46ème Congrès
12-16 Juin 2006
Grenoble

Engagés dans une société en mutation

rapport d'activité 2002/2006

Cfdt
des choix, des actes

Introduction

Forte de sa conception de la responsabilité syndicale, de sa représentativité dans le salariat et de sa présence dans les entreprises, forte de sa capacité de regarder la réalité telle qu'elle est, de proposer des réponses et de construire de nouveaux rapports de force, forte de l'action de tous ses militants sans laquelle aucun résultat n'est possible, la CFDT a eu pour objectif au cours de ces quatre années, de contribuer à construire des transformations sociales qui servent la justice, la solidarité et l'égalité.

Ce rapport d'activité s'attache à en rendre compte au regard des engagements du congrès de Nantes traduits dans le plan de travail confédéral. Il a pour ambition de donner à comprendre le sens notre action pour évaluer le contenu et la portée de nos résultats. Pour cela, il propose d'analyser le contexte dans lequel nous avons mené notre action. A quelles réalités, à quelles évolutions nos orientations ont-elles été confrontées ?

Trois axes ont guidé l'élaboration de ce rapport :

- La nécessité de repréciser le contexte économique, social et politique de ces quatre années : une société en pleine mutation, qui va mal parce qu'elle vit une crise d'adaptation.
- Dans ce contexte à la fois complexe et périlleux, la CFDT a refusé le repli et l'attentisme, elle a assumé pleinement sa fonction et poursuivi son action dans la continuité de son histoire, de ses valeurs de justice et de solidarité et elle a obtenu des résultats.
- Faire vivre notre syndicalisme de transformation sociale, accepter d'affronter les difficultés d'une société en mouvement et en perte de repères comportent nécessairement une prise de risque que les sujets lourds de la période ont confirmée.

Au-delà des difficultés rencontrées et des enseignements que nous en avons tirés, notre stratégie d'action a été porteuse d'un renouveau du débat interne qui a renforcé l'identité et la cohésion de la CFDT.

Les grandes lignes du rapport partent de ce constat des difficultés de la société, sur lesquelles la CFDT s'est mobilisée, a cherché à peser et à obtenir des avancées.

Nos objectifs de transformation sociale ont été au cœur de nos engagements sur les grands dossiers de la période mais pas toujours de façon suffisamment lisible et de manière parfois controversée.

Le temps d'un congrès est un moment essentiel d'évaluation collective de notre action. Il est donc important que le rapport d'activité permette une analyse collective et partagée pour dépasser la critique de nos difficultés, voire de nos erreurs, et valoriser les avancées, ce que nous ne faisons pas assez. Ceci est nécessaire aussi pour identifier les enjeux qui structureront l'activité de l'organisation pour la prochaine mandature.

Sommaire

1 La CFDT dans une société en mutation p. 3

2 L'action de la CFDT p. 11

3 Notre développement : une dynamique en question p. 45

4 Renforcer l'efficacité de l'organisation p. 52

5 Une CFDT résolument tournée vers l'avenir p. 62

Rapport financier p. 69

1 La CFDT dans une société en mutation

Mondialisation et accélération des mutations

L'accélération de la mondialisation
Le capitalisme hors de contrôle
Une Europe en panne face à l'accélération de la mondialisation

Une société défaite

Les nouvelles inégalités
Le poids du chômage et la crise du travail
Des solidarités menacées

Le choc d'avril 2002 et ses suites

Les relations sociales en crise

Des difficultés récurrentes
La stratégie à géométrie variable du Medef
La situation spécifique de la Fonction publique
La difficulté de fixer de « nouvelles règles du jeu »

Dans un contexte difficile pour le syndicalisme d'engagement, la CFDT a obtenu des résultats

Mondialisation et accélération des mutations

L'ambition et les valeurs de la CFDT n'ont pas varié, c'est le monde qui a changé. La société des Trente Glorieuses s'est peu à peu défaite. Un nouveau contrat social reste à construire.

L'accélération de la mondialisation

La mondialisation des échanges, l'accélération de la circulation des biens, des services et des capitaux, la pression de la rentabilité financière, les phénomènes de concentration d'entreprises ont ouvert un cycle de transformations profondes et encore mal repérées.

De nouvelles puissances émergent dans l'espace économique mondial. La Chine et l'Inde comptent près de 2,4 milliards d'habitants, qui ne sont pas seulement des travailleurs à bas salaires, mais de plus en plus des salariés qualifiés et des consommateurs potentiels. Des marchés où les entreprises occidentales ont souvent intérêt à s'implanter.

Il y a ainsi aujourd'hui dans le monde beaucoup plus de biens et d'argent en circulation. La production de richesses n'a jamais été aussi forte et rapide mais sa répartition est toujours aussi inégale.

