécessité d'un équilibre harmonieux entre la législation européenne et la démarche contractuelle.
Par ailleurs, notre adhésion à la CISL nous a permis de donner une autre dimension à notre politique internationale : relations nouvelles avec des syndicats des USA, du Japon, du Canada, intégration de la CFDT dans des actions coordonnées de coopération (Afrique, Europe centrale). Notre action a pu ainsi accroître son efficacité tout en étendant le réseau de nos relations.
C'est aussi dans le cadre des actions de la CISL que la CFDT s'est située pour la défense des libertés fondamentales partout où elles étaient menacées ou bafouées (Chine, Afrique du Sud, Pays Baltes, par exemple). Les perspectives ouvertes par la crise du Golfe nous font aussi obligation de faire progresser le respect du droit et les libertés dans cette région du monde par la pression internationale (droit d'ingérence humanitaire, par exemple...).
Enfin, la CFDT, a poursuivi sa politique de coopération avec les syndicats de pays en voie de développement. Un effort important de formation a été déployé en Afrique, en Amérique latine ou en Europe centrale et orientale. L'Institut Belleville, outil de mise en oeuvre de notre politique de coopération réalise aussi des projets socio-économiques vers ces pays.

3. Des ambitions renouvelées dans un contexte transformé

A Strasbourg, nous disions : « Les revendications de la CFDT s'inscrivent dans une cohérence d'ensemble pour réaliser un changement ambitieux de la vie au travail et en société.»
Telle est la démarche de la CFDT. Elle nous conduit à refuser à la fois le projet conçu comme modèle fini et le pragmatisme sans principe.
Le but permanent de la CFDT est de participer à la construction d'une société d'hommes libres et responsables. C'est à partir de cette ambition et en fonction du contexte, de l'état et de l'évolution de la société qu'elle a élaboré sa stratégie tout au long de son histoire.
A l'heure de l'écroulement des modèles et de l'émergence d'un monde de plus en plus complexe et interdépendant, où les risques d'éclatement social générés par les phénomènes d'exclusion se font menaçants, la CFDT fait de l'approfondissement de la démocratie dans la société et les entreprises le fil conducteur de son action. Faire en sorte que le syndicalisme en soit un acteur pertinent et incontournable pour transformer la réalité par la voie du contrat et du compromis toujours provisoire, sans s'en remettre à des lendemains qui chantent, telle est l'ambition de notre démarche réformatrice.

3.1. LE SYNDICALISME ACTEUR DE LA DEMOCRATIE

En dehors de l'élection des dirigeants et des institutions représentatives au suffrage universel, la vitalité d'une démocratie dépend aussi de la qualité et de la représentativité des différents pouvoirs qui s'exerçent et se confrontent en son sein. Le syndicalisme dont la légitimité repose sur la défense et la représentation des intérêts professionnels des salariés constitue un de ces pouvoirs.
Pour la CFDT, une société démocratique et laïque c'est aussi une société où chaque individu a les moyens d'exercer sa liberté et sa responsabilité, où chacun trouve sa place et voit son utilité sociale reconnue, où tensions et conflits peuvent être régulés entre les organisations représentatives des différents groupes sociaux par des règles et des procédures majoritairement acceptées.
Or, la situation actuelle est caractérisée par la crise de représentation conjuguée à la montée d'un individualisme de masse. Elle peut conduire à laisser l'individu isolé face

Nieto/REA

à l'Etat et au patronat sans corps intermédiaires qui disposent d'une force et d'un pouvoir suffisants pour faire prendre en compte les problèmes rencontrés par les individus et les groupes dans le travail et dans la vie quotidienne en général. Elle est, de ce fait, dangereuse pour la démocratie. Le syndicalisme comme porteur des intérêts des salariés qu'il organise est donc toujours de ce point de vue un acteur pertinent et nécessaire à la démocratie dans la société. Cela suppose qu'il soit le syndicat de tous les salariés sans toutefois se contenter d'exprimer la somme de leurs aspirations ou se cantonner dans la pure contestation. Il doit à la fois être capable d'arbitrer entre des intérêts contradictoires, de hiérarchiser ses revendications, d'impulser des débats et de faire des propositions.

L'ambition de la CFDT est de mettre fin au handicap de notre pays constitué par l'absence de cadre accepté par tous et dans lequel les acteurs sociaux peuvent négocier les progrès économiques et sociaux. Ce choix réformiste, moteur du fonctionnement démocratique et des transformations sociales, impose au syndicalisme d'adapter l'exercice de ses fonctions permanentes.

— La fonction critique du syndicalisme.

La disparition d'un ailleurs mythique renforce la fonction de critique sociale du syndicalisme appuyée sur des valeurs telles que la justice sociale, la solidarité, l'émancipation des individus.

Si l'expérience a prouvé que le marché est producteur d'initiatives et d'efficacité et garant du choix des consommateurs, il est aussi aveugle à certaines demandes et producteur d'exclusions. Mais le marché admet des modes de régulation qui dépendent de l'organisation sociale et politique. Il y a donc plusieurs avenirs possibles de ce point de vue, et l'action du syndicalisme avec d'autres sera déterminante pour imposer que :

— certains biens telle la santé, l'éducation, la justice, l'information échappent à la logique marchande en tout ou partie ;

— des dispositifs de redistribution corrigent les inégalités produites par le marché ;

— des moyens de canaliser des activités marchandes vers des choix collectifs correspondant à des priorités économiques ou sociales (aménagement du territoire - environnement - investissements collectifs...) soient mis en place.

Le rôle de l'Etat est à redéfinir dans cette perspective. En particulier, la nécessité se fait jour d'un Etat acteur de la politique industrielle pour construire en coopération avec des différentes forces économiques et sociales un système productif cohérent au niveau national et européen. Plus largement, le rôle et la place de l'Etat, comme ses modes d'actions, sont à repenser à l'heure de la construction de l'Europe et de la décentralisation.

— Le syndicalisme contre pouvoir dans l'entreprise.

Dans l'entreprise, le syndicalisme doit exercer un contre- pouvoir face à la logique patronale. Ce contre-pouvoir est indispensable à la défense individuelle et collective des salariés mais aussi à l'efficacité des entreprises, il permet de mieux intégrer la dimension sociale dans les choix des entreprises et donc d'accroître son efficacité.

Mais nous savons, bien que la démocratie dans l'entreprise ne peut être calquée sur la démocratie politique. Il ne s'agit pas dans l'entreprise de rassembler une majorité d'intérêts convergents pour diriger mais de décider en acceptant l'existence d'un conflit d'intérêts entre le chef d'entreprise et le collectif des salariés organisé par le syndicat. Ce conflit porte tout naturellement sur la hiérarchie à opérer entre différentes logiques qui existent forcément dans l'entreprise : logique marchande, logique technique, logique financière, logique sociale. C'est la négociation qui permet de trouver un point d'équilibre entre ces différentes logiques et de concrétiser une efficacité nouvelle des entreprise fondée sur une meilleure articulation entre l'économique et le social.

C'est là que le syndicat peut jouer un rôle tant en ce qui concerne les salaires, les conditions, l'organisation et le contenu du travail, la formation mais aussi les investissements ou les choix stratégiques. Nous ne revendiquons pas une participation formelle institutionnelle aux décisions stratégiques de l'entreprise. En revanche, nous revendiquons le pouvoir de faire des propositions, de négocier avec la direction, sur tout ce qui engage l'avenir et la vie des salariés.

La qualité de la négociation contractuelle dépendra de notre capacité à nous engager, à gérer les compromis, à impliquer les salariés. Elle dépendra aussi de notre capacité d'information et de communication, à produire une culture démocratique qui permette aux individus d'être aptes à s'impliquer dans la recherche de compromis, à discuter, et à s'engager. En bref, la qualité du syndicat et du contre-pouvoir qu'il doit exercer dépendra largement de sa propre capacité à organiser la majorité des salariés à fonctionner démocratiquement, et à développer des pratiques participatives.

Enfin, il dépendra aussi de son aptitude à concilier les aspirations individuelles des salariés et l'action collective notamment pour tout ce qui concerne l'implication des salariés dans le travail.

La fonction du syndicalisme ne réside pas seulement dans la défense des intérêts professionnels de ses membres, elle a une dimension universelle au sens où elle vise l'émancipation des individus, le respect de la personne humaine et la mise en oeuvre de solidarités permettant à chacun de trouver dans le syndicat les objectifs d'action et les moyens.

En ce sens, le syndicalisme remplit une fonction d'émancipation et d'éducation et il est un producteur de solidarités.

— Le syndicalisme facteur d'émancipation et d'éducation.

Tout individu a droit à un travail et à des conditions de travail qui lui donnent la possibilité d'exister d'une façon autonome, de choisir, d'être libre et responsable. Ce sont là les conditions nécessaires à son émancipation. Le chômage et les exclusions qu'il engendre sont des obstacles à l'émancipation des individus et des groupes.

Mais cette ambition émancipatrice n'est possible que si le syndicalisme continue à remplir une fonction d'éducation visant à une prise de conscience par les individus de leurs propres responsabilités.

Il a l'obligation d'expliciter les grands enjeux tels celui de l'entrée dans l'Europe, à intervenir, de son point de vue, dans les débats publics, à soulever les questions qu'il estime plus ou moins occultées par les autres forces sociales et politiques, à passer les compromis nécessaires entre les différentes composantes du salariat pour éviter le développement des logiques corporatistes en hiérarchisant les objectifs revendicatifs. L'intérêt d'un syndicalisme confédéré est évident sur ces questions.

La fonction d'émancipation conduit aussi le syndicalisme à agir pour diffuser le pouvoir aux salariés, à faciliter leur liberté d'intervention et d'expression. Ces deux fonctions, le droit individuel des salariés et le droit collectif syndical sont complémentaires. On pourrait de ce point de vue résumer la fonction syndicale par la formule «distribuer de la responsabilité et étendre le champ de la liberté», ce qui concrètement se traduit par de la qualification, de l'amé-

lioration des conditions de vie, de prise de responsabilités etc...

— Le syndicalisme producteur de solidarités.

Le syndicalisme a su, au cours de son histoire, proposer et défendre des solutions pour l'ensemble des populations salariées. Affronté aujourd'hui à une situation nouvelle où la division des intérêts prend des formes différentes, il se doit de construire des solidarités nouvelles faute de quoi il risque de se cantonner à la défense des intérêts du noyau dur des salariés stables des grandes entreprises et de la Fonction publique et de laisser aux associations caritatives le soin de s'occuper des autres.

Face au risque d'éclatement social qui menace la démocratie, il a à traduire dans ses actions et revendications des solutions solidaires.

De ce point de vue, le syndicalisme a la responsabilité de rendre lisible l'action qu'il mène dans de nombreuses institutions de solidarité (UNEDIC, retraites complémentaires, Caisses de retraites ou de Sécurité sociale, fonds de formation etc.) où il gère des garanties, des droits, des prestations dont on ne peut imaginer ce qu'elles deviendraient s'il ne remplissait son rôle.

Acteur de la démocratie dans la société où il exerce un contre-pouvoir au nom de la solidarité et de l'émancipation, il a, de ce fait, à peser sur les grands choix en matière économique et sociale dans la société et dans l'entreprise.

Aussi, dans la lutte contre l'exclusion menée d'abord à partir de l'entreprise, la fonction solidaire du syndical consiste à lier l'interne et l'externe, à intervenir pour que la modernisation puisse se dérouler sans exclure, et pour qu'elle ne soit pas dommageable pour l'environnement économique, social et écologique.

C'est du lieu où nous avons une légitimité reconnue, où nous défendons des intérêts professionnels que nous défendons aussi des solutions solidaires. Notre pouvoir syndical a à s'exercer pour que l'entreprise ne rejette pas les conséquences de sa gestion, de sa modernisation sur la société et qu'elle s'ouvre aux problèmes de la société.

Exercer un contre-pouvoir efficace tant dans l'entreprise que dans la société pour promouvoir une démocratie solidaire et l'émancipation des individus, telles sont aujourd'hui résumées les ambitions de notre action.

Ces ambitions demandent un syndicalisme puissant, capable de construire le cadre nécessaire à la gestion du changement social dans notre pays ; un syndicalisme fort et participatif capable d'éradiquer la faiblesse structurelle du taux de syndicalisation ; un syndicalisme uni capable de relever le défi de sa division.

Depuis 1979, nous avons voulu ne pas être seulement l'organisation du dire mais l'organisation du faire. Aujourd'hui, nos perspectives imposent la poursuite de ce travail d'adaptation et de resyndicalisation.

3.2. UN SYNDICALISME CAPABLE DE CONSTRUIRE DE NOUVELLES RÈGLES DU JEU POUR LE CHANGEMENT SOCIAL

La nécessité de définir un cadre et des règles majoritairement acceptées pour résoudre les conflits et transformer les rapports sociaux nous conduit à affirmer la place centrale de la négociation comme moyen d'obtenir des résultats et de concrétiser notre ambition démocratique.

Poursuivre notre avancée vers un meilleur équilibre entre législatif et contractuel.

La répartition des compétences entre le législatif et le contractuel ne peut certes pas être définie une fois pour toutes. Celle-ci découle en partie des forces et des stratégies des acteurs politiques, économiques et sociaux et de l'état de développement de la société.

Plus les partenaires sociaux sont en capacité de peser et donc de négocier, plus cette répartition tend vers un équilibre qui leur donne un rôle déterminant.

Il nous faut concentrer nos efforts dans trois directions :

— dire notre choix pour des pratiques de gestion gouvernementale qui font une place éminente aux partenaires sociaux pour qu'elles deviennent une règle que le gouvernement comme le législateur s'imposeront à eux-mêmes ;

— développer l'indépendance des partenaires sociaux dans la définition et l'impulsion des négociations à engager ;

— instaurer un rythme de négociation qui permette un meilleur équilibre entre les deux sources et une bonne appropriation - application des dispositions nouvelles.

La négociation, moyen privilégié pour traduire dans les faits nos ambitions.

Les raisons qui fondent notre attachement à la politique contractuelle, au choix de la branche comme pivot de celle-ci ont été largement développées à Strasbourg. Aujourd'hui, tirant les leçons de notre expérience, il nous faut par contre préciser davantage comment et à quelles conditions la négociation peut pleinement jouer sa triple fonction qui est de produire des résultats, d'impliquer les salariés et de traduire la légitimité du syndicalisme.

— Des acteurs syndicaux et patronaux efficaces.

L'existence d'acteurs patronaux et en capacité de contracter et donc de s'engager au nom de leurs mandats, à chaque niveau approprié, est indispensable.

C'est pourquoi la généralisation de la présence syndicale, la resyndicalisation des fonctions de représentation collective, la reconnaissance de l'acteur syndical dans l'entreprise comme partenaire pertinent, mais aussi une meilleure structuration des chambres patronales sont des objectifs d'une importance majeure. L'enjeu pour les PME ici est patent.

— Négocier aux moments et aux niveaux les plus appropriés.

On retrouve ici, le rôle respectif de la branche et de l'entreprise et les rythmes de la négociation.

Pour des négociations mieux identifiées, aux enjeux perçus par les salariés, il faut cesser de négocier sur tous les sujets, à n'importe quel moment, cesser de considérer que le travail des signataires est fini quand la signature est posée au bas d'un accord.

Rythmer la négociation c'est aussi s'orienter vers des accords à échéance déterminée, c'est définir les conditions et les moyens de leur application et de leur suivi, c'est s'entendre sur le fait que les dispositions retenues ne seront pas modifiées avant la fin du rendez-vous pris pour une renégociation.

Il découle des objectifs précédents que les moments de négociations doivent au principal structurer notre activité revendicative. Cela passe par :

— l'élaboration de revendications, base de tout processus d'action. Elle s'alimente à deux sources : nos exigences et nos valeurs, d'une part, les aspirations et demandes individuelles et collectives des salariés et des adhérents, d'autre part ;

— la construction d'un rapport de forces, autour des temps forts de la négociation, résultant de la combinaison de l'audience syndicale, du nombre d'adhérents, de la qualité de l'activité syndicale quotidienne, de la capacité de mobilisation des salariés et de leur participation à l'action ;

— l'exploitation et la valorisation des résultats obtenus, et des moyens pris pour leur application, afin de faire progresser notre influence et le rayonnement de nos idées dans la société et d'inciter les salariés à adhérer.

Ces orientations générales sont valables aussi dans le secteur public. La modernisation de la négociation dans la Fonction publique nécessite un double effort. D'abord il convient d'élargir, comme cela a été engagé au cours des dernières années, la diversification des sujets de négociation. La négociation salariale n'est qu'un des aspects à traiter. Des questions comme la formation, les conditions et l'organisation du travail, la qualité des services doivent devenir des thèmes de négociation. Il convient ensuite de voir comment construire des accords cadres qui renvoient à des négociations dans les différentes Fonctions publiques et administrations qui renvoient

elles-mêmes sur certains points à des négociations plus décentralisées.
C'est ainsi que nous gagnerons en lisibilité et visibilité de l'action syndicale, en meilleure perception par les salariés de la cohérence des revendications que nous portons. La négociation contractuelle n'est pas, de ce point de vue, un simple problème de technique. C'est le moyen que se donne le syndicalisme pour faire progresser les garanties individuelles et collectives, assumer sa légitimité, démontrer son utilité et approfondir la démocratie.

3.3. UN SYNDICALISME FORT ET PARTICIPATIF

La construction de nouvelles règles du jeu social nécessite un renforcement du syndicalisme par le nombre de ses adhérents et le renouvellement de ses pratiques.
Le long travail d'adaptation engagé par la CFDT se poursuit et s'amplifie avec l'adaptation de ses pratiques et de sa structure. La CFDT veut s'ancrer dans des entreprises grandes et petites ouvertes à de nouveaux rapports sociaux ; développer un syndicalisme d'adhérents nombreux et participatifs.
Mais la CFDT ne prétend pas seule, trouver le chemin du renouveau. La recherche de convergences est au centre de sa stratégie. L'enjeu est de taille. Produire le sursaut nécessaire à un syndicalisme français riche de son histoire et de sa diversité, mais qui doit aux salariés de ce pays, une évolution sur lui-même pour rassembler autant que ses partenaires européens rassemblent, pour se donner la force de peser en France comme à l'échelle européenne sur les enjeux d'aujourd'hui.