Le capitalisme hors de contrôle

Dans cette concurrence à l'échelle mondiale, le nouveau capitalisme agit sans véritable contre-pouvoir. La rentabilité financière à court terme est devenue la finalité première des actionnaires d'un nombre croissant d'entreprises.

Cette course sans fin a profondément modifié l'organisation des entreprises. Celles-ci cherchent à segmenter, diluer, exporter les risques et les coûts. Elles externalisent, délocalisent, sous-traitent et modifient ainsi radicalement l'organisation du travail, ainsi que les conditions et la valeur du travail (le plus souvent dans le sens de son intensification et de sa dévalorisation). Au total, elles affaiblissent et précarisent les droits de l'homme au travail.

Face à ces phénomènes qui se sont accélérés ces dernières années, les anciennes régulations perdent leur efficacité sans que de nouvelles s'y substituent.

Le mouvement syndical d'après-guerre avait à faire face à un capitalisme encadré par de fortes régulations publiques et sociales. Un capitalisme dont le développement se jouait principalement dans un cadre national et dont une bonne partie des moyens de production était propriété publique.

L'Etat s'est progressivement retiré du jeu, à la fois comme actionnaire et comme régulateur. De patrimonial et familial, le capitalisme français est devenu lui aussi largement financier.

Sans parer le « modèle social français » de toutes les vertus, car il a aussi été producteur d'inégalités et de sous performance économique, il est regrettable que le débat français soit incapable de se poser en des termes nouveaux. Il reste dominé par des discours conservateurs. La plupart des partis politiques et des syndicats parlent de « préserver » un modèle français en oubliant que ce modèle produit de plus en plus d'exclus. Ils laissent le champ libre à ceux qui, sous couvert de rupture, cachent une remise en cause des valeurs mêmes de notre modèle social.

> *« La rentabilité financière à court terme est devenue la finalité première des actionnaires d'un nombre croissant d'entreprises. »*

Une Europe en panne face à l'accélération de la mondialisation

Dans ce nouveau paysage mondial, les régulations nationales ne sont plus totalement adaptées. Elles doivent être reconstruites et complétées au niveau où les problèmes se posent, c'est-à-dire au plan mondial.

L'espace régional européen est indispensable pour faire face à ce défi. Pour réduire les inégalités sociales entre des pays soumis à une concurrence mondiale effrénée, chaque Etat ne peut peser seul face aux poids lourds que sont déjà les Etats-Unis et qu'est en train de devenir la Chine. Le rôle de l'Europe est de promouvoir et diffuser les acquis sociaux européens et d'imposer des normes sociales aux règles du commerce.

De ce point de vue, l'Europe est au milieu du gué. Les Etats peinent à se doter de politiques communes. Ils privilégient les réponses de court terme, au risque de compromettre de nouvelles avancées européennes. Ils favorisent une mauvaise perception de l'Europe, présentée comme responsable des conséquences négatives de la mondialisation plutôt que possible réponse aux difficultés que cette dernière entraîne pour les salariés.

Ainsi la construction européenne se trouve dans une dynamique trop lente au regard de l'accélération des mutations mondiales. C'est tout particulièrement le cas dans le domaine social, en matière de gouvernance économique, de définition d'une politique industrielle et d'une politique de recherche.

Une société défaite

Les nouvelles inégalités

Si les Français d'aujourd'hui bénéficient de progrès importants et vivent mieux qu'au sortir de la guerre, cela s'accompagne de disparités sociales douloureuses et croissantes : les disparités de réussite, d'emploi, de revenu, de formation, d'habitat, d'environnement, de longévité… se cumulent. Ainsi s'est développée une société injuste et de plus en plus fragmentée.

Notre société cumule de fait deux types d'inégalités : des inégalités anciennes qui perdurent et des inégalités nouvelles à l'intérieur même du salariat. En même temps qu'elle est composée d'ouvriers, d'employés, de professions intermédiaires, de cadres, notre société se divise aussi en compétitifs, protégés, précaires et exclus. Toutes ces disparités confortent le repli sur soi, son environnement, son avenir, et affaiblissent progressivement chez le salarié le sentiment d'appartenance à un collectif porteur d'identité et de solidarité.

La ville contemporaine, avec ses « ghettos de pauvres » et ses « ghettos de riches » est le lieu où vient s'incarner cette fragmentation. La ségrégation ne concerne pas qu'une minorité d'exclus, mais traverse toute une société hantée par la peur du déclassement. Les violences de l'automne 2005 ont fait apparaître au grand jour cette lente et profonde dégradation, encore accentuée par vingt ans d'abandons progressifs par les pouvoirs publics. Les jeunes y sont frappés plus durement qu'ailleurs par le chômage, la crise du logement et les discriminations, en particulier à l'embauche.