Une CFDT riche de ses adhérents et de ses pratiques renouvelées.
Les salariés qui veulent des résultats concrets à leurs revendications comprennent de mieux en mieux la nécessité d'un syndicalisme qui joue l'avenir des professions et des qualifications, la modernisation du travail et son changement, la modification des rapports sociaux et de la citoyenneté dans l'entreprise. Anticiper sur les évolutions socio-techniques, rendre visible les enjeux sociaux et sociétaux qui se jouent dans l'entreprise et dans son environnement. Ces capacités-là sont en train de devenir un identifiant fort de la CFDT d'aujourd'hui et sans doute du syndicalisme de demain.
Action et expérimentation doivent se conjuguer. Il faut poursuivre la stratégie volontariste de développement qui a d'ores et déjà enregistré de spectaculaires réussites. Il faut poursuivre et développer l'expérimentation pour de nouvelles formes d'adhésion tant sur l'acte d'adhésion avec le chèque syndical que sur le contenu de l'adhésion avec l'enrichissement de ses pratiques.
Au-delà, le changement d'échelle dans nos résultats sur la syndicalisation passe par cette capacité à tisser des rapports permanents et renforcés avec les salariés capables de les rendre acteurs des changements du travail (et par conséquent de leur avenir professionnel) et capables de les éclairer sur les enjeux solidaires qui lient les contradictions de l'entreprise à celles d'une société en quête de cohésion. C'est là tout l'enjeu d'un syndicalisme interprofessionnel.
Nous sommes et serons de plus en plus jugés sur la qualité de notre accueil, la qualité de nos rapports avec nos adhérents. Pour cela, nos structures doivent être lisibles, utiles et... conviviales !
Concilier nos orientations et nos structures ; concilier notre souci d'efficacité à notre démocratie, c'est rapprocher notre fonctionnement syndical de sa raison d'être revendicative.
Pour cela il nous faut enraciner notre légitimité syndicale sur la dimension professionnelle. Une CFDT ancrée sur un renouveau et un approfondissement des logiques professionnelles sera aussi une CFDT renforcée et légitimée dans sa lutte contre les exclusions et pour la cohésion sociale. Cette nouvelle complémentarité doit réconcilier toutes les dimensions de notre activité syndicale. Elle doit se retrouver dans des structures moins nombreuses, débarrassées, de trop nombreuses redondances, au fonctionnement allégé et aux préoccupations resserrées. Nous retrouverons ainsi le temps du débat sur l'ensemble de notre responsabilité syndicale. Notre activité, nos structures ancrées sur un syndicalisme à forte dimension professionnelle auront gagné la légitimité nécessaire à l'intervention sociétale car aujourd'hui la crédibilité de notre syndicalisme, la crédibilité de notre ambition transformatrice passent par la qualité de notre action au sein même de l'entreprise. Notre capacité à mettre en oeuvre une stratégie d'action interprofessionnelle sera d'autant plus grande qu'elle s'appuiera sur notre enracinement professionnel.

3.4. UN SYNDICALISME UNI

Nous savons que les divisions historiques ont la vie dure et que, dans les périodes de crise, la tentation est forte pour chaque organisation de se replier sur les spécificités culturelles qui fondent son identité.
Cependant, si on s'en tient aux raisons lourdes qui ont fondé l'existence de FO, de la CFDT, de la CGC et de la FEN, des autonomes et le maintien de la CFTC, rien de fondamental n'apparaît actuellement justifier la pérennité de la situation actuelle.
Ce qui peut nous rassembler aujourd'hui est plus important au regard des problèmes contemporains posés au syndicalisme français que ce qui peut nous diviser. La constitution d'un pôle syndical démocratique indépendant au service d'une action syndicale participative, débouchant par la négociation sur de réelles améliorations des conditions de travail, d'emploi et de vie est un enjeu central au regard de notre volonté de faire vivre la démocratie économique et sociale dans notre pays. Elle permettrait notamment d'éviter que le patronat et l'Etat n'arbitrent entre les organisations et choisissent la nature de l'affrontement. Elle est une nécessité pour peser sur les conséquences économiques et sociales de la construction européenne. Elle constitue un élément majeur pour que l'efficacité et l'utilité du syndicalisme soient perceptibles aux yeux des salariés. Elle est indispensable pour que le syndicalisme français pèse au niveau européen.
Toutes les organisations sont concernées par ces rapprochements mise à part, aujourd'hui, la CGT qui s'exclut de fait de ce pôle syndical en persévérant dans sa ligne actuelle d'agitation, de refus de s'engager réellement dans les négociations et dans son rôle de relais du Parti Communiste. Certes, il faut rester attentif aux débats qu'elle a ouvert en son sein à la suite des événements de l'Est, aux difficultés que rencontre le Parti Communiste, et de sa volonté de ne pas être absente du jeu européen. Il serait prématuré cependant de tirer des conclusions hâtives sur une prétendue évolution de la CGT.
Si l'intérêt d'un syndicalisme plus coopératif ne fait pas de doute il faut être conscient du fait que cette stratégie ambi-

tieuse pour l'avenir suppose que nous nous inscrivions dans la durée.
En effet l'hypothèse d'une organisation unique en devenir n'est pas pour demain, ni forcément pertinente en France. Ce que nous souhaitons, dans le court et moyen termes c'est d'aboutir à une coopération qui pourrait prendre la forme du cartel. Une structure souple qui permet de multiplier les coordinations que nécessite l'actualité. C'est ce type de structure que les organisations italiennes ont adopté. La mise en place de ce cartel ne pourra se réaliser qu'avec pragmatisme et souplesse, avec des coopérations à géométrie variable. Avec nos spécificités françaises, faisons ensemble cette première avancée dans les trois ans.
Au-delà du renouvellement de nos pratiques : du renforcement et de l'unification des forces du syndicalisme, une avancée significative sur des objectifs mobilisateurs dans les trois ans est nécessaire pour traduire nos ambitions.

4. Des objectifs pour les salariés

Le syndicalisme a aujourd'hui à faire face à 3 défis : répondre aux aspirations des salariés dans leur travail et leur vie quotidienne, permettre l'insertion de chacun dans la société et participer à la construction d'une Europe solidaire et ouverte.
Relever ces défis nécessite d'agir simultanément sur plusieurs fronts.
Si le problème central pour l'avenir est l'accessibilité à l'emploi, il nous faudra aussi aborder la nécessaire maîtrise des flux migratoires et faire face à l'insuffisance de formation initiale et continue. La lutte pour la rénovation des quartiers défavorisés est à rapprocher de l'extension de la couverture sociale, de la nécessité de développer dans ces quartiers des services publics adaptés et une action pour la réinsertion dans la cité et le travail.
Les formations, les qualifications, les déroulements de carrière, la protection sociale, l'insertion doivent s'ordonner autour de l'accès à l'emploi sans être séparés car c'est bien la chaîne de ces éléments qui constitue l'exclusion de la cohésion sociale.
Dans la lutte contre l'exclusion, l'Etat a un rôle décisif car il détient des leviers pour des actions d'envergure visant à construire la cohésion sociale nécessaire à la démocratie. Mais, l'action de l'Etat seul risque de conduire à l'assistanat plutôt qu'à l'intégration. C'est pourquoi l'action concrète, là où se posent les problèmes, qui associe et implique les acteurs potentiels et les populations concernées sera déterminante.
Administrations, entreprises, institutions, Comités d'entreprise, mouvements associatifs, collectivités territoriales et bien sûr les organisations syndicales doivent être mobilisées.
La CFDT pour répondre à ces défis se fixe 3 objectifs.

Rudman/REA

4.1. MODERNISER L'ENTREPRISE ET LA SOCIÉTE POUR QUE CHACUN AIT SA PLACE

Le temps est aux changements permanents du travail des technologies, de la gestion du social, bref de la modernisation. **Dans cette situation, il est capital de favoriser l'accès à l'emploi pour tous.** Cela passe par des actions concrètes multiformes. Aussi, le fossé est trop grand entre offre et demande d'emploi, toutes les opportunités de création doivent être saisies. La réduction du temps de travail, liée à la réorganisation doit être remise au goût du jour en lien avec le changement du travail. Il faut également donner un nouveau souffle au développement local et à l'aménagement du territoire et soutenir la création d'emplois, répondant aux demandes sociales, aux besoins nouveaux crées par l'évolution des modes de vie notamment par la généralisation de l'activité professionnelle des femmes.
Il s'agit aussi d'orienter et d'insérer pour construire l'emploi.
Formation et emploi sont liés. Il faut rendre plus efficaces les mesures permettant aux jeunes, aux chômeurs, aux salariés âgés de trouver ou retrouver le chemin de l'emploi.
L'école a dans ce domaine une part de responsabilité. A l'objectif 80 % au niveau du bac, la CFDT préfère 100 % de jeunes qualifiés.
Il est nécessaire, avec les parents, avec les enseignants, avec les entreprises, de créer une nouvelle coopération école société qui permette de réussir ce pari. Le développement de la formation en alternance , la reconnaissance culturelle de l'efficacité de la valeur de l'enseignement professionnel et technique sont indispensables. L'intervention du syndicalisme est capitale de ce point de vue comme pour améliorer la qualité de l'adaptation de la formation aux besoins d'aujourd'hui, pour faire progresser la qualification du plus grand nombre, véritable passeport pour l'emploi, pour faciliter l'insertion et aussi faire reculer l'exclusion du travail, trop souvent première étape vers l'exclusion de la société.
De même, dans une société qui se transforme, devient plus sélective, la protection sociale est le dernier rempart contre l'exclusion. Elle doit s'adapter aux évolutions, aux nouveaux besoins qui apparaissent, se juxtaposant aux autres, alors que le chômage grandissant tarit ses ressources.
Ainsi, de redoutables questions nous sont posées et prendront encore plus d'acuité dans les années à venir :
- les retraites bien sûr, sans revenir sur les principes de répartition et de la retraite à 60 ans, il faudra tenir compte de la situation de l'emploi et de la démographie ;
- la maîtrise des dépenses de santé, seule alternative au dilemme augmentation des cotisations/réduction des remboursements, par la voie du contrat et de la négociation avec les professions de santé, en recherchant la qualité et l'efficacité des soins ;
- la politique familiale, confrontée à l'éclatement des modèles familiaux, doit s'adapter et permettre aux parents de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

C'est tout cela qu'il nous faudra faire avancer, afin de passer d'une solidarité subie à une solidarité consciente.
Dans cette perspective, la mise en place d'une fiscalité redistributrice moins concentrée sur les revenus du travail et sur la consommation a toute sa place.
Au-delà, il faut agir sur la qualité de la vie, assurer « un droit de cité », organiser l'espace. Des réponses syndicales doivent être apportées sur les terrains de la cité, du logement du cadre de vie, des transports. L'organisation dans les quartiers difficiles d'initiatives syndicales répondant à certains besoins des populations concernées participe de cette lutte pour la réinsertion. Il faut peser pour réorienter l'activité des CE dans cette perspective et pour obliger les entreprises à exercer leur responsabilité civique en étant partie prenante aux actions d'insertion et de développement.
Enfin, alors qu'on constate aujourd'hui que notre patrimoine écologique est entamé de façon durable, l'environnement devient un sujet qui intéresse maintenant les sphères de l'économie, du social et du politique. De plus en plus les choix

technologiques, économiques devront intégrer la dimension écologique, la nécessité de protéger l'environnement pèsera directement ou indirectement sur le mouvement des échanges, sur les choix à opérer.
Si l'on retient comme prioritaire la mise en œuvre d'une politique préventive de l'environnement cela impose de privilégier des processus négociés. La protection de l'environnement doit devenir progressivement un objet de négociation si nous voulons qu'une politique de prévention existe réellement dans les branches professionnelles et les entreprises.
La mise en place d'un bilan global de l'entreprise sur la protection de l'environnement, l'établissement de la carte des nuisances de l'entreprise, l'amélioration des méthodes de production et des produits, l'étude des coûts engendrés par les nuisances et les mesures de prévention possibles seraient des éléments à intégrer dans un accord conventionnel de branche.
De même, la possibilité de mettre en place par branche professionnelle un organisme paritaire chargé d'analyser, d'évaluer l'impact de son activité sur l'environnement et de trouver les solutions appropriées pour une bonne prévention, est nécessaire.
Compte tenu du lien étroit existant entre économie, protection de l'environnement et santé au travail, les CE, les CHSCT, mais aussi les CTP pour la Fonction publique ou toute autre forme de structures à créer, pourraient être sollicités sur les questions d'environnement. De même, des garanties devraient être obtenues pour les travailleurs ayant refusé d'entreprendre un travail présentant des dangers pour l'environnement.
Si l'espace professionnel pour agir est nécessaire, il est cependant trop étroit pour disposer d'une vision globale sur des problèmes qui touchent l'ensemble de la société. Leur nature complexe, leur caractère conflictuel nécessitent des confrontations larges afin de ne pas tomber dans un corporatisme menant tout droit au « lobbying ».
Le rôle de l'interprofessionnel dans la confrontation de tous les acteurs concernés dans l'élaboration des propositions et des arbitrages à rendre est déterminant.

4.2. RÉORGANISER LE TRAVAIL

Les changements technologiques, les impératifs de compétitivité et les évolutions des marchés et de la conception des produits amènent les entreprises à changer les modes de travail et la gestion du personnel en vue d'une plus grande efficacité. La réorganisation du travail, dans sa dimension individuelle et collective, se trouve, de ce fait, au centre du conflit des logiques qui traverse l'entreprise.
Elle constitue de plus en plus un enjeu pour les salariés, pour transformer les rapports sociaux dans l'entreprise, pour permettre aux individus d'exercer au mieux leurs capacités.
La négociation de l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail, par un travail qualifiant tournant le dos à Taylor est donc un terrain privilégié d'action. Elle doit conduire à améliorer et enrichir le contenu des tâches de chacun. Elle passe par une évolution des qualifications et une reconnaissance des compétences acquises par les individus. La progression de l'égalité professionnelle par l'accès des femmes à tous les emplois et par la qualification des emplois dits « féminins » est à faire avancer dans ce cadre.
Enfin, il s'agit de favoriser le maintien du plus grand nombre d'emplois y compris des salariés les moins qualifiés. La démarche de réorganisation du travail ne doit pas contredire la démarche d'insertion. Ce choix impose un effort pour embaucher des moins qualifiés. Eviter les effets pervers d'une modernisation excluante est une nécessité.
Réorganiser le travail en gardant une place pour tous, y compris dans la Fonction publique tel est notre objectif. Nous ne voulons pas de réserves pour les basses qualifications, pour les immigrés. Ces hommes et ces femmes doivent avoir toute leur place, dans toutes les entreprises, y compris les plus performantes.

4.3. CONSTRUIRE UN ESPACE EUROPÉEN SOLIDAIRE ET PACIFIQUE

La France ne réglera pas seule ses problèmes économiques et sociaux. Les rêves de grande puissance peuvent au contraire mener à une impasse. C'est dans le cadre européen que se joue la compétitivité française. L'accélération de la construction européenne va faire progresser la mise en commun du potentiel industriel technologique et de recherche des pays européens et la concertation des politiques économiques.
Pour autant, cela ne se fera pas sans difficultés et sans tensions compte tenu des déséquilibres de situation existant entre les pays. Le syndicalisme à de ce point de vue plusieurs responsabilités :
— la première est un rôle d'information qui rende visibles les enjeux européens des salariés ;
— la seconde consiste à veiller à ce que les mesures prises dans le cadre européen aient un effet dynamique sur l'économie française notamment sur l'emploi ;
— la troisième est de faire progresser l'Europe sociale pour garantir les mêmes droits fondamentaux à tous les travailleurs européens tout en intégrant les spécificités de chaque pays.
La réalisation de cet objectif passe par la poursuite du renforcement de la CES, déjà engagé au congrès de Luxembourg, pour améliorer ses capacités d'action et son efficacité.
Elle implique aussi un développement de la négociation contractuelle au plan européen pour moderniser et renforcer les relations industrielles et sociales. Le développement de la voie contractuelle au niveau européen constitue l'enjeu majeur pour le syndicalisme européen.
Elle nécessite aussi que s'exerce une pression sur le CNPF, les entreprises publiques et l'Etat pour que la législation et les accords européens soient adaptés à la réalité de notre pays et des différents secteurs d'activité. D'ores et déjà, des tentatives de mise en œuvre entendent concrétiser, dans les secteurs concernés, l'application de l'accord passé entre la CES et le CEEP en matière de formation. Il nous faut aussi développer la création de structures de concertation, d'information et de négociation pour les entreprises européennes et tirer les leçons de celles qui ont été mises en place.
Ouvrir des perspectives d'adhésion aux pays de l'Europe de l'Est est aujourd'hui le véritable défi historique auquel l'Europe est confrontée sous peine de voir la chute du communisme se traduire par le recours à de nouvelles méthodes autoritaires et par le développement de conflits nationaux meurtriers. La Communauté doit leur proposer une perspective d'avenir claire et mobilisatrice au-delà de sa contribution à leur effort de redressement économique par son aide immédiate. L'avenir de ces pays est dans la CEE qui ne conservera pas forcément sa forme actuelle. Il importe de le leur dire et de négocier avec eux les différentes étapes pour arriver à cette fin.
L'Europe a déjà fait des efforts conséquents et constants en direction des pays en voie de développement. Ces efforts doivent être renforcés. La IVe Convention de Lomé a fait franchir un nouveau pas en ce sens. Mais cela n'est pas suffisant ; d'abord parce qu'elle ne couvre pas tous les pays concernés, et surtout pas tous les problèmes. Celui de la dette reste considérable; il n'est pas réglé par l'annulation d'une partie des dettes publiques et le rééchelonnement des autres. Il faudrait aider ces pays à mieux tirer profit de leurs richesses naturelles.
La Communauté doit aussi mettre en œuvre une politique méditerranéenne audacieuse. La guerre du Golfe a montré ses faiblesses politiques dans la région. Mais surtout l'objectif de la paix durable passe aussi par un développement soutenu des pays concernés. Un mécanisme, sinon identique, tout au moins semblable à celui de Lomé, associant les gouvernements et les partenaires sociaux s'impose.
C'est autour de ses axes que la CFDT apportera sa contribution dans les instances de la CES et de la CISL.

Résolutions, mode d'emploi

Avec ce numéro de Syndicalisme, les syndicats ont entre les mains la totalité des textes qui seront débattus au congrès de Paris. Les cinq projets de résolution : structures, charte financière, CNAS, orientations, politique d'action-priorités revendicatives peuvent être amendés, dans les conditions suivantes.

POUR DÉPOSER DES AMENDEMENTS

Les syndicats doivent faire parvenir leurs amendements **avant le 1er février 1992** à CFDT Secrétariat général, 4 boulevard de la Villette - 75955 Paris Cedex 19. Les amendements doivent être écrits. Nous vous demandons d'établir un document différent pour chacune des résolutions que vous voulez amender. Le nom du syndicat déposant doit figurer sur le document et, pour éviter toute ambiguité, le mieux est d'indiquer aussi le matricule SCPVC. Veillez à exposer clairement l'objet de l'amendement :

— numéro du paragraphe concerné ;

— **modification :** changement d'un ou quelques mots ou d'une phrase dans le paragraphe ;

— **nouvelle rédaction :** proposition de remplacer le texte du paragraphe par un autre ;

— **suppression :** demande de supprimer le paragraphe dans sa totalité ;

— **ajouter une rédaction :** le paragraphe concerné n'est pas touché mais vous proposez d'ajouter un texte. Il peut aussi s'agir d'ajouter un paragraphe, 301bis après le 301, par exemple.

La Commission des résolutions élue par le Conseil national

Odile BELLOUIN (FGA), Loïc CAURET (Bretagne), Jean-Louis CHAUZY (Languedoc), Philippe COME (Lorraine), Marie-Annick GARRAUD (FGMM), Alexis GUENEGO (Interco), Jean-Paul GUTFREUND (Alsace), Michel JALMAIN (FNCB), Rémi JOUAN (Services), Jean-Paul LEDUC (Pays de la Loire), Bernadette NOUVELLOT (FUC), Francis WANDEWEEGHE (Nord Pas-de-Calais). Jean KASPAR, Nicole NOTAT, Marguerite BERTRAND, Noël MANDRAY, Jean-Marie SPAETH (Secrétaires nationaux rapporteurs de résolutions).

ÉTABLIR UN ORDRE DE PRIORITÉ

Quand un syndicat dépose plusieurs amendements sur une résolution, il est difficile à la commission de savoir lesquels sont les plus importants. Aussi, chaque syndicat doit indiquer son ordre de priorité en numérotant ses amendements. Ce classement est bien sûr de nature politique. Il doit être établi pour chacune des résolutions amendées par le syndicat.

La commission des résolutions examinera en priorité les trois premiers amendements de chacun des syndicats déposants.

LA PROCHAINE ÉCHÉANCE POUR LES SYNDICATS

Les travaux de la commission des résolutions donneront lieu à un rapport qui, pour chaque texte, indiquera le nombre d'amendements reçus, le nombre de ceux qui ont été acceptés totalement ou partiellement.

La commission établira une liste des débats possibles pour le congrès et, pour chacun d'eux, elle proposera au BN de retenir deux ou trois amendements.

Un numéro spécial de Syndicalisme daté du 5 mars 1992 publiera les nouveaux textes compte tenu des amendements acceptés, et le rapport de la commission des résolutions. Ce rapport exposera, pour chacun des débats envisagés, la question à clarifier et il donnera le texte des deux ou trois amendements choisis comme étant susceptibles de permettre un réel débat et une décision claire du congrès. Les syndicats pourront alors apprécier la façon dont ont été pris en compte leurs amendements ainsi que les modifications apportées au texte initial. Ils pourront alors intervenir **avant le 28 mars 1992 :**

— pour réclamer le retour au texte initial du projet de résolution proposé par le BN ;

— pour faire appel du rejet partiel ou total d'un des amendements qu'ils ont eux-mêmes déposés. Cette intervention est essentielle, car seuls les amendements maintenus par le syndicat déposant pourront être discutés au Congrès.

Rappelons que chaque syndicat ne peut faire appel que sur **un seul** amendement par résolution.

La veille du congrès, la commmission des résolutions examinera le recours des syndicats. Pour chacune des résolutions, elle retiendra les amendements à soumettre au débat du congrès, mais parmi ceux précédemment choisis et dont le texte a été porté à la connaissance des syndicats. Il est par ailleurs prévu que la commission s'assurera que le syndicat, dont l'amendement est retenu, acceptera de le défendre devant le congrès.

Orientation

PROJET DE RÉSOLUTION

1. 1988-1991

10. L'ACTIVITÉ.

100. Les orientations du congrès de Strasbourg ont été approfondies, la réflexion sur notre projet d'adaptation du syndicalisme a progressé dans un contexte difficile et incertain caractérisé principalement par la progression du chômage, l'accélération des transformations du salariat et des entreprises, le développement des processus d'exclusion, la crise du Golfe, les bouleversements à l'Est, la chute du communisme.
L'action CFDT a permis de stopper la chute de ses adhérents et d'engager, depuis deux ans, le redressement de la courbe des cotisations et du nombre d'adhérents, de marquer des avancées sur ses priorités revendicatives emploi, protection sociale avec la CSG notamment, de développer sa stratégie contractuelle et de concrétiser un processus de convergences avec d'autres organisations syndicales. D'autres chantiers ont été ouverts, tels ceux relatifs aux structures de l'organisation, à l'environnement et à l'exclusion.
Une dynamique est confirmée, le Bureau national a rempli le mandat confié par le congrès de Strasbourg.

2. Face à l'accélération des mutations

20. UN CONTEXTE INTERNATIONAL MOUVANT ET COMPLEXE.

200. Les bouleversements internationaux, leur rapidité, leur caractère imprévisible marquent la fin d'un équilibre mondial bipolaire, organisé à la fin de la seconde guerre mondiale, et entraînent la décomposition d'alliances dont la solidité semblait assurée pour très longtemps. Les évolutions ne sont pas terminées et nul ne peut présager avec certitude ce que sera l'avenir, même si un nouvel équilibre international est à rechercher.

201. Le monde s'ouvre, parfois dans la violence, aux aspirations des peuples à la démocratie et aux libertés. Des conflits réputés insolubles et des situations figées se débloquent peu à peu (Moyen Orient, Afrique du Sud, Cambodge...). Mais l'exercice de la démocratie, mettant en cause les anciens équilibres, génère de nouvelles tensions, entraîne des conflits de frontière, des affrontements ethniques, provoque une atomisation grandissante, fait renaître des nationalismes étouffés. La démocratie est par essence fragile car elle génère l'esprit critique y compris sur ses valeurs et ses fondements. La vigilance s'impose.

202. Les déséquilibres démographiques s'accentuent. Les inégalités de développement s'accroissent. De nouvelles zones de pauvreté apparaissent, même dans les pays industrialisés qui connaissent une élévation du niveau de vie. Les sociétés développées doivent définir les conditions d'un développement plus équilibré qui permette aux pays les moins avancés de sortir de la dépendance dans laquelle ils se trouvent. La maîtrise des flux migratoires qui risquent, de s'accentuer, de conduire à des rejets brutaux, à des incompréhensions, est une nécessité.

203. La chute du système communiste, rejeté par les populations qui l'ont subi, marque la fin d'une certaine conception de la société qui a fait totalement faillite. L'impossibilité de réformer ce système, son effondrement brutal, ont des conséquences importantes au plan européen et mondial. Cela nécessite un renouvellement des réflexions sur la construction européenne, les stratégies de défense, les systèmes économiques et politiques.

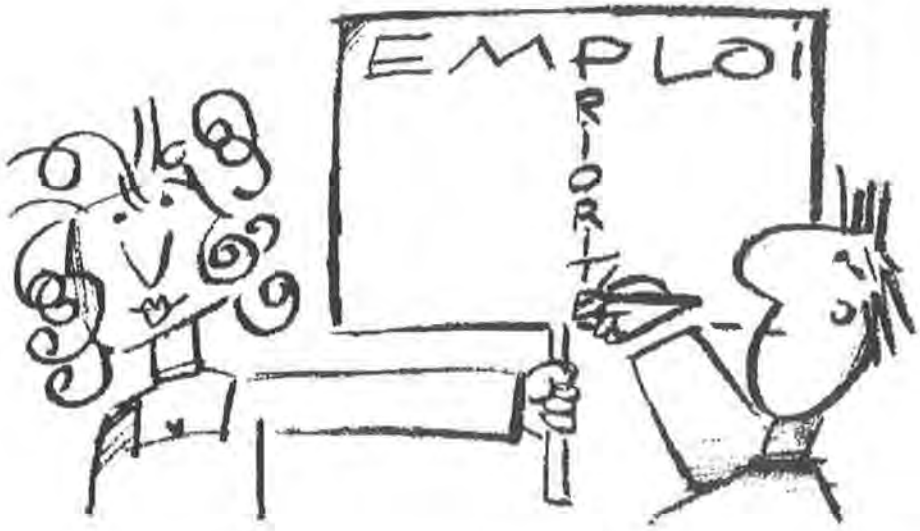
204. La CFDT se réjouit de la chute d'un système totalitaire qu'elle a combattu et dont l'idéologie a pesé sur la vie syndicale et politique de notre pays. Le syndicalisme français doit en tirer les conséquences car il en a été marqué pour partie dans ses pratiques et son système d'organisation. La fin du mythe révolutionnaire ouvre des espaces pour inventer et construire un futur.

205. Cette faillite ne signifie pas pour autant que le libéralisme économique soit l'unique recours. La société ouverte dans laquelle nous agissons doit trouver les régulations pour permettre les transformations sociales, corriger les dysfonctionnements et évoluer vers plus de solidarité, de justice sociale et de démocratie.

206. La construction d'une Europe solidaire, à quelques mois de l'ouverture du marché unique, se réalise difficilement. La dimension sociale prend du retard. La capacité à se doter d'une politique étrangère et de défense commune est loin d'être acquise car les intérêts nationaux y font obstacle.

21. UNE SOCIÉTÉ FRANÇAISE SANS PERSPECTIVES.

210. Les mutations des entreprises et des salariés que nous avons observées ces dernières années,



se sont vérifiées et amplifiées : tertiarisation des emplois, diminution de la population ouvrière, développement des emplois de techniciens et de cadres, généralisation du travail des femmes, renforcement d'un noyau central de classes moyennes traversé par des intérêts contradictoires, montée massive de l'individualisme, modernisation des outils et techniques de production, développement des méthodes de management pour entraîner la coopération des individus et des groupes, diversité des entreprises et de leur organisation du travail.

211. La France fait partie des pays les plus favorisés, pourtant elle s'inquiète de son avenir. Les systèmes de représentation sont contestés. Les sectarismes et la xénophobie s'affichent. Les salariés ne s'identifient plus à la classe ouvrière qui a été longtemps la référence pour le syndicalisme. De nombreuses femmes salariées revendiquent la reconnaissance de leur profession. Les jeunes s'intègrent difficilement dans une société qui les accueillent mal. Les retraités, au sein desquels plusieurs générations coexistent, sont de plus en plus nombreux et font valoir des aspirations diversifiées. Le service public et ses personnels s'interrogent sur leur rôle et leurs missions.

212. La France est dans le peloton de tête du chômage en Europe. La conjoncture économique mais aussi les situations acquises, la faiblesse et l'archaïsme des relations sociales, le manque d'anticipation sur les changements en sont responsables. La France paie en chômeurs et en exclus une organisation trop rigide dans les entreprises et les administrations, un système de formation qui n'a pas suivi en temps voulu les évolutions, une politique économique qui ne veut pas dégager les marges de manœuvre nécessaires pour soutenir la croissance.

213. Le tissu social, sur les terrains de l'emploi, de l'éducation, du logement, se fractionne en catégories qui cherchent une identité dans une société de plus en plus éclatée. La modernisation souvent imposée et non négociée accentue les écarts et engendre l'incompréhension. Deux flux se développent en parallèle, celui des intégrés et celui des marginalisés en voie d'être rejetés par la société. L'exclusion se concentre principalement sur une population de jeunes sans qualification, d'immigrés, de chômeurs de longue durée, qui cumule les handicaps liés à la concentration urbaine, aux mauvaises conditions de logement et d'environnement, mais elle peut toucher toutes les catégories.

214. La poursuite d'une immigration de plus en plus diversifiée du fait de l'ouverture de pays, jusqu'alors fermés, et de l'attirance qu'exercent les sociétés développées sur les populations les moins favorisées, provoquent des réflexes identitaires et des formes de rejet qui sont exploités par l'extrême droite.

215. La décentralisation, réforme majeure de ces dernières années, se heurte à des difficultés : insuffisante clarification des compétences, insuffisante déconcentration des services de l'Etat, développement économique insuffisamment cohérent et solidaire, fiscalité locale inadaptée. Le rôle de l'Etat, l'éventuel transfert de nouvelles attributions sont au coeur des débats.

216. La désertification de certaines régions avec la baisse des emplois dans l'agriculture, la disparition d'entreprises, de commerces, d'écoles, de transports d'une part, la concentration urbaine avec ses difficultés sociales d'autre part, marquent l'absence d'une politique adaptée de l'aménagement du territoire.

217. Notre patrimoine écologique est entamé de façon durable. L'environnement concerne toutes les sphères de la société. Il influence de plus en plus les choix technologiques, les politiques économiques, les modes de développement et fait apparaître l'insuffisance de débats démocratiques liés à la détermination de ces choix.

218. L'économie française est de plus en plus interdépendante de la conjoncture et de décisions internationales. Cela ne peut que s'accroître du fait de l'intensité des échanges et de l'évolution institutionnelle de la construction européenne.

219. Dans ce contexte, l'économie de marché est incontournable. En effet, dans une économie d'entreprises et une société d'individus, le marché est essentiel car il rend possible la mise en correspondance des besoins solvables et des activités marchandes. C'est un espace d'initiatives privées et de libertés individuelles mais il produit aussi inégalités et exclusions, faute de régulation collective et de développement de systèmes de solidarité et de redistribution.

22. LES ACTEURS.

220. La politique gouvernementale visant à diminuer l'inflation, à consolider la monnaie, à réduire le déficit du commerce extérieur, n'a pas suffisamment soutenu et stimulé l'emploi qui doit être aujourd'hui la priorité nationale. Pour le gouvernement, la primauté au respect des grands équilibres s'impose.

221. Le patronat français n'a pas d'orientation stratégique majoritaire de gestion économique et sociale. Derrière une façade unitaire, il déploie des pratiques très différentes et n'a pas fait le choix d'une modernisation négociée impliquant les organisations syndicales.

222. Le syndicalisme reste divisé. Cela handicape sa crédibilité et son efficacité. Deux courants s'affrontent. D'une part, celui du refus des évolutions, du repli sur une attitude conservatrice et de pure contestation. D'autre part, celui qui ambitionne des transformations sociales et veut négocier les changements. La CFDT s'inscrit résolument dans ce dernier.

3. Nos ambitions pour la société, pour le syndicalisme

30. UN SYNDICALISME ACTEUR DE LA DÉMOCRATIE.

300. La société est en évolution continuelle. Le syndicalisme doit construire des points de repères qui permettent de se situer au sein des transformations en cours, qu'elles soient sociales ou économiques, micro ou macro-sociétales.

301. La démocratie est le seul cadre qui permette le progrès des libertés et du social, la gestion de la complexité et de la diversité. Elle se nourrit du pluralisme et de la conflictualité, en se donnant les moyens de rechercher les solutions. La démocratie n'est jamais acquise définitivement. Sa vitalité dépend de l'équilibre des pouvoirs qui s'exercent en son sein. Pour cela, elle a besoin de corps intermédiaires disposant d'une force collective et capables de propositions.

302. Le syndicalisme, dont la légitimité repose sur la défense, la représentation des intérêts des salariés et leur participation à son action, constitue un de ces pouvoirs. Cela nécessite la continuité et la prise en compte des aspirations des salariés tels qu'ils sont. Son rôle n'est pas remis en cause fondamentalement aujourd'hui, mais son exercice est contesté. Le cadre dans lequel il agit s'est modifié, il doit mieux prendre en compte la nouvelle donne.

303. La CFDT veut agir pour la mise en œuvre de réformes porteuses de transformations sociales visant à réduire les inégalités, promouvoir la solidarité, la justice sociale et l'émancipation des individus et des groupes dans une société laïque et démocratique. Elle entend œuvrer à l'approfondissement de la démocratie économique et sociale qui est le fil conducteur de son action.

304. L'ambition de la CFDT est de participer à la rénovation des relations sociales et au rééquilibrage des rapports de pouvoir par la voie du contrat et du compromis. C'est le sens profond de sa démarche réformatrice.

305. C'est d'abord dans l'entreprise et les administrations que le syndicalisme exerce un contre-pouvoir face à la logique de l'employeur. Ce contre-pouvoir, porteur des intérêts des salariés, est indispensable pour faire prendre en compte la dimension sociale dans les choix stratégiques à réaliser.La CFDT revendique de négocier sur ce qui engage l'avenir et la vie des salariés et pas seulement sur les conséquences de choix imposés par la seule logique économique et financière.

306. Le rôle du syndicalisme s'exerce aussi dans la société en partant de son point d'ancrage que sont les entreprises et les administrations. La CFDT veut renforcer son rôle de critique sociale dans la société telle qu'elle est. Elle se doit d'expliquer les enjeux, d'intervenir dans les débats, de faciliter l'émancipation des salariés.