L'école, dans ce contexte, ne parvient pas à jouer son rôle central dans la promotion républicaine de l'égalité des chances. Ce n'est pas seulement l'ascenseur social qui est en panne. Ce sont aussi les frontières entre catégories qui deviennent étanches et se fixent dans les lieux de résidence.

A ce durcissement des frontières sociales, s'ajoute l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes.

> *“Avoir un emploi, c’est acquérir ou conserver la citoyenneté sociale, c’est-à-dire l’ensemble des droits qui garantissent à chaque salarié un minimum d’indépendance et de maîtrise de son avenir.”*

A travers l’accroissement des inégalités, c’est l’émancipation même des individus qui est en jeu et menacée.

Le poids du chômage et la crise du travail

La persistance d’un chômage de masse mine la société française.

A l’accroissement de la précarisation, des discriminations et de l’exclusion produites par le chômage de longue durée s’ajoutent des effets moins visibles, mais tout aussi profonds, pour une partie bien plus large de la population :

- la fragilité des parcours pour les plus jeunes, qui de stages en CDD, font du chômage une expérience régulière rendant problématique l’accès au logement et impossible leur autonomie ;
- l’émergence des salariés pauvres, le plus souvent des femmes, contraintes d’accepter des emplois à temps partiel dont les horaires interdisent d’exercer une autre activité ;
- le doublement du nombre des salariés payés au Smic entre 1993 et 2005. Il recouvre deux phénomènes : les augmentations successives du Smic et les politiques de bas salaires provoquées par les allègements de charges sociales qui maintiennent un grand nombre de salariés au Smic de plus en plus longtemps et parfois toute leur vie professionnelle ;
- la progression régulière mais modeste du niveau moyen du pouvoir d’achat cache de fortes disparités. En réalité les dépenses incompressibles qui pèsent sur tous les ménages sont en progression constante : coût du logement, de l’énergie, de la santé… ;
- l’évolution préoccupante des accidents du travail et des maladies professionnelles dont le coût équivaut chaque année à 3 % du PIB.

Cette dégradation repose la question de la place du travail et des salariés dans l’entreprise. Avoir un emploi, c’est acquérir ou conserver la citoyenneté sociale, c’est-à-dire l’ensemble des droits qui garantissent à chaque salarié un minimum d’indépendance et de maîtrise de son avenir. Le travail reste central parce que le fait d’en avoir conditionne l’accès à de nombreux droits sociaux. Il reste le lieu d’expériences sociales fondamentales et le cadre irremplaçable de construction du lien social.

Des solidarités menacées

Les éléments — plein emploi et taux de croissance élevé — sur lesquels reposait notre contrat social ont changé : chômage de masse, ouverture de l’économie à la concurrence internationale, affranchissement des forces du marché, affaissement des régulations publiques, tertiarisation de l’économie, vieillissement de la population, individualisation des relations d’emploi… Ce cumul d’évolutions lourdes et structurelles a fait ressortir les conflits de responsabilité et les limites des solidarités traditionnelles.

L’Etat providence s’est replié, et nombre de ses outils ne rendent plus le service que l’on attend d’eux : assurer la sécurité des biens et des personnes, promouvoir une éducation citoyenne et professionnelle, protéger et soigner, rendre la justice, etc. Les fonctions collectives sont en crise.

C’est pourtant de leur efficacité que dépendent la qualité de notre vie, la réduction des inégalités, la force du lien social et aussi la performance économique et l’attractivité de notre pays.

Le vieillissement de la population, le chômage de masse, le sous-emploi chronique des jeunes et des seniors contribuent à faire reposer sur la tranche d’âge 30-45 ans l’essentiel de l’activité et par conséquent de la solidarité.

© Christian Avril

BERCY 2002, UN MOMENT FORT !

Une conséquence de ces évolutions est le déséquilibre chronique des comptes sociaux. La tentation existe alors de reporter la charge de la solidarité sur les générations à venir, en laissant filer les déficits.

Ces dernières années, les charges pesant sur la solidarité interprofessionnelle ont dépassé de loin ses capacités d'assurance. Soit parce qu'on reporte sur elle des charges qui ne sont pas totalement de son ressort – les intermittents du spectacle, la dépendance –, soit parce que pèsent sur elle des situations trop massives pour être effectivement financées à partir de la seule solidarité des salariés – le chômage.

Dans ce déplacement des frontières entre solidarités salariales et nationale, le paritarisme n'est pas seulement interrogé sur le mode de financement de nos systèmes de protection sociale mais aussi sur la distance qui tend à se faire jour entre travail et protection sociale.

Le choc d'avril 2002 et ses suites

Le présent mandat s'est ouvert au lendemain du 21 avril 2002, événement que la CFDT a immédiatement qualifié de séisme, tant il révélait la crise de la représentation politique dans notre pays.