307. L'autonomie de la CFDT repose sur sa capacité à définir ses propositions, ses modes d'action, à partir de ses valeurs, de sa propre analyse fondée sur les réalités du salariat, les aspirations et l'expression de ses adhérents. La CFDT donne sa position sur les propositions concrètes des acteurs sociaux, économiques et politiques. Elle participe ainsi au nécessaire développement du rôle autonome des composantes d'une société démocratique.

31. UN SYNDICALISME QUI GÉNÈRE DE NOUVELLES REGLES DU JEU SOCIAL.

310. Pour la CFDT, la seule logique du marché ne peut s'appliquer à toutes les activités. Outre les fonctions régaliennes de l'État, l'éducation, la santé, la recherche, la culture, l'information, l'environnement, le logement ne peuvent être soumis à la seule logique marchande. Les dispositifs de redistribution qui corrigent les inégalités, les moyens de canaliser des activités marchandes vers des choix collectifs correspondant à des priorités économiques ou sociales doivent être définis collectivement.

311. Le rôle et les modes d'actions de l'Etat, des acteurs sociaux et économiques sont à redéfinir et sont au centre des débats des années à venir, en cohérence avec la construction européenne. Leur rôle est essentiel car ce sont eux qui doivent définir l'étendue du marché, ses limites, ses règles, son fonctionnement socialement acceptable.

312. Les acteurs, dont le syndicalisme, ne peuvent jouer leur rôle que si des règles existent. Pour appréhender les processus de transformation, il est indispensable de définir démocratiquement les modes d'élaboration de nouvelles règles. Il faut les inventer, au fur et à mesure, pour s'entendre sur les modalités de négociation, de conditions de création de richesses et de leur partage direct et indirect.

313. L'affaiblissement du sens collectif constitue le principal défi à relever. D'une certaine manière, le syndicalisme doit revenir à ses sources et trouver les moyens de reconstruire des solidarités, d'une part entre les salariés divisés, d'autre part entre ceux qui ont un emploi stable et ceux qui sont en situation précaire ou exclus de l'emploi.

314. La CFDT doit concilier diversité et solidarité. En effet, le rôle du syndicalisme n'est ni d'additionner les revendications des uns et des autres, ni de globaliser artificiellement dans une revendication soit-disant unifiante pour toutes les catégories. La CFDT doit apporter à la fois des réponses à chaque catégorie ou profession et des réponses collectives solidaires en lien avec ses objectifs de transformation. Il s'agit de définir un cadre commun dans lequel les diversités puissent trouver leur place. Cela nécessite une évolution de nos modes de fonctionnement, de notre structuration et des systèmes de négociation.

315. La CFDT refuse la logique catégorielle qui mène à laisser à d'autres, patronat, Etat, les choix à faire en fonction de leurs propres intérêts et non de ceux des salariés. Nous avons une fonction d'arbitrage à exercer, après débat, pour donner une cohérence d'ensemble aux demandes éclatées et parfois contradictoires.

316. Notre démarche réformatrice donne sens et permanence à notre syndicalisme de transformations et cela quel que soit le contexte politique et social. Elle se traduit dans notre stratégie d'ac-

tion avec des priorités, des objectifs, des revendications précises qui se concrétisent dans la politique contractuelle, moyen dynamique de transformations et de régulation sociales, et constitue une contribution à l'approfondissement de la démocratie.

317. La conception CFDT de la négociation n'exclut pas le conflit. Elle exige la création d'un rapport de forces suffisant. Celui-ci est le résultat de l'audience syndicale, du nombre d'adhérents, de la qualité de l'activité syndicale quotidienne, de la pertinence de la revendication, de la capacité de mobilisation des salariés, de leur participation à l'action, du processus de négociation.

3170. L'élaboration des revendications, en impliquant les adhérents, part à la fois des réalités vécues par les salariés et des valeurs et orientations qui sont les nôtres.

3171. La négociation organise la confrontation entre deux logiques, celle des salariés et celle des employeurs, avec la volonté de rechercher un compromis, à la fois point d'aboutissement à un moment donné et point de départ vers de nouvelles avancées.

3172. La valorisation des résultats renforce notre influence, amène les salariés à adhérer, améliore notre capacité d'initiatives et d'interventions en s'appuyant sur les avancées successives.

32. UN SYNDICALISME FORT, PARTICIPATIF ET UNI.

320. La construction d'un syndicalisme d'adhérents, majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, participatif par les pratiques qu'il développe est un défi majeur qui met en jeu la nature même du syndicalisme et son rôle. Il est partie intégrante du projet syndical CFDT.

321. Le syndicalisme d'adhérents traduit notre ambition de construire un syndicalisme participatif et solidaire. La CFDT a entrepris, ces dernières années, des efforts de syndicalisation. Ils doivent se généraliser et s'articuler avec la nécessaire adaptation de ses pratiques, de sa structuration, de ses moyens de formation et d'information. Des activités spécifiques seront développées pour augmenter les lieux d'implantations de la CFDT,notamment dans les petites et moyennes entreprises. Les actions de fidélisation des adhérents, au travers de la mise en œuvre du statut de l'adhérent et du traitement prioritaire de leurs situations, seront amplifiées.

322. L'ambition, que nous affichons pour contribuer à la construction d'un syndicalisme majoritaire par le nombre des salariés qu'il organise, implique un effort de réflexion et d'expérimentation pour de nouvelles formes d'adhésion. L'expérimentation du chèque syndical, qui doit être poursuivie et développée, a ouvert la voie. Il faut élargir le champ de l'investigation sans rejeter a priori aucune hypothèse.

323. La CFDT ne prétend pas seule renouveler le syndicalisme pour en faire un acteur efficace de la vie économique et sociale. Nous voulons construire un syndicalisme démocratique, indépendant, au service d'une action syndicale participative débouchant, par la négociation, sur de réelles transformations sociales. L'action entreprise à quatre, CFE-CGC, CFTC, FEN, CFDT, sur l'emploi nous conduit à poursuivre et à approfondir ce qui a été engagé dans la voie de coopérations, avec les organisations syndicales démocratiques et réformistes. Elles doivent dans ce cadre s'élargir naturellement à FO et à certains syndicats autonomes.

324. Les causes historiques qui ont entraîné le morcellement syndical n'ont plus de réalités objectives aujourd'hui. Les objectifs de ces organisations ne sont pas contradictoires avec les nôtres. Ce qui nous rassemble est plus important que ce qui nous divise au regard des défis à relever en France et en Europe. Il s'agit de s'enrichir mutuellement pour donner un poids et un dynamisme plus grands au syndicalisme, renforcer son efficacité et son utilité auprès des salariés. Il s'agit de construire un syndicalisme de transformations sociales négociées, alternative au syndicalisme du refus de la CGT.

4. Des objectifs pour les salariés

40. UNE PLACE POUR CHACUN DANS LA SOCIÉTÉ.

400. L'accès à l'emploi pour tous est capital. Il permet l'insertion économique et sociale. La lutte pour que chacun ait des perspectives d'avenir exige des actions concrètes multiformes, continues, articulées entre elles, des démarches convergentes des différents acteurs. Le syndicalisme doit y prendre sa place.

401. La CFDT agit pour l'emploi et contre les exclusions au niveau de l'entreprise, des administrations, des secteurs professionnels, du local et régional mais il s'agit de franchir une étape significative, de mieux structurer et coordonner notre action afin de faire reculer l'exclusion du travail, souvent première étape vers l'exclusion de la société. La CFDT centre son action dans trois directions : défendre, consolider, créer l'emploi afin qu'il devienne un objectif de la modernisation économique et sociale.

402. La citoyenneté et l'égalité des droits dans la ville sont à reconquérir car leur déficit participe au processus d'exclusion. Les populations doivent être associées aux décisions qui les concernent et des moyens doivent être mis à leur disposition pour favoriser l'intégration des cultures différentes, l'implantation des services et activités qui permettront d'améliorer les conditions de vie dans les quartiers. Les services publics et les entreprises ont un rôle décisif à jouer. L'intervention syndicale doit être plus présente.

403. La CFDT veut développer actions et initiatives en coopération avec d'autres acteurs pour contribuer à l'intégration des populations immigrées, à l'égalité de leurs droits dans l'entreprise et la société et à la reconnaissance de leur ci-

toyenneté par le droit de vote aux élections locales. C'est par ces actions concrètes sur le terrain social que l'on pourra lutter efficacement contre l'utilisation politique de la présence des immigrés.

404. Une répartition des entreprises et des administrations est une nécessité pour un meilleur aménagement du territoire tant français qu'européen. Le développement des zones rurales représente un gisement d'emplois inexploité et est une nécessité pour l'équilibre ville-campagne. Cela passe par une politique d'implantaion ou de maintien d'équipements, d'infrastructures, de services publics et d'entreprises.

405. La protection sociale a d'abord pour mission d'organiser les solidarités face aux risques sociaux et de renforcer la cohésion sociale. L'affaiblir conduit inéluctablement au renforcement des inégalités.

4050. L'avenir des retraites est un défi majeur. Il s'agit d'assurer un revenu garanti aux retraités d'aujourd'hui et de demain. De ce point de vue, la solidarité des générations est une nécessité.

4051. L'élargissement du financement de la Sécurité sociale à l'ensemble des revenus est indispensable à la pérennité d'un système qui doit encore progresser vers davantage de justice et d'efficacité. Passer d'une solidarité subie à une solidarité consciente est un enjeu majeur. Cela nécessite une Sécurité sociale jouant un rôle actif et novateur dans la gestion des politiques sociales, une implication plus importante de tous les acteurs, un renforcement de son autonomie à l'égard de l'Etat.

406. L'intervention syndicale sur les risques industriels et l'environnement des entreprises et des administrations est essentielle, elle doit s'exercer préventivement. Des confrontations plus larges et transversales sont nécessaires pour élaborer des propositions et déterminer les arbitrages. L'environnement doit devenir un sujet de concertation et de négociation dans et hors de l'entreprise.

407. La lutte pour l'emploi et contre les inégalités guide nos propositions de réforme fiscale. Les ménages et les entreprises doivent contribuer à procurer les recettes nécessaires au fonctionnement de l'État, des services publics de manière plus équilibrée. Cela passe par le transfert vers les impôts directs de prélèvements trop concentrés sur la rémunération du travail et la consommation. Le prélèvement à la source est indispensable à la rénovation de l'impôt sur le revenu qui est un enjeu des années à venir.

408. Le syndicalisme doit être un lieu favorisant l'émancipation et la prise en compte des aspirations des jeunes en les confrontant à celles des autres catégories. L'instabilité particulière de leurs situations d'emplois rend dificile leur intégration dans les structures syndicales. Aussi, la CFDT décide d'organiser un lieu spécifique d'accueil en créant une association jeunes CFDT. Celle-ci sera ouverte à tous les jeunes de 16 à 28 ans quelle que soit leur situation au regard de l'emploi et permettra de construire des activités collectives. Par ailleurs, la CFDT développera des coopérations avec d'autres organisations et associations, et en particulier avec l'UNEF-ID en ce qui concerne les étudiants.

41. Réorganiser le travail dans les entreprises et les administrations.

410. L'entreprise et l'administration sont les premiers lieux d'intervention d'un syndicalisme qui a fait le choix de transformer les réalités des salariés. Les mutations du travail bouleversent en profondeur une organisation façonnée au début du siècle, bousculent les comportements, remettent en cause les actuels rapports sociaux hiérarchisés, interpellent la nature du syndicalisme.

411. La réorganisation du travail dans sa dimension individuelle et collective est au centre du conflit des logiques qui traverse l'entreprise. La CFDT veut donner au social toute sa dimension et refuse qu'il soit un appendice de la logique économique. C'est un élément qui doit concourir à la décision des choix stratégiques. L'intervention syndicale doit porter sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise, sur les rapports de travail et les relations hiérarchiques.

412. Afin de répondre à ces enjeux et de mieux prendre en compte les aspirations individuelles et collectives des salariés, la CFDT organise son action autour de cinq objectifs : améliorer et enrichir le contenu des tâches de chacun, qualifier et reconnaître les compétences mises en œuvre par les salariés, mettre en place des organisations qui permettent d'accueillir tous les salariés y compris les moins qualifiés, favoriser la mixité de tous les emplois, faciliter l'intervention directe des salariés sur le contenu et les conditions de leur travail.

42. CONSTRUIRE UN ESPACE EUROPÉEN SOLIDAIRE ET PACIFIQUE.

420. L'Europe doit se bâtir autour d'une union politique, économique et résolument sociale afin de mobiliser toutes les forces pour un avenir commun qui permette progrès social, justice, solidarité et renforce la démocratie et la paix.

421. La Communauté européenne, avec des institutions renforcées, est la base de cette Europe, mais, peu à peu, une nouvelle architecture se dessine aux contours géographiques, aux cultures, aux systèmes politiques différents. Des formes nouvelles de coopération et d'échange politique, économique et social sont à inventer afin de former un vaste espace communautaire qui réponde aux aspirations des peuples.

422. Cette grande Europe en gestation ne doit pas s'isoler du reste du monde. Elle doit assumer ses responsabilités, faire respecter les droits de l'homme, permettre le développement économique des pays les moins favorisés, faciliter la naissance d'un équilibre international assurant la sécurité et la paix dans le monde.

423. Le relèvement de ces défis suppose une action forte du mouvement syndical. La CFDT s'y emploiera au sein de la CES et de la CISL. A l'occasion de ce congrès, la CFDT adoptera un manifeste pour faire de l'Europe une ambition des années à venir.

Politique d'action et priorités revendicatives

PROJET DE RÉSOLUTION

1. Un contexte d'action marqué par trois tendances lourdes

10. LES CHANGEMENTS DANS LE TRAVAIL ET L'EMPLOI S'ACCENTUENT.

100. Changements technologiques et organisationnels, évolution des modes de management, recherche d'une gestion plus performante du potentiel humain, adaptation quasi permanente des produits et des services, modernisation des services publics touchent tous les salariés. Leurs conditions de travail et d'emploi en sont modifiées, l'action syndicale aussi.

101. La CFDT entend peser sur les mutations, élargir le champ de la négociation, faire accéder la qualité des relations et des politiques sociales au rang des enjeux stratégiques pour les entreprises et administrations.

102. Cette ambition se heurte aux pratiques patronales des entreprises privées et des pouvoirs publics largement hésitantes, incohérentes et bien souvent opposées.

103. Le décalage est grand entre les orientations affichées et les applications concrètes. Les démarches dites participatives se substituent trop souvent aux relations collectives de travail. Elles sont fréquemment dévoyées parce que plaquées sur des modes d'organisation et de gestion centralisées et hiérarchiques insuffisamment remis en cause.

104. La modernisation des entreprises vise essentiellement des gains de productivité à court terme, au détriment de l'investissement social à moyen terme.

105. Des salariés jugés inaptes, ou réticents aux changements connaissent l'exclusion ou la marginalisation. Ces pratiques sont incohérentes et coûteuses économiquement, injustes et inacceptables socialement.

106. L'écart entre les espérances légitimes suscitées chez les salariés et les réalités engendre chez eux frustration, méfiance ou hostilité. Ces sentiments sont exploités par les composantes conservatrices du syndicalisme français pour freiner et hypothéquer des évolutions dont le retard est dommageable aux salariés.

107. Là où la modernisation a été conduite en liant objectifs économique, industriel et social (par exemple PTT et industrie laitière), elle a débouché sur des résultats positifs pour les salariés.

11. LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS ÉVOLUENT.

110. Les aspirations individuelles, le besoin de reconnaissance personnelle s'affirment. Ils se manifestent sur plusieurs terrains : temps de travail, formation, qualification, égalité professionnelle, carrière et même rémunération.

111. Plutôt que la regretter, et sans sous-estimer ses limites et ses écueils potentiels, c'est une donnée à intégrer dans l'élaboration des revendications et les pratiques syndicales.

112. Le développement du travail féminin élargit le champ traditionnel des aspirations et des revendications.

113. Égalité professionnelle, mixité des emplois, reconnaissance et professionnalisation des métiers « féminins », conciliation vie familiale/vie professionnelle constituent les principaux thèmes autour desquels l'action revendicative doit se renouveler et les politiques sociales s'enrichir.

114. L'amélioration du cadre de la vie quotidienne, la sensibilité à l'environnement suscitent l'intérêt des salariés et appellent une implication plus forte du syndicalisme.

12. UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DE MOINS EN MOINS SYNDICALE.

120. 53 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 50. Dépourvus pour l'essentiel de représentation, exclus du champ de la négociation d'entreprise, ils subissent de forts écarts sociaux par rapport aux autres salariés.

121. La fonction de représentation est de plus en plus a-syndicale : 26,4 % des voix, 45,8 % des sièges aux « non syndiqués ». C'est le résultat d'un recul de l'implantation syndicale, de pressions patronales et de la dégradation de l'image des syndicats.

122. La réflexion et un traitement d'envergure du problème de la désyndicalisation de la représentation collective est indispensable pour s'opposer à la marginalisation du syndicalisme.

2. Pour une modernisation, négociée, bénéfique pour les salariés

200. La modernisation-mutation des entreprises, des administrations et des services publics est une nécessité. Ses raisons, objectifs et moyens doivent être discutés, confrontés et explicités. Le volet social en est une partie intégrante.

201. La CFDT organisera ses interventions autour des principes directeurs suivants :

2010. — le refus de l'exclusion ou de la marginalisation : insérer, qualifier, professionnaliser, reconvertir sont les mots-clés pour moderniser sans exclure;

2011. — la modernisation des rapports sociaux, via des pratiques sociales privilégiant la négociation comme mode de confrontation des logiques et intérêts en présence, conditionne la réussite et l'équilibre des objectifs poursuivis.

202. L'intervention syndicale doit être reconnue comme légitime sur ce qui contribue à forger la décision de l'employeur privé ou public.

203. Les démarches participatives visant l'information, l'expression, l'implication des salariés peuvent améliorer les relations de travail à condition qu'elles accompagnent un changement réel et durable de l'organisation des rapports de travail, qu'elles ne se substituent pas à la représentation et à la négociation collectives, que les formes qu'elles recouvrent soient connues et amendables par le syndicat.

204. La contradiction apparente entre aspirations individuelles, démarches et solidarités collectives devra être levée. Permettre le dépassement des comportements individualistes par la recherche de cohérence au sein et entre les collectifs de travail est une responsabilité du syndicalisme.

3. Développer l'emploi, changer le travail : deux priorités

30. L'EMPLOI D'ABORD.

300. La charte pour l'emploi.

3000. En publiant sa charte pour l'emploi, le 12 septembre 1991, la CFDT a voulu que l'emploi devienne la priorité, qu'il génère revendications, négociations et interventions diversifiées pour refuser la fatalité du chômage, contraindre pouvoirs publics et patronat à des politiques plus audacieuses. Les trois axes d'intervention proposés restent d'actualité. Ils appellent prolongement et amplification des actions.

301. Adapter, consolider l'emploi est un premier objectif dont dépend l'efficacité des autres.

3010. La gestion prévisionnelle, préventive et négociée des emplois et des qualifications en constitue la pierre angulaire. Encore faut-il qu'elle s'attache à préparer sans exclusive les salarié(e)s aux évolutions prévisibles, qu'elle ne se réduise pas à une technique nouvelle pour réduire des emplois, qu'elle procure aux salariés des garanties réelles de formation, de qualification et d'emploi.

3011. Les pratiques patronales visant à substituer des emplois précaires à des emplois permanents doivent être combattues. L'accord de mars 90, la loi de juillet 90 permettent des interventions syndicales accrues pour limiter le recours abusif aux contrats précaires. Sa prise en charge doit être accentuée.

3012. La sous-traitance est une nouvelle forme de précarité de l'emploi lorsqu'elle se développe au détriment des garanties collectives des salariés. La sous-traitance en cascade et la fausse sous-traitance doivent être combattues par des contraintes sur les donneurs d'ordre.

302. Créer l'emploi.

3020. La réduction du temps de travail vers les 35 heures reste à cet égard une revendication appropriée. Elle doit être associée à des modifications dans l'organisation du travail et donc impulsée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

3021. Elle se heurte au refus des pouvoirs publics et du patronat à envisager de nouvelles réductions d'horaires.

3022. Les équipes CFDT renforceront leur action pour obtenir une réduction systématique du temps de travail pour les salariés contraints à des horaires pénibles ou décalés (nuit, week-end, dimanche,...), pour limiter le recours aux heures supplémentaires et favoriser le repos compensateur.

3023. Les investissements immatériels (formation, recherche, développement) coordonnés entre eux et combinés à de nouvelles organisations du travail sont déterminants pour concilier efficacité économique et développement de l'emploi.

3024. Le développement des services de proximité, gisement potentiel important d'emplois, est désormais possible. Structuration de l'offre et de la demande, organisation et défense des salariés concernés, professionnalisation des emplois sont des chantiers prioritaires pour l'action syndicale.

3025. Le niveau élevé des prélèvements sociaux sur les bas salaires est un frein à l'embauche. La CFDT propose, par un redéploiement des charges sociales, un allègement permanent de celles-ci pour les salariés les moins qualifiés.

3026. L'aménagement du territoire et le développement de services publics multiformes sont essentiels pour lutter contre l'hyper concentration urbaine, les inégalités de développement, la désertification des zones rurales. Une action s'impose sur l'élaboration de la planification régionale et nationale pour assurer un développement économique équilibré, l'évolution du tissu industriel, la clarification des procédures et des contenus des contrats région, Etat, Europe. Dans ce cadre, le développement local d'entreprises et de services, la déconcentration des services publics prennent toute leur importance.

303. Insérer et réinsérer dans l'emploi.

3030. La sélectivité du marché du travail justifie

un soutien dans l'accès à l'emploi de populations connaissant des difficultés spécifiques (jeunes, salariés non ou faiblement qualifiés, chômeurs de longue durée, salariés âgés, chefs de famille monoparentale, quelle que soit leur nationalité).

3031. L'entreprise ou l'administration doivent leur garantir un accueil de qualité, un suivi dans leur itinéraire, une aide à la construction d'un projet professionnel, un débouché pertinent. Les modes de recrutement dans les fonctions publiques méritent d'être aménagés.

3032. C'est encore trop rarement le cas. L'intervention syndicale est insuffisante. La qualité de l'insertion, l'existence de garde-fous à son dévoiement appelle une intervention syndicale systématique et régulière.

3033. Les associations d'insertion des chômeurs jouent un rôle positif. Elles doivent devenir de véritables partenaires des syndicats et des pouvoirs publics.

31. CHANGER LE TRAVAIL.

310. Le travail change, la CFDT doit agir.

3100. Assisterons-nous à un aménagement de l'organisation taylorienne du travail ou parviendrons-nous à jeter les bases de son alternative ? C'est tout l'enjeu des mutations en cours.

3101. Aux systèmes basés sur le morcellement des tâches et la sous-qualification, la CFDT veut substituer des modes d'organisation privilégiant la qualification, l'autonomie et la responsabilité, la sécurité au travail.

311. Former et qualifier : des besoins à satisfaire.

3110. Avec l'accord du 3 juillet 1991, la formation professionnelle continue peut et doit entrer davantage dans le domaine de la revendication et de la négociation collective.

3111. En lien avec la gestion prévisionnelle et la transformation des emplois, l'action syndicale visera à obtenir de véritables programmes de formation qualifiante, en particulier pour les moins qualifiés, à promouvoir l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement pour les travailleurs immigrés, à améliorer l'accès à la formation des salariés de PME, à développer le congé individuel de formation et le bilan individuel.

3112. Des retombées doivent être réelles sur les classifications, les déroulements de carrière et les rémunérations.

3113. Pour garantir à l'accord toute sa dynamique d'action, les organisations CFDT s'emploieront à ce que la négociation de branche débouche sur de véritables politiques de formation et des programmes d'action à relayer, au niveau de l'entreprise, par la négociation d'objectifs pluri-annuels adaptés et l'action au sein du CE sur les plans annuels de formation.

3114. La formation par alternance, dont l'apprentissage, doit connaître un nouveau développement quantitatif et qualitatif.

3115. L'entreprise, lieu de formation, doit s'organiser en conséquence (postes de travail qualifiant, professionnalisation des tuteurs, contrat avec des organismes de formation,...).

3116. Le contrôle social doit se renforcer dans les CPE, les COPIRE, les OMA (1) et dans les entreprises, l'apprentissage relever de la gestion et du contrôle paritaires.

3117. Les fonctions publiques définiront les conditions dans lesquelles elles peuvent participer à cet effort.

3118. Des coopérations nouvelles, prenant la forme de contrats d'objectifs ou de conventions, doivent s'instaurer entre la formation initiale et les professions. Elles conditionnent une efficacité accrue de l'enseignement professionnel et technologique, de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes. Le système éducatif doit participer à la revalorisation de l'image des métiers manuels et techniques et fournir à tous les éléments d'une culture technique.

312. Le temps de travail au coeur des nouveaux enjeux.

3120. Travail de nuit, du dimanche, de week-end,... nombreux sont les salariés qui connaissent des horaires de travail atypiques et contraignants.

3121. La CFDT s'oppose à l'extension tout azimut de ces formes de travail. Le travail de nuit, nocif à la santé, doit être limité au maximum pour les hommes comme pour les femmes, le travail du dimanche rester exceptionnel.

3122. Quand ils sont nécessaires, ils doivent obligatoirement donner lieu à des contreparties négociées comprenant, obligatoirement, une réduction du temps de travail, et des mesures visant à préserver la santé, à faciliter la vie familiale et sociale.

3123. L'évolution des modes de vie, le développement du travail féminin engendrent des aspirations à des horaires aménagés et individualisés qu'il convient de prendre en compte dans la revendication.

3124. La formation continue enrichit l'intérêt au travail. Son développement modifie l'organisation du temps de travail qui doit intégrer les périodes qui lui sont consacrées.

3125. La pénibilité du travail est de plus en plus liée à la nature et au rythme des activités exercées. De moins en moins normalisé, le temps de travail ne peut plus se limiter à des revendications uniformes et générales.

313. Salaires et rémunérations évoluent.

3130. Les systèmes de rémunération se diversifient et se complexifient. Les évolutions négociées des salaires de base ne sont plus qu'une

composante d'une rémunération plus large qui comprend des éléments liés à la performance individuelle ou collective et des éléments indirects ou différés. Dans la rémunération, la part du salaire de base diminue et les éléments variables ou complémentaires progressent.

3131. Un décalage s'installe entre les évolutions réelles du pouvoir d'achat perçues par le salarié et celles qui relèvent de la négociation salariale classique. Ce phénomène est accentué dans les fonctions publiques par l'effet de la réforme de la grille, les revalorisations catégorielles, les rémunérations annexes.

3132. Une part importante des rémunérations échappe à la négociation et à l'établissement de règles claires et transparentes, laissant place à l'arbitraire et à l'accroissement des inégalités.

3133. Il est urgent de promouvoir de nouvelles politiques salariales, intégrant dans la négociation tous les éléments de la rémunération.

3134. Elles devront garantir le maintien du pouvoir d'achat pour tous, lier l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires à de véritables politiques d'évolutions professionnelles et de requalification des emplois définies pour tous, articuler accroissement des rémunérations, révision des grilles de classification et déroulement de carrière.

3135. Les fédérations CFDT dans le secteur privé parviendront ainsi à maintenir durablement les minima professionnels au-dessus du SMIC. Elles s'assureront que les nouvelles grilles de classification permettent les politiques salariales définies précédemment. Dans les fonctions publiques, le minimum de rémunération devra suivre la même évolution.

3136. Dans les fonctions publiques, les règles inhérentes au statut, la nécessaire cohérence d'ensemble ne doivent pas faire obstacle à des politiques sociales contractuelles, sectorielles et décentralisées plus hardies. Des réflexions seront menées en ce sens, des expérimentations développées.

314. Conditions de travail.

3140. Dans le champ des conditions de travail, les organisations CFDT s'emploient à défendre le droit des salariés à la santé, ce qui implique :

3141. — le développement d'une politique de prévention des atteintes à l'intégrité physique des salariés ;

3142. — l'amélioration des moyens d'action des CHSCT et des services chargés de la prévention dans les entreprises ; leur généralisation dans les fonctions publiques ; l'élargissement de leur mission au problème de l'environnement ;

3143. — la prise en compte des aspirations des salariés à une plus grande maîtrise de leur travail;

3144. — la reconnaissance, notamment par le droit d'expression, du rôle que jouent les salariés par leurs savoir-faire et leurs capacités de régulation dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

3145. Les organisations CFDT demandent que ces besoins soient pris en considération par les concepteurs des équipements de travail le plus en amont possible et de façon négociée.

4. Développer et resyndicaliser la représentation collective

400. La CFDT est disposée à relever le défi en procédant à une réflexion sans tabou, en sachant que la généralisation d'une représentation collective syndicale suppose des adaptations sérieuses des systèmes et règles actuels, en ayant conscience des oppositions et résistances patronales sur ce dossier.

401. Le congrès mandate le BN pour qu'il élabore des propositions et méthodes susceptibles d'atteindre un tel objectif et qui garantissent :

4010. — une représentation collective professionnelle et inter-entreprises à tous les salariés des petites entreprises dépourvues de représentation interne ;

4011. — une progression significative des élus sur listes syndicales.

402. Les différentes fonctions syndicales et représentatives (DS, DP, CE, CHSCT) seront réexaminées pour y apporter les aménagements et simplifications nécessaires.

5. Protection sociale : des réponses aux défis de notre temps

50. LA PÉRENNITÉ DE NOTRE SYSTÈME DE PROTECTIONS SOCIALE EST INDISSOCIABLE DE SA MODERNISATION.

500. L'autonomie de la Sécurité Sociale à l'égard de l'Etat doit être renforcée. Des relations contractuelles rénovées entre l'Etat et la Sécurité Sociale s'imposent.

51. DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ.

510. Notre objectif est de promouvoir l'égalité d'accès à des soins de qualité pour tous et la généralisation de la couverture des soins.

511. La maîtrise de l'évolution des dépenses de santé doit être fondée sur la notion de contrat négocié entre les professionnels de santé et les structures de soins, garantissant les meilleurs soins au meilleur coût.

512. La politique de santé s'appuie aussi sur le développement de la prévention, une évaluation efficace des techniques et une évolution des pratiques médicales.

52. LA POLITIQUE FAMILIALE DOIT S'ADAPTER pour faire face aux évolutions de la société. La CFDT propose :

520. — de permettre de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, en développant de nouveaux services aux familles (crèches, halte-garderies, gardes à domicile, ...) ; en négociant les mesures allégeant les contraintes professionnelles (congé pour enfant malade, congé parental...) ;

521. — d'inscrire la politique familiale dans une démarche de partenariat avec l'Etat, les collectivités locales, les associations, les comités d'entreprises.

53. LES RETRAITES apparaissent comme le défi majeur des prochaines années.

530. La CFDT est opposée à la remise en cause de l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans. Elle renouvelle sa revendication d'une évolution parallèle du pouvoir d'achat des actifs et des retraités.

531. Pour la CFDT, la retraite est un revenu de remplacement assurant 75 % du salaire antérieur, pour une carrière complète, avec une correction plus favorable aux plus bas revenus.

532. En corollaire, le taux obligatoire pour les retraites complémentaires des salariés du privé doit être porté à 6 % pour l'ARRCO et à 16 % pour l'AGIRC.

533. Les fortes disparités existant entre les multiples régimes animés par des logiques différentes seront examinées en conséquence. Sur ces mêmes bases, une plus grande cohérence d'ensemble entre tous les régimes sera recherchée.

534. L'entrée de plus en plus tardive dans la vie active, l'allongement constant de l'espérance de vie sont des facteurs nouveaux à prendre en compte.

535. La pérennité des systèmes des retraites par répartition, le renforcement de la solidarité entre générations, la garantie d'un niveau de pension conforme à nos exigences ne peuvent trouver de réponses dans la seule et constante augmentation des cotisations.

536. Un nouvel équilibre devra être trouvé entre durée de cotisation et âge de la retraite à taux plein. Ceci permettra aussi une réduction des inégalités entre catégories sociales aux durées de vie active et de retraite très différentes.

537. Concernant la dépendance des personnes âgées, la CFDT revendique la mise en place d'une prestation spécifique dans le cadre d'une politique nationale du mieux vieillir. Le dispositif de prise en charge (services, établissements) doit être étendu et mieux coordonné.

6. Les moyens de notre action

60. UN RAPPORT DE FORCES FAVORABLE.

600. Le développement de la syndicalisation, de pratiques syndicales participatives et des convergences avec les organisations syndicales réformistes participe à la création d'un rapport de forces favorable à l'avancée de nos objectifs revendicatifs.

61. D'UNE POLITIQUE D'ACTION PERTINENTE A UNE FORCE SYNDICALE INFLUENTE.

610. Dans la continuité des orientations du 41e congrès, les objectifs et positions de cette résolution fixent le cadre et la cohérence des politiques d'action des organisations CFDT pour les trois années à venir.

611. La Confédération assurera l'impulsion, l'animation et la coordination dans leur mise en œuvre, sans se substituer à la responsabilité des organisations confédérées dans la définition et la conduite des politiques qui les concernent.

612. Cette responsabilité des organisations confédérées est à renforcer pour donner à nos stratégies revendicatives leur impact et leur efficacité maximum, pour permettre aux salariés de mieux identifier la CFDT à partir de leurs préoccupations professionnelles et locales et d'accroître leur confiance en l'action collective.

613. Cela suppose une traduction plus audacieuse de nos objectifs communs en programmes concrets et revendications diversifiées, une capacité de propositions et d'impulsion revendicative plus offensive et plus lisible, un souci constant de popularisation et de vulgarisation de nos positions et résultats en direction des salariés et de l'opinion publique.

62. DE LA REVENDICATION À LA NÉGOCIATION : LA CFDT EN ACTION.

620. Les revendications CFDT sont une synthèse entre les aspirations individuelles, les intérêts communs du collectif qu'elle concerne et l'intérêt solidaire des salariés, retraités et chômeurs tel que le conçoit la CFDT.

6200. Toutes les revendications d'une catégorie ou d'un collectif ne sont pas automatiquement relayées par la CFDT.

6201. C'est à travers la revendication, traduction/adaptation de nos objectifs généraux aux réalités professionnelles ou géographiques que les salariés identifient la CFDT, qu'ils jugent de sa crédibilité et qu'ils se l'approprient.

6202. La pertinence d'une revendication et sa portée transformatrice, l'écho qu'elle recueille à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ou de la profession sont le premier élément du rapport de forces.

621. La négociation reconnaît et organise l'expression d'intérêts conflictuels. Par la réalisation de compromis successifs, elle permet un débouché aux revendications et la structuration des relations sociales ; elle constitue le moyen privilégié du changement et du progrès social.

6210. Avancer dans cette conception de la négociation appelle des évolutions radicales dans le comportement des pouvoirs publics et du patronat.

6211. Pour atteindre sa pleine efficacité, la politique contractuelle doit être généralisée, principalement organisée autour de la branche et mieux structurée. Les accords sur lesquels elle débouche engagent les parties signataires.

6212. Ceux-ci doivent être conclus pour des durées déterminées, prévoir leurs modalités d'application, de suivi et d'évaluation, l'échéance de leur réexamen.

6213. Les moments de la négociation doivent permettre l'organisation de temps forts revendicatifs rendant les enjeux lisibles par tous et favorisant la création d'un rapport de forces favorable. La valorisation des résultats conditionne l'intérêt des salariés pour la négociation.

6214. L'activité revendicative ne s'arrête pas à la signature d'un accord. Son application appelle vigilance, contrôle, bilans périodiques, interventions et initiatives syndicales.

6215. La généralisation de la négociation d'entreprise est un objectif à porter au niveau de la branche.

622. La fonction de représentation dans les CE, les organismes paritaires et les institutions est constitutive de la fonction revendicative.

6220. Elle appelle à une articulation nouvelle et dynamique avec les autres fonctions revendicatives à tous les niveaux.

63. L'EUROPE : UNE NOUVELLE DIMENSION DE NOTRE ACTION.

630. La dimension européenne doit être intégrée dans chacun de nos axes revendicatifs.

631. L'Europe sociale doit se construire à travers sa double dimension législative et contractuelle. L'accord intervenu entre la CES, l'UNICE (1) et la CEEP (1) ouvre le champ des relations conventionnelles européennes et le résultat du Sommet de Maastricht donne des responsabilités et ouvre des espaces aux partenaires sociaux pour combler le déficit social européen. Ils sont autant de points d'appui pour initier des accords généraux, sectoriels et dans les entreprises européennes. Les pouvoirs politiques peuvent et doivent donner corps à l'Europe sociale.

632. Le développement des comités de groupe européens est une première reconnaissance d'une réalité sociale européenne.

633. Après la décision du Congrès de Luxembourg de la CES de constituer une confédération authentique, mandatée pour négocier avec les employeurs et représenter les salariés auprès des instances européennes, l'effort de structuration de la CES, notamment des CSE (1) doit être poursuivi pour atteindre ses objectifs.

(1) CPE : Commission paritaire de l'Emploi - COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'Emploi - OMA : Organisme mutualisateur agréé - UNICE : Union des confédérations d'industries et d'employeurs en Europe - CEEP : Centre européen de l'entreprise publique - CSE : Comité syndical européen.

Bugat

Avril

SYNDICALISATION : UNE DYNAMIQUE EST ENCLENCHÉE

« La syndicalisation est une question décisive qui met en jeu la nature même du syndicalisme. La densité et la qualité des rapports entre les salariés et le syndicat dépendent de manière décisive du nombre des adhérents et de la place qui leur est faite. La construction d'un syndicalisme d'adhérents fait donc partie intégrante du projet syndical de la CFDT » (Strasbourg 1988).

L'augmentation des adhérents vise plusieurs objectifs. Tout d'abord renforcer l'efficacité revendicative par une meilleure connaissance et prise en charge diversifiées des aspirations des salariés, par une capacité plus forte de mobilisation permettant la production d'avancées réelles.

Ensuite faire vivre la démocratie syndicale en donnant aux adhérents une place et un rôle déterminant dans l'activité syndicale, en développant des pratiques participatives en direction des salariés afin que l'organisation syndicale soit le lieu où se nouent et s'affirment des identités collectives.

Enfin renforcer notre indépendance syndicale, renouveler le tissu militant et au final conquérir une légitimité nouvelle auprès des salariés.

La construction d'un syndicalisme d'adhérents est donc à la fois une action spécifique pour développer l'adhésion, multiplier les lieux d'implantation, fidéliser les adhérents et une option qui irrigue l'ensemble des fonctions du syndicalisme.

Les éléments les plus visibles du travail engagé, ce sont bien sûr les résultats quantitatifs. Après 11 années de perte, le nombre des adhérents de la CFDT progresse : +0,65 % en 1989 ; +3,65 % en 1990 ; une dynamique est enclenchée.

3 OBJECTIFS À LA SÉANCE SPÉCIALISÉE :

1. Le travail spécifique sur la syndicalisation produit ses premiers résultats. Divers moyens ont été mis en œuvre par les organisations : amélioration du fonctionnement et de l'accueil, développeurs, contrats et plans de développement, généralisation du PAC, formations spécialisées, etc.

Quelle est la nature des actions et investissements réalisés ? Quels résultats en nombre d'adhésions et d'implantations nouvelles ?

2. Au-delà de ces aspects directement quantifiables, les débats devront permettre de réaliser une évaluation plus qualitative des effets produits dans tous les domaines de l'activité syndicale.

Quelles conséquences réelles de l'augmentation du nombre d'adhérents sur la capacité revendicative, sur le renouvellement des pratiques syndicales, sur la définition du statut de l'adhérent comme sur la structuration et la composition des collectifs ?

3. La réussite, à long terme, nécessite de durer sur l'objectif comme de poursuivre la réflexion et l'expérimentation de nouvelles voies d'accès à la syndicalisation :

— Comment généraliser et amplifier les efforts de syndicalisation ? Quelles articulations avec les nécessaires adaptations en terme de structuration, de formation et d'information ?

— Quelles évolutions de l'adhésion : expérimentation du chèque syndical, adhésion qualifiante, la recherche de formules apportant des avantages spécifiques aux adhérents y compris par la négociation ?

Un éclairage sur la réalité de l'adhésion, la place et le rôle des adhérents, dans l'activité syndicale dans quelques pays européens permettra d'élargir les échanges et la réflexion.

1. Une action volontariste

La meilleure manière d'évaluer le chemin parcouru est encore de reprendre brièvement le diagnostic de 1985.
Les causes de la désyndicalisation sont analysées comme multiples et complexes, se traduisant par d'importants dysfonctionnements dans la pratique syndicale.
La décision de réagir, puis d'organiser un effort méthodique et durable pour d'abord arrêter l'hémorragie, puis ensuite retrouver une dynamique de développement, va progressivement imprégner les fédérations et régions.
Le facteur temps joue ici un rôle important. Rien d'étonnant quand il s'agit de modifier en profondeur des pratiques et comportements militants et atteindre une majorité de syndicats et sections.
La première impulsion sera confédérale, la mise en place du GAPS (Groupe d'Action Pour la Syndicalisation) a permis de construire le contenu d'un travail spécifique sur la syndicalisation.
Aujourd'hui, dans la quasi totalité des organisations, une fonction et des responsables de développement ont été mis en place, des objectifs ciblés et des moyens déterminés.
Diverses activités sont mises en œuvre, rencontres-confrontations des militants, opérations fédérales ou régionales de rencontre avec leurs collectifs locaux, plans et contrats de développement, réflexions sur les pratiques syndicales, amélioration de l'accueil, de la communication et de la formation, ouverture des chantiers Petites Entreprises...

La mise en place de développeurs se poursuit (environ 200). Leur travail est axé principalement sur l'écoute, le diagnostic et le fonctionnement des équipes syndicales avec la volonté de créer des pratiques porteuses d'adhésion et de fidélisation des adhérents. Leurs résultats sont significatifs et portent maintenant pour les premiers sur plusieurs années. Les fédérations et régions sont donc entrées dans la phase de démultiplication mais à des niveaux divers, certaines ne sont qu'au tout début du processus alors que pour d'autres la généralisation est bien entamée.
La réflexion s'est également poursuivie sur la recherche de nouvelles formes d'adhésion et de formules apportant des avantages spécifiques aux adhérents dans la négociation. La première concrétisation s'est traduite par l'expérimentation du chèque syndical à AXA et Cernay.

Le redressement de la courbe des adhésions est sans doute pour la CFDT l'événement le plus significatif depuis le congrès de Strasbourg.
Dès 1989, avec + 0,65 %, la CFDT renouait, après 11 années de désyndicalisation, avec la progression de ses adhérents.
+ 3,65 % en 1990, c'est une véritable dynamique qui est enclenchée, la quasi totalité des fédérations et régions progressent ; certaines enregistrant des progressions supérieures à 5 %, voire 10 %.
Cette valorisation nécessaire des résultats ne doit pas masquer le chemin qu'il reste encore à parcourir. Des objectifs ont été fixés par le conseil national de janvier 1990 : amplifier le travail de développement, augmenter le nombre des développeurs pour arriver à 300 en fin 1992, une démultiplication grandeur nature dans 8 unions départementales.
Le fonds d'organisation confédéral 1991/1996 consacre 60 % de sa dotation au financement de projets de développement et à la mise en place de développeurs, et fixe deux priorités nationales : les Services et la région parisienne.

2. Évaluer les autres progressions

Les évolutions souhaitées ont été débattues et décidées notamment dans le texte de la Commission 3 du congrès de Strasbourg.
Très concrètement le développement du nombre des adhérents, leur fidélisation dans la durée, l'élargissement des lieux d'implantation comme la structuration des équipes dépendent de l'activité syndicale déployée au quotidien.
Les résultats enregistrés en 1989 et 1990 ne s'obtiennent pas, sans modifications des modes d'intervention du syndicalisme et du fonctionnement collectif.
Pour autant, ces changements sont-ils suffisamment diffusés et ancrés dans le réseau des 100 000 militants et élus CFDT ? La réponse est ici nette et sans contestation : sûrement pas. Modifier les pratiques et les comportements sur une grande échelle demande de la constance, plus de temps et de moyens pour irriguer la majorité des sections syndicales.

1. LA RECHERCHE D'UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ REVENDICATIVE

Pour être plus efficace, le syndicalisme doit tisser des liens réguliers avec ses adhérents et les salariés, en les consultant, en les informant et en les associant à ses décisions et actions.
Les premières évolutions sont en marche, d'abord là où notre présence est forte, organisée et dynamique :
— recherche d'une implication réelle des adhérents et salariés, pratiques d'enquêtes et de consultation ;
— volonté de mieux prendre en compte les préoccupations professionnelles et de mieux saisir la complexité de la réalité sociale de l'entreprise ou de l'administration.
Des initiatives fédérales sont parfois venues impulser ou conforter ces évolutions.

Cette volonté de redynamiser la fonction revendicative concerne autant l'élaboration de la revendication, l'amélioration du rapport de forces que le choix d'une politique contractuelle permettant la production d'avancées réelles et concrètes et la valorisation des résultats.

QUESTIONS : Quelles sont les évolutions en cours sur le terrain revendicatif ? L'augmentation du nombre des adhérents, leur implication dans l'activité syndicale permettent-elles des progrès réels dans la recherche d'une plus grande efficacité revendicative ? Quels moyens sont pris par les syndicats pour que ces changements souhaités irriguent davantage de collectifs d'entreprises.

2. LES PETITES ENTREPRISES

Le premier contact avec le syndicalisme, pour les salariés des petites entreprises est souvent lié à des difficultés d'ordre individuel, souvent à la dernière extrémité. De ce fait, la demande de défense juridique s'accroît, mais bien souvent dès lors que le service est rendu, le contact disparaît.
Cette situation a conduit des syndicats et de nombreuses structures interprofessionnelles à améliorer l'accueil de ces salariés, et à préciser les conditions d'intervention des militants, des services ou associations juridiques. L'obligation d'adhérer pour être pris en charge syndicalement a nettement progressé au détriment de la seule rémunération de l'acte de défense. L'évolution législative sur la défense juridique devrait permettre d'aller très rapidement à la généralisation de cette pratique.

QUESTIONS : Ces changements sont-ils généralisés ? Quelles sont les réponses apportées à la fidélisation durable de ces adhérents ? Quels moyens sont pris pour cela : PAC, informations régulières... ? Ce travail de défense des salariés est-il utilisé pour une implantation syndicale adaptée aux très petites entreprises ?

3. DES PRATIQUES SYNDICALES PLUS PARTICIPATIVES

Depuis quelques années, l'habitude de « faire pour » et non « faire avec » s'est généralisée avec le sentiment profond faute de temps et moyens de ne pouvoir faire autrement.
Des équipes syndicales, à des degrés divers, commencent à modifier leurs pratiques, se fixent des priorités, cherchent un équilibrage entre le temps consacré à la représentation et celui utilisé pour établir des liens réguliers avec les salariés. Les adhérents ont ici un rôle particulier.
Deux exemples, non exhaustifs, peuvent illustrer ces évolutions :

- Le premier concerne le déficit de relations des militants et élus syndicaux avec les salariés. Les pratiques d'enquêtes, la consultation, la réunion d'adhérents et/ou de salariés font ou refont partie de l'arsenal des pratiques syndicales. Les tournées régulières d'ateliers, de services, de bureaux permettent d'afficher la présence syndicale et de mieux prendre en compte la diversité des préoccupations. Ces pratiques sont encore loin d'avoir l'ampleur nécessaire pour donner toute sa visibilité au « participatif syndical ».
- La communication, l'information aux salariés constituent le deuxième exemple. Ici également les constats réalisés montrent une communication, abandonnée en quelques années aux employeurs ou aux directions.

Aujourd'hui, la rénovation de la communication syndicale est en cours, les journaux, les bulletins, l'utilisation de l'audiovisuel sont davantage centrés sur la vie de l'entre prise. Les efforts sont ici réels même si la balance penche toujours du côté de l'information d'origine employeur.

QUESTIONS : Ces 3 dernières années, les contacts et les rapports des équipes syndicales avec les salariés se sont-ils modifiés en quantité et en qualité ?

Les tournées régulières d'ateliers, de services et de bureaux, l'amélioration de la communication, l'association du plus grand nombre aux activités syndicales deviennent-elles des pratiques partagées et mises en œuvre à grande échelle ? Quelles sont les conséquences de ces pratiques plus participatives sur le nombre des adhérents, sur les relations avec les salariés, les résultats aux élections professionnelles ?

4. UNE PLACE ET UN RÔLE SPÉCIFIQUE POUR LES ADHÉRENTS

Ici, la progression par rapport à l'objectif est réelle au regard de la situation quatre ou cinq ans en arrière.
Les préalables à l'adhésion, idéologiques ou catégoriels (cadres) ou pour d'autres raisons ont nettement reculé. Le statut propre de l'adhérent s'est affirmé, la confusion longtemps entretenue entre adhésion et militantisme régresse. Le fait que ce soit l'adhérent qui choisisse le niveau de sa participation à la vie syndicale fait son chemin. La proposition de l'adhésion fait un retour en force.
C'est dans le domaine de l'information spécifique aux adhérents que les progrès sont les plus rapides après une période d'information « tous salariés ». Un point d'équilibre est en train de se trouver entre l'information aux adhérents et l'information aux salariés en tenant compte à chaque fois des réalités propres à chaque situation.

QUESTIONS : Comment poursuivre et amplifier la mise en place du statut de l'adhérent ? Quelles implications de l'adhérent sont réalisées dans l'activité syndicale ? Quel equilibre trouver entre les droits des adhérents, leur place et leur rôle spécifiques dans la vie syndicale et la volonté de développer des pratiques plus participatives associant le plus grand nombre de salariés ?

5. STRUCTURATION ET COMPOSITION DES COLLECTIFS

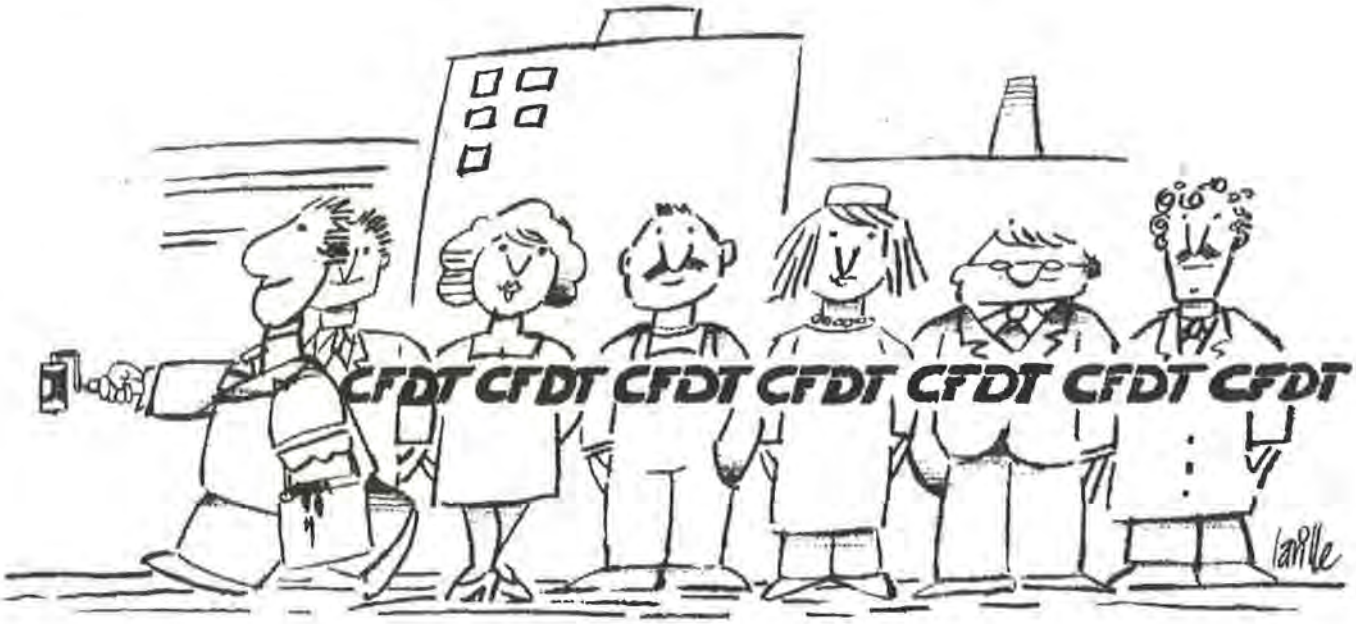
Le constat sur la structuration et le fonctionnement des équipes syndicales d'entreprise était, en 1985, plus qu'alarmant.
Les moyens pris ont été divers : tournées du GAPS, les opérations fédérales ou régionales de rencontre de leurs collectifs locaux, les rencontres de militants, les formations adaptées et notamment l'important chantier des militants d'entreprises.
Ces initiatives ont permis dans de nombreuses situations la mise en plat du fonctionnement, la recherche des potentialités des équipes et parfois le renouvellement

des militants. Il faut noter également l'arrivée de jeunes militants, hommes et femmes ayant par rapport au syndicalisme et au militantisme des approches nouvelles.
Un exemple montre dans ce domaine qu'il est possible en quelques années de généraliser des modifications : la rigueur dans la gestion des adhérents s'est nettement renforcée : développement du PAC, utilisation de GESSY, mise en place de fichiers d'adhérents, suivi de ces adhérents, rencontres conviviales d'adhérents, etc.

QUESTIONS : Quels sont les signes les plus visibles de l'amélioration du fonctionnement et de la structuration des collectifs ?
L'arrivée de militants jeunes, hommes et femmes se concrétise-t'elle dans vos syndicats ? Quelles mesures spécifiques sont prises pour l'adhésion et l'accession à des responsabilités de femmes ? Quelles sont nos initiatives pour mieux lier développement, formation et structuration ?

3. Des questions de fond aux interrogations nouvelles

Eclaircies ou tendance de fond ? Le bilan tiré montre les évolutions positives. Après les années noires de la désyndicalisation, nous disposons d'atouts pour réussir la revitalisation du tissu militant et le développement de notre nombre d'adhérents.
Pour autant, nous ne sommes pas encore au bout de la généralisation des efforts permettant d'obtenir des effets masses, que ce soit dans le travail spécifique sur la syndicalisation, dans le renforcement de l'efficacité revendicative ou dans l'évolution des pratiques et des fonctionnements.
La dynamique réelle, enclenchée, n'a pas fait disparaître les questions de fond posées au syndicalisme, alors que des interrogations nouvelles se posent au fur et à mesure des avancées.
Citons rapidement ici 3 questions de fond :
— le taux de syndicalisation reste trop faible, le nombre des implantations trop limité notamment dans les plus petites entreprises ;
— les progrès de la syndicalisation n'ont pas à un niveau général, des conséquences sur les résultats électoraux, ni sur la montée des abstentions et des élus non syndiqués ;
— l'image du syndicalisme reste trop dégradée ce qui pose avec acuité le rapport du syndicalisme aux salariés ; pointer ces questions de fond ne fait que renforcer la nécessité de poursuivre et amplifier l'effort de développement et de traiter les interrogations nouvelles issues des premiers résultats ;
— le développement du nombre des adhérents, l'augmentation sensible de nos implantations, exigent la mise en synergie des efforts, un véritable travail d'encadrement en terme de structuration, de formation ou d'information ;
— la nécessité de passer à la vitesse supérieure dans la démultiplication s'accompagne d'un approfondissement de la réflexion. Comment durer sur l'objectif ? Comment fidéliser adhérents et sections syndicales ? Quelle place pour les développeurs dans l'organisation, quelle articulation de leur rôle avec celui des structures politiques ? Comment consolider la fonction syndicalisation et mieux évaluer et valoriser les résultats ;
— la réflexion sur l'expérimentation de nouvelles formes d'adhésion devra s'enrichir des enseignements des deux premiè res expérimentations. Quelles conditions réunir pour augmenter leur nombre et aboutir sur l'objectif d'une évolution forte du taux d'adhésion dans les entreprises concernées ;
— quelles réflexions poursuivre sur la recherche de formules apportant des avantages spécifiques aux adhérents, y compris par la négociation ?
— quelle utilisation du réseau de compétences de la CFDT ? Il y a, ici, des ressources trop souvent inexploitées et notamment le réseau de plusieurs milliers de militants investis dans les institutions hors entreprises de la protection sociale et insuffisamment insérés dans les structures syndicales. Ces compétences accumulées peuvent créer, dans les domaines concernés, un véritable service à l'adhérent.
Il ne faut pas surestimer ce qui bouge. Bien des collectifs connaissent encore des difficultés, bien des équipes n'ont pas encore pris leur part au développement de la CFDT.
Il nous faut aussi éviter de broyer du noir, les premiers résultats sont autant d'incitations à investir plus fortement et plus durablement sur la priorité développement, et ainsi réduire l'écart entre notre ambition d'un syndicalisme d'adhérents et la réalité actuelle.



Ramseh

AGIR CONTRE LES EXCLUSIONS

A. Objet du débat au congrès

En inscrivant à l'ordre du jour du Congrès ce débat contre les exclusions, le Bureau National a conscience de deux écueils à éviter : celui de vouloir globaliser le problème, ce qui ne permettrait pas d'être efficace et celui inverse de voir le débat accaparé par les spécialistes, le rendant insaisissable par tous ceux qui ne le sont pas mais doivent pourtant être partie prenante de notre action.
Le débat aura trois objectifs :

— valoriser et donner une cohérence à l'action entreprise par de nombreux militants et équipes CFDT sur ce terrain difficile ;
— faire en sorte que ces thèmes soient pris en compte dans l'action syndicale sur le lieu de travail ;
— débattre et mieux définir nos revendications prioritaires sur l'emploi, le territoire, la formation.

B. Un constat

L'EXCLUSION : UN CUMUL DE HANDICAPS

Le phénomène de l'exclusion s'est largement enclenché depuis 10 ans, d'abord par la mise à l'écart des immigrés, ensuite, accentué par l'arrivée importante de jeunes sans formation professionnelle sur un marché du travail qui nécessite d'être performant, enfin par des départs de travailleurs âgés difficilement reclassables.
Cette logique de l'exclusion n'a pas été enrayée par le traitement social du chômage.

L'exclusion se concentre sur une population qui cumule les handicaps, liés à l'urbanisme, aux mauvaises conditions de logement et d'environnement, à la cohabitation inter-ethnique, au chômage, à l'échec scolaire. Elle est source d'autres déficits et discriminations : culturel, accès aux droits sociaux, liens relationnels...
C'est ce cumul de déficits et de handicaps qui, lorsqu'il est vécu par un même individu, en fait rapidement de lui un exclu, un nouveau pauvre.
Progressivement, cette exclusion s'amplifie géographiquement : des zones de sous-développement se constituent, elles regroupent des populations déqualifiées vouées au sous-emploi, renvoyées à elles-mêmes, habitant des quartiers déconnectés des centres villes.
Face à ce phénomène, la capacité de la société française à intégrer et à offrir des perspectives d'avenir à une partie de sa population est en cause.

L'OBJECTIF DE LA CFDT

Renforcer l'action syndicale contre les exclusions.
Renforcer l'action syndicale contre les exclusions suppose en premier lieu de s'appuyer sur les militants qui dans leur activité professionnelle interviennent dans ce domaine car leur expérience constitue un apport irremplaçable. Le malaise de ces professions est réel, en partie dû aux complexités des situations, aux clivages administratifs et à la dispersion des responsabilités. La CFDT peut et doit être un lieu de regroupement et de mise en synergie.
Par ailleurs l'action dans l'entreprise doit se développer et franchir une étape nouvelle : faire de l'action contre les exclusions une action de toute l'organisation. La CFDT doit se fixer un objectif, faire en sorte que les populations concernées prennent elles-mêmes en charge leurs problèmes. Pour conduire à bien cette ambition, il est nécessaire de peser à tous les niveaux :

l'entreprise, l'Etat, les différentes collectivités, le secteur associatif. En pesant sur l'Etat, nous voulons faire en sorte qu'il assume une cohérence entre les acteurs et favorise en priorité les actions privilégiant le partenariat.

DÉVELOPPER LE PARTENARIAT

L'interdépendance des causes de l'exclusion impose une mise en commun des moyens d'action et la recherche de démarches convergentes avec d'autres partenaires (associatifs ou non), locaux et nationaux. Les structures interprofessionnelles de la CFDT sont à même d'engager ce travail.
En effet, nous devons fédérer les initiatives de chacun des militants qui agit et réfléchit sur l'insertion. Mettre en relation avec ceux qui militent en priorité dans l'entreprise, ceux qui représentent la CFDT dans le secteur du logement (CIL, COPARIL, CDH, HLM) des immigrés (CRIPI) ; du RMI (CDI), du secteur social, du tourisme social ; des organismes de formation... Tel est un des objectifs visés par notre organisation syndicale. Nous avons peu de temps pour le réaliser. Ce lien nécessaire à amplifier représente un enjeu capital, car le syndicalisme ne peut laisser se développer en marge de la société des groupes d'individus sans avenir. Il est urgent d'agir au-delà du noyau dur représenté par les salariés à statut bien insérés et dont les avantages à terme apparaîtraient comme des privilèges face à une population de chômeurs et de salariés de plus en plus précarisés.
Les vingt propositions de la charte emploi de la CFDT sont un moyen de prévenir en amont les phénomènes d'exclusion. Notamment quatre d'entre elles, ont un rapport direct avec l'insertion (RMI, handicapés, discrimination à l'embauche des travailleurs immigrés, partenariat à opérer avec les enteprises d'insertion). Ces quatre propositions devront rapidement se concrétiser par l'ouverture de chantiers.

LE PARTI PRIS DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS

Nous prenons le parti pris d'intégrer dans notre action le traitement des problèmes que pose l'immigration. Nous devons veiller à ce que le traitement des « exclus » ne conduise pas à préférer les nationaux aux étrangers, ou les ressortissants de la CEE à ceux d'autres nationalités (recrutement, formation, conversion, emploi, logement...).
L'immigration fait partie du paysage social. Prétendre la traiter isolément du reste, c'est prendre le risque de semer (involontairement) l'illusion qu'un bon traitement, radical ou non, réglerait définitivement le problème. Il n'en sera jamais ainsi, les pressions du Sud, les bouleversements survenus à l'Est font que désormais notre horizon permanent est celui du métissage. C'est vrai aussi pour notre action syndicale : elle doit intégrer cette donnée dans tous les secteurs et nous parions, comme le montre l'apport des immigrations à l'histoire du mouvement ouvrier, qu'elle saura toujours s'en enrichir.

C. Des objectifs

Pour concrétiser ces objectifs la CFDT veut centrer son action sur trois terrains :

1. L'INSERTION ET L'EMPLOI : AGIR DANS ET DEPUIS L'ENTREPRISE :

— Réussir l'insertion par l'emploi : tel est le défi qui nous est posé.
Il faut donc contribuer à créer de l'emploi en quantité qui favorise l'insertion des individus les moins « performants ». La seule voie pour insérer un chômeur c'est de lui procurer une activité, un salaire, un statut qui lui permettraient de retrouver dignité et reconnaissance sociale.
Ce qui rend une société compétitive, c'est sa cohésion sociale, sa capacité à mobiliser les compétences de tous. L'entreprise ne pourra pas se développer dans un environnement social dégradé. Elle a intérêt à s'opposer à une dynamique de l'exclusion qu'elle entretient à travers les licenciements. Favoriser une dynamique de l'insertion nécessitent une action préventive.
Engagés dans des négociations multiples dans les entreprises, dans les branches professionnelles, au niveau d'un bassin d'emploi, nous devons aujourd'hui y intégrer la dimension « insertion » afin d'ouvrir l'entreprise, la profession aux bas niveaux de qualification. Pour cela, plusieurs objectifs sont à poursuivre :
— développer l'apprentissage et la formation en alternance en veillant aux conditions d'accueil, de suivi (tutorat) et de débouchés sur l'emploi ;
— développer la gestion prévisionnelle et préventive des emplois pour favoriser l'adaptation des compétences en évitant l'exclusion des personnels les moins qualifiés ;
— négocier une meilleure organisation du travail permettant l'embauche et le maintien du plus grand nombre d'emplois y compris pour les moins qualifiés ;
— négocier des plans et des moyens de formation afin d'intégrer des personnes extérieures engagées dans un processus d'insertion ;
— inviter les CE, en partenariat avec les acteurs locaux de l'insertion, à soutenir,

voire stimuler les initiatives de ces acteurs dans différents domaines : loisirs vacances, petite enfance, loisirs de proximité, formation, etc. ;
— inciter les partenaires sociaux dans l'entreprise à prendre en compte la dimension sous-traitance et environnement local, à participer à la dynamique du développement du tissu économique et social qui les entoure, à engager des relations parternariales efficaces avec les organismes qui oeuvrent à l'insertion (l'ANPE, missions locales, comités de bassins d'emplois...).
Le dernier Forum des CE, tout comme le rassemblement du 12/9/91, ont montré des équipes syndicales engagées dans des actions d'insertion et travaillant avec des associations : sur le RMI, la formation des ouvriers spécialisés, l'aide aux chômeurs, l'insertion des handicapés, la précarité et l'exclusion des droits sociaux.

2. AGIR DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

L'école, a été un des meilleurs outils d'intégration. Les processus de démocratisation de l'enseignement ont favorisé l'accès du plus grand nombre aux savoirs et à la qualification, synonymes pendant longtemps d'accès à l'emploi et d'insertion.Les modifications rapides des systèmes productifs, l'évolution technologique, sur fond de morosité économique ont entraîné une rupture dans l'adéquation emploi/formation et l'école a désormais du mal à corriger leurs handicaps sociaux et familiaux.
Et malheureusement toutes les statistiques montrent que la formation professionnelle continue — l'école de la deuxième chance qu'a été aussi dans le passé la promotion sociale — ne fait que renforcer les inégalités nées de la formation initiale et les exclusions qui en découlent.
Quatre directions d'action nous semblent indispensables :
1) Renforcer tous les dispositifs mis en place pour contrebalancer les disparités liées à l'origine socio-professionnelle des élèves. La démarche des ZEP doit être approfondie. Mais d'autres problèmes doivent être posés et débattus.
2) Valoriser le rôle et l'action des enseignants des zones défavorisées qui doivent, en synergie avec d'autres acteurs, agir sur l'environnement de l'école.
3) Ouvrir l'accès de l'insertion par l'alternance des jeunes à toutes les entreprises et les professions. Les contrats d'adaptation, d'orientation et de qualification améliorés par l'accord du 3 juillet 1991 sont les formules les plus abouties d'insertion des jeunes par l'emploi. Il reste à en développer l'utilisation.
4) Améliorer l'image et la qualité de l'enseignement professionnel :
— les LEP doivent être modernisés, soutenus par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. De nouvelles formes de cogestion doivent être inventées ;
— l'apprentissage doit être amélioré et développé... ;
— une nouvelle étape de coopération Education-profession doit être franchie : l'information scolaire et professionnelle doit être modifiée, être plus précoce et intégrer l'apport des professions ; les partenaires sociaux doivent avoir plus de responsabilités dans la définition des diplômes (CAP...) ;
— les jumelages écoles-entreprise et la superposition bassins d'emploi-bassin de formation doivent être multipliés et accentués.

3. REVALORISER LES QUARTIERS, LES TERRITOIRES DE L'EXCLUSION

Les territoires de l'exclusion sont caractérisés par des déficits dans le domaine de l'éducation, des services publics, des commerces, de l'emploi, et de l'urbanisation. La ville mais aussi la campagne sont concernées. Les problèmes posés par la disparition et le manque d'activités agricoles et industrielles, en zone rurale, le montrent bien.
Désertification rurale et concentration urbaine entraînent un déséquilibre qui crée l'exclusion (80 % de la population vit actuellement sur 20 % du territoire).
Les quartiers dégradés constituent aujourd'hui le lieu où l'exclusion est la plus voyante et où l'action à mener est la plus délicate, la plus complexe.
Les causes de cet état de fait sont connues. L'enjeu est d'éviter qu'elles ne se reproduisent, ce qui suppose une forte mobilisation de tous les acteurs, car il s'agit de revaloriser ces quartiers. Le syndicalisme doit y contribuer sur les objectifs à sa portée et qui le concernent :

1) Mettre en oeuvre le droit à un habitat de qualité pour tous (logement, confort, environnement...).

2) Lutter contre la désertification en emplois et en services. La rareté de ces emplois accentue la coupure avec la ville qui est un lieu d'habitation mais aussi un lieu de vie, de commerce, de travail, d'échanges, de spectacles et de fêtes.
— Il s'agit donc d'implanter ou de ré-implanter les services, en particulier publics et au-delà, de motiver les personnels compétents et formés, pour y travailler durablement.
— Il s'agit aussi, par les interventions au niveau local, de favoriser l'activité et l'emploi sur place, en trouvant des mécanismes qui favorisent au premier chef l'emploi des résidents de ces quartiers, notamment par des discriminations positives.

3) Ré-introduire la citoyenneté et l'égalité des droits. Le déficit de la citoyenneté contribue à l'exclusion ; il est aussi la principale cause du recours aux extrêmes, en particulier le Front National. Notre engagement doit se situer d'abord sur le terrain des discrimininations dans l'entreprise : embauche, représentation (notamment les prud'hommes).
Notre action concerne aussi le cadre plus large de la citoyenneté dans la cité. Il est important que se développent des initiatives pour que les habitants soient associés, au plus près, aux décisions qui les concernent. Mais citoyenneté et dignité sont liées. La déchéance sociale n'incline pas à la participation aux affaires de la cité, car les déserts du civisme coïncident avec les déserts économiques que constituent les quartiers défavorisés. L'implantation d'activités, de services, d'emplois est aussi partie intégrante de la reconquête de la citoyenneté.

Bugat

COUP DE JEUNE SUR LA CFDT

10 ans d'efforts pour l'insertion professionnelle des jeunes, de négociation entre partenaires sociaux, de mesures gouvernementales ont permis de limiter les dégats. Mais des catégories importantes de la jeunesse restent dans des situations instables et précaires.
Marginalisation et exclusion guettent certaines d'entre elles. Les manifestations des jeunes s'inquiétant de leur avenir professionnel ont jalonné toute la décennie. Aujourd'hui, nous voulons commencer à y répondre concrètement avec les principaux intéressés.

« Les jeunes », c'est une classe d'âge, pas un groupe social et encore moins une classe. La jeunesse est plurielle avec ses élites, ses favorisés, ses exclus. Pourtant avec elle, rien n'est définitif.

Une constante depuis dix ans, leur éloignement régulier des structures de représentation et d'organisation sociale (partis, syndicats, fédération d'éducation populaire,...)

Au cours de cette période, la délégation jeunes, des organisations, ne sont pas restées inactives : actions concrètes avec des groupes jeunes de la CFDT, de PSA ou d'ailleurs, rencontres, échanges, initiatives avec d'autres organisations de la jeunesse française ou étrangère. Dix années riches en enseignements qui permirent à notre analyse de s'affiner, et de déboucher sur ce projet d'association jeunes.

La délégation jeune, mise en place au congrès de Strasbourg, présente une première note au BN de novembre 1989. A la demande de ce dernier, un questionnaire sur le travail en direction des jeunes est adressé aux organisations. Le résultat montre l'ampleur du travail à effectuer : sur 140 fiches envoyées aux URI, fédérations, et UD, seules une vingtaine ont été retournées. La délégation a donc renforcé son travail en direction des organisations.

Depuis le projet s'est affiné, notamment, à partir des réalisations menées sur le terrain. Pour relever le défi qui nous est posé, l'association se propose de répondre à trois objectifs :

— développer l'adhésion des jeunes salariés en dotant les organisations d'un nouvel outil de syndicalisation ;

— améliorer la prise en charge et la fidélisation de nos jeunes adhérents en leur apportant un « plus » sous forme de services, d'activités, et d'informations spécifiques jeunes ;

— contacter et organiser les jeunes en insertion vers l'emploi (précaire, stagiaires, étudiants, chômeurs, apprentis...) à travers des activités, des services et des informations délivrés par l'association.

Issue de nos pratiques syndicales dans les entreprises et les villes, intégrée à nos priorités internes — la syndicalisation —, et externes — l'emploi, la lutte contre les exclusions. L'association jeunes CFDT est un des éléments de l'avenir du syndicalisme dans notre pays.

Jeunes et syndicalisme : deux mondes qui ne se rencontrent pas

Aujourd'hui, moins de 5 % des 16-25 ans sont en situation de rencontrer la CFDT. En clair, moins de 5 % travaillent en situation stable dans les entreprises où peut exister une section CFDT. Parmi eux, à peine 4 % sont syndiqués (toutes organisations confondues).

Les jeunes travaillent majoritairement dans le secteur des services (70 %) et dans des PME. Les sondages et enquêtes donnent une image figée des 16 et 25 ans mais leur situation est extrêmement mouvante. Le CREDOC décrit la situation d'accès à l'emploi des jeunes actifs comme étant ha-

chée par différentes périodes : stage - chômage - petits boulots - puis à nouveau stage... rythment la vie du jeune pendant une période plus ou moins longue selon sa qualification*. Au bout, il peut y avoir un CDI, un salaire décent. Il peut y avoir également la délinquance, la clochardisation et l'exclusion sociale.

LES JEUNES QUI NE TRAVAILLENT PAS

Dans cette catégorie, on trouve les chômeurs (12 %), les militaires (3,2 %) et les étudiants (30 %). Là encore, il s'agit de situations qui évoluent très vite.

SITUATION DES JEUNES DE 16 A 25 ANS

Statut	**%**
Etudiant, élève	
Stagiaire non rémunéré	42,8
Apprenti	2,7
Chômeur	12,0
Stagiaire	3,0
Emploi précaire	8,3
Emploi stable	23,2
Militaire du contingent	3,2
Inactif	4,0
Total	**100,0**

Source : exploitation par le CREDOC des enquêtes sur l'emploi de l'INSEE de 1987 et 1988.

* Mode de Vie et de Consommation des Jeunes, n° 61, septembre 91.

Comment s'étonner que les jeunes ne rencontrent pas les syndicats. Le champ d'activité syndical de la CFDT croise trop rarement la situation sociale des jeunes, ce, même lorsqu'ils bénéficient d'un emploi : le syndicalisme est présent surtout dans la fonction publique (plus de 50 % des adhérents de la CFDT en sont issus) et son implantation dans le privé concerne souvent de grandes entreprises, notamment dans le secteur secondaire.

Par son mode d'adhésion, la CFDT touche essentiellement les salariés en emplois stables (sous CDI) ayant une certaine sécurité d'emploi. Il est en effet difficile d'être syndiqué, de payer des timbres lorsque l'on travaille sous CDD ou à temps partiel, quelques mois par an, dans des petites entreprises de service.

La méfiance ou l'indifférence du jeune, face aux syndicats, lorsqu'il arrive dans l'entreprise trouve ses racines dans les difficultés d'accès à l'emploi elles-mêmes. Elles leur font percevoir leur premier travail stable comme la fin d'une période d'instabilité (plus ou moins longue selon les situations). C'est à ce moment là, quand ils ont le sentiment d'être « sortis d'affaire » qu'ils rencontrent le syndicalisme... si il existe dans leur entreprise. Le jeune précaire ne l'a pas rencontré pendant sa période de galère, au moment où il en avait le plus besoin. Le scolaire ou l'étudiant ne le rencontre ni au lycée, ni à l'université où il pourrait pourtant l'aider à choisir son orientation et à découvrir le monde du travail. L'apprenti, le stagiaire, le jeune qui suit une formation en alternance, ne le rencontre pas lors de ses séjours en entreprise car sa situation est provisoire et il n'est pas un adhérent potentiel. Le syndicat apparaît dès lors comme se préoccupant plus des situations établies que comme pouvant aider concrètement un jeune en situation d'insertion.

Plusieurs études sur la perception du syndicalisme par les jeunes corroborent ce constat : le syndicat est perçu comme partie intégrante du monde de l'entreprise alors que le jeune se sent encore extérieur à ce milieu, le syndicat est donc quelque chose qui ne le concerne pas.

La raréfaction des lieux d'apprentissage de l'action collective pour les jeunes, notamment dans les réseaux associatifs, l'approche très individualiste qu'ils ont des problèmes sociaux renforcent cette extériorité au syndicalisme.

Nous n'avons pas à rougir de ce constat. Le syndicalisme, la CFDT se sont construits dans une société de plein emploi. Il s'agit de s'adapter à une situation nouvelle, créée par l'évolution et la durée de la crise.

L'enjeu est donc d'organiser un espace où, quelle que soit sa situation d'insertion, stable, précaire, stagiaire, chômeur, étudiant, un jeune puisse participer à une activité de la CFDT, bénéficier de services ou d'aides susceptibles de l'aider dans son parcours d'insertion.

UNE DIFFICILE INSERTION

Les jeunes ont exprimé deux types d'interpellations liées à leur situation sociale.Le premier type d'interpellation est celui des étudiants (nov. 1986 contre Devaquet) et de certaines fractions des lycéens de l'automne 1990.

Le fait d'être à l'université ou au lycée ne les garantie pas toujours contre les difficultés d'accès à l'emploi. Ils se sont mobilisés pour exprimer cette inquiétude. Chaque fois, les mouvements ont été massifs et les résultats obtenus : retrait d'un projet de loi en 1986, crédits supplémentaires en 1990.

Des actes plus désespérés ont été commis par des fractions de la jeunesse confrontée à l'exclusion sociale.

Des Minguettes en 1981 à Vaulx-en-Velin en 91, le débat sur la ville, sur la rénovation des banlieues, ont pour origine les violences commises par les jeunes.

La médiatisation de ces phénomènes ne doit pas faire passer au second plan les efforts de rénovation. Mais les jeunes sont venus rappeler que le traitement social de telles situations doit s'accompagner d'une politique de formation et d'insertion par l'économique.

De même, le mouvement lycéen de 90 a été marqué par une très forte présence des élèves de LEP et de lycées techniques conscients eux aussi de la précarité de leur situation.

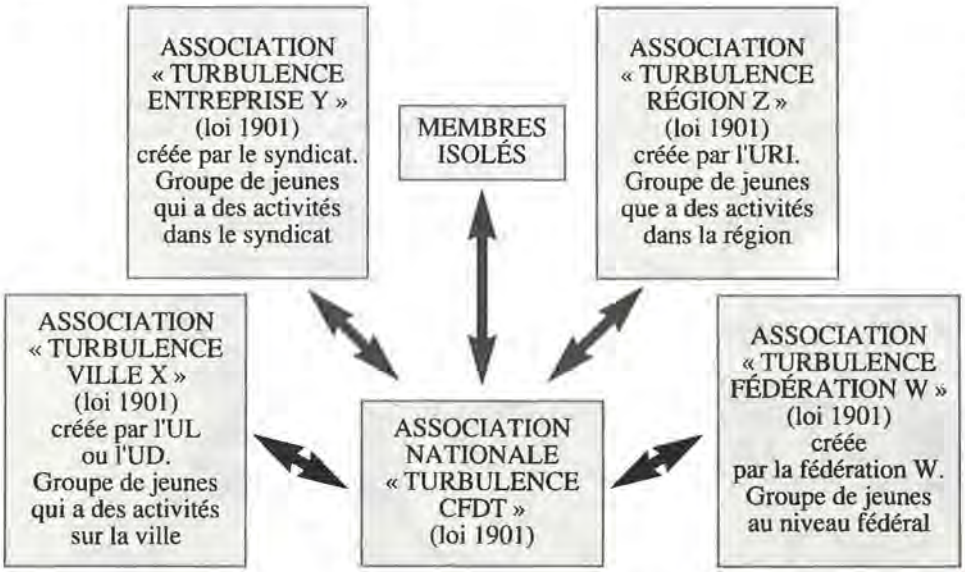
Les manifestations étudiantes et les violences commises par les jeunes de banlieues permettent de rappeler la difficulté de certaines situations.
Mais entre ces deux types d'interpellation, loin des feux de l'actualité, des catégories de la jeunesse sont également confrontées à de difficiles conditions d'accès à l'emploi : apprentis, stagiaires, chômeurs, jeunes salariés en contrats précaires,... Au sein de ces situations, le sexe, l'origine sont souvent des facteurs aggravants.
Le malaise des organisations traditionnelles et notamment des syndicats face à la prise en charge de ces situations a été perceptible tout au long de ces dernières années. Force est de contaster que les jeunes ne les investissent ni ponctuellement à l'occasion de grands mouvements, ni pour construire une action dans le temps parce qu'ils sont confrontés au problème de l'insertion.
Outre les trois objectifs énoncés plus haut nous devons être conscients qu'il s'agit d'inverser une tendance pour préparer l'avenir, celui des jeunes eux-mêmes, celui de la CFDT.

Une association pour se rencontrer

UNE STRUCTURE NATIONALE ET LOCALE

Au niveau national, l'actuelle délégation jeunes confédérale sera transformée en association Loi 1901. Son nom : « Turbulence-CFDT ».
Elle assurera la gestion, la fabrication et l'envoie du journal de l'association auprès de tous les membres. De même pour les services (consommation, loisirs,...), elle proposera aux groupes locaux des campagnes revendicatives spécifiques et organisera un rassemblement national tous les deux ans. L'association sera suivie par le Bureau National.
Au niveau local, deux cas peuvent se présenter : le groupe jeunes CFDT qui existe déjà ou qui se crée se constitue localement en association loi 1901. Il se fédère à l'association nationale pour bénéficier du journal et des services. Le jeune isolé peut devenir membre directement de l'association nationale en attendant qu'un groupe se crée dans son entreprise, son département, ou sa ville. L'association locale se créée à partir de ce qui existe.

LE PROJET DE STRUCTURATION



Il s'agit donc d'un projet de structuration souple où l'organisation CFDT qui a un projet avec ou pour les jeunes dans son champ d'activités se dote d'un outil.

QUI, QUAND, COMMENT ?

Pour les jeunes qui sont déjà adhérents à la CFDT, l'association se traduit par un « plus ». Le fait d'être adhérent leur permet de devenir automatiquement et gratuitement membre de l'association. Ils reçoivent le journal et bénéficient des services. L'association leur ouvre de nouvelles activités.
Tout jeune adhérent de la CFDT de moins de 28 ans a vocation à devenir membre soit d'une association locale fédérée à l'association nationale, soit, si il est isolé, directement de l'association nationale.
Pourquoi 28 ans ? L'arrivée au travail se fait de plus en plus tardivement, 24, 25 voire 26 ans et parfois plus. Cela reste malgré tout un public « jeunes ». L'association doit leur rester ouverte. Pour cette même raison, les adhérents CFDT des groupes jeunes existant se situent plus dans la tranche d'âge 23/30 ans que 18/25. Ce sont eux qui constitueront les premiers noyaux de l'association. Leur expérience et leur dynamisme seront des atouts de sa réussite.
En dehors des adhérents CFDT, l'association est ouverte à tous les jeunes. Quelle que soit leur situation. Etre membre d'une structure associative ne nécessite aucune exigence de statut, de revenu ou de situation sociale. Un jeune, quelle que soit sa situation peut être membre d'une association. Son lien avec l'association, nous souhaitons le formaliser, non pas par une carte, mode d'adhésion que rejettent de nombreux jeunes, mais par un abonnement, à prix modique, au journal de l'association.

UNE FONCTION DE PRÉSYNDICALISATION

Un syndicalisme qui a de l'avenir n'est pas un syndicalisme qui ne signifie rien pour plus de 80 % des jeunes.
Un lycéen, un jeune chômeur, un apprenti, un jeune précaire qui alterne petits boulots et stages, pour tous ces jeunes, il est impossible d'être adhérent à la CFDT. Quel militant, quelle struture CFDT ne s'est pas heurtée un jour au problème de l'adhésion d'un jeune ? Comment proposer une carte à un jeune, qui ne travaille que quelques mois dans l'année et qui gagne moins que le SMIC ? Certains syndicats se sont attaqués à ce problème en proposant des modes d'adhésion plus souples aux salariés en statut précaire.
C'est cette pratique qu'il faut adopter pour les jeunes.Le fait d'être membre de l'association lui permet d'être associé à des activités CFDT en attendant une adhésion définitive rendue possible avec l'arrivée d'un emploi stable. L'association doit donc permettre à des jeunes de connaître la CFDT et d'avoir envie d'y adhérer.

UNE FONCTION D'IMPLICATION DANS UN COLLECTIF

Agir, découvrir l'action collective, connaître ses droits, l'association doit permettre aux jeunes de peser sur leur avenir. Apprentissage, formation professionnelle, stages, enseignement supérieur, la CFDT négocie et prend des options pour l'avenir au nom de différentes catégories de la jeunesse. Les jeunes peuvent aider à éclairer ces choix en alimentant la réflexion.

LE RÔLE DES ORGANISATIONS

La création et la responsabilité de l'association :
Ce sont les organisations qui créent, donc qui assument la responsabilité politique des associations jeunes dans leur champ d'activité. C'est à elles d'organiser le degré d'autonomie nécessaire au fonctionnement de l'association sur des activités jeunes. Elle doit se créer autour d'un projet d'activité : des jeunes dans une entreprise veulent se réunir pour mettre en oeuvre un projet ou une activité, ce sont les responsables CFDT de l'entreprise qui vont aider à la réalisation de ce projet. Comment ? En créant l'association, en examinant les moyens que la CFDT peut donner (salle, finances, aide du CE, matériel,...).
Même processus pour des jeunes qui ont un projet dans une ville ou un quartier.
Une action de repérage des jeunes adhérents :
Les organisations devront envoyer les noms, âge et adresse des jeunes adhérents à l'association nationale pour qu'ils reçoivent le journal et bénéficient des services.
Problème : impossible de savoir combien de jeunes sont adhérents, la date de naissance ne figure pas sur la carte. Le premier travail sera donc d'identifier les jeunes dans chaque organisation.

DES ACTIVITÉS, DES ACTEURS

Ce sont les actions des groupes qui donneront vie à l'association. L'activité d'un groupe local sera avant tout celle qui aura été retenue et construite par les membres du groupe. C'est bien sûr le cas idéal, cela suppose déjà un minimum d'existence et de travail.
L'organisation CFDT qui va proposer la création d'une association à ces jeunes peut les aider à identifier et à construire des actions. Ce rôle d'animation et d'impulsion doit également intervenir dans les phases creuses de la vie du groupe (problème de renouvellement du groupe, phase d'inactivité après la réalisation d'un projet,...).
La structure national aura également ce rôle d'impulsion de projet et d'activités :

Le journal : il aura pour fonction d'informer les jeunes sur l'actualité CFDT, de la vie de l'association. Support des services de l'association, il permettra également de reprendre et de faire connaître des initiatives prises par un groupe.
Charge à d'autres groupes de les démultiplier.

Le rassemblement tous les deux ans sera un moment fort de valorisation et d'échanges des projets et activités menés par les groupes.
Ce rassemblement sera l'occasion pour la structure nationale de lancer et de relayer des campagnes d'actions spécifiques dans le cadre de la politique revendicative de la CFDT.
Mais surtout, l'association nationale constituera une **« bourse aux activités »** disponible pour les groupes et les organisations à la recherche d'une implusion. Cette bourse sera constituée de différents apports et partenariats :
— des activités issues des opportunités et de l'actualité revendicative (séminaire de la CES-Jeunesse, initiative jeunes dans les campagnes CFDT...) ;
— des activités et des partenariats avec d'autres organisations de jeunesse.

DES PARTENARIATS

Avec l'Institut Belleville.
Depuis de nombreuses années, les jeunes de la CFDT partent travailler sur des chantiers dans les pays du tiers-monde. Un partenariat plus étroit va permettre de systématiser ces actions.

Avec l'INVAC.
Il existe un accord de principe pour établir un partenariat avec les jeunes CFDT. Il porte principalement sur deux aspects : mise en place d'un service aux membres de l'association, élaboration d'une activité liée aux loisirs pour les groupes.

Avec l'ASSECO.
L'association devra rechercher les moyens de mettre en place unservice aux membres avec l'Asseco.

Avec des organisations de jeunes.
L'association veut inscrire son action en complémentarité et non en concurrece avec les organisations de jeunesse. Cela peut se traduire rapidement par un approfondissement de nos relations avec des organisations telles que l'UFJT, la JOC ou l'UNEF-ID.
Les associations de jeunes d'origine étrangère, le tissu associatif local est également riche de partenaires potentiels pour les jeunes CFDT. L'association leur sera ouverte.
Une augmentation quantitative et qualitative de la participation des jeunes se fera grâce aux efforts et à l'imagination de tous, pas les uns contre les autres. Cette attitude serait le meilleur moyen d'arriver à l'effet inverse de ce que nous souhaitons.

Directeur de la publication : Jean-Marie Spaeth. N° CPPAP : 718 D 73. 1ISSN : 00397741. Composition : Incidences. Impression : Coopérative ouvrière Rotoffset, rue Gutenberg, BP n° 590, 77333 Meaux Cedex.