Les manifestations de cette crise se sont répétées tout au long des quatre années qui ont suivi le congrès de Nantes. Aux élections régionales comme aux élections européennes de 2004, la majorité a essuyé de spectaculaires revers qui sonnaient comme un désaveu de sa politique, alors même qu'elle s'était engagée à répondre aux déchirures politiques et sociales qui s'étaient exprimées le 21 avril 2002. Pour autant, ces revers n'ont pas valu victoire de l'opposition qui engrangeait là les fruits amers du mécontentement. Dès que cette même opposition — ou du moins sa principale composante – a fait campagne sur une ligne proche de celle de la majorité lors du référendum du 29 mai, elle s'est retrouvée elle-même balayée par le front du rejet.

Le mal qui a surpris les responsables politiques le 21 avril 2002 est loin d'être guéri.

Depuis 1981, chaque élection majeure s'est traduite par un changement de majorité. Sous les apparences de versatilité électorale, la dynamique du rejet manifeste une certaine cohérence sociale : la démocratie de sanction est l'expression d'un problème constant, et d'autant plus menaçant. En effet, ce sont principalement les classes populaires – ouvriers et employés – qui, d'élection en élection, prennent leurs distances à l'égard à la fois des cultures, des partis et des idées de gouvernement ; et ce, sous deux formes : l'abstention et le vote aux extrêmes.

L'incapacité des partis de gouvernement à proposer un projet politique donnant des clés et une vision de l'avenir favorise les comportements de refus, de contestation, voire de colère ou de désintérêt pour la politique. Les jeux politiciens renforcent encore la crise de représentation.

Ainsi le président élu dans des conditions si particulières et ses gouvernements ont souvent privilégié la satisfaction de leur

La CFDT manifeste en force contre la pénibilité, à Paris le 06 décembre 2005

© Olivier Clément

clientèle électorale plutôt que de prendre la mesure du problème de l'emploi. De même, l'opposition a vite retrouvé le vieux réflexe consistant à critiquer une réforme qui aurait été la sienne dans ses grandes lignes si elle avait exercé la responsabilité du pouvoir.

Cette crise de la représentation qui se manifeste dans les urnes ne pourra se résoudre qu'en redonnant forme à une société dont les principales fractures n'ont pas été sérieusement traitées par les gouvernements qui se sont succédé.

Les relations sociales en crise

Ce malaise dans la démocratie politique a son pendant dans la démocratie sociale. Les profondes mutations qui éprouvent le tissu économique et social français, et qui demanderaient à être mieux appréhendées, mettent en évidence la difficulté historique des relations sociales dans notre pays.

Des difficultés récurrentes

Ces difficultés tiennent d'abord à une tradition française où l'Etat républicain considère la société civile et les corps intermédiaires avec méfiance. Après de bruyantes déclarations sur le dialogue social et l'autonomie des partenaires sociaux, nous avons assisté durant ces quatre années au retour en force de cette culture politique.

Avec la loi Fillon sur le dialogue social, le gouvernement et sa majorité se sont engagés à privilégier le renvoi à la négociation entre partenaires sociaux avant toute procédure législative. On sait ce qu'il en a été sur l'assouplissement des 35 heures. Le recours aux ordonnances pour imposer le contrat nouvelle embauche dans l'été 2005 a confirmé la constance d'un comportement politique qui court-circuite les partenaires sociaux. En les déresponsabilisant, en les privant d'espace, l'Etat contribue à privilégier le syndicalisme du non-engagement.

En favorisant ainsi le jeu des stratégies corporatistes, c'est le syndicalisme confédéré qu'il fragilise : celui de la capacité à porter l'intérêt collectif de tous les salariés, à opérer les arbitrages et construire les compromis nécessaires.

La stratégie à géométrie variable du Medef

La persistance d'une culture contestataire tient aussi à la posture du patronat et à ses pratiques à géométrie variable.

Le changement de majorité politique a eu pour effet immédiat une volte-face du Medef, qui a privilégié le lobbying auprès des politiques et fait du recours à la loi sa principale stratégie. En rompant sans préavis avec la logique de la refondation sociale, le Medef a encouragé le syndicalisme de contestation.

Cette stratégie de court terme a été désastreuse. Elle a affaibli le dialogue social et sa capacité à construire des réponses, elle tourne le dos à ce qui fait la spécificité et la force des partenaires sociaux, la durée et la continuité de leurs engagements.

> *« La responsabilité de l'Etat employeur est grande. Il se montre incapable de gérer les relations sociales et d'ouvrir des espaces réels à la négociation »*

La situation spécifique de la fonction publique

Dans une fonction publique confrontée aux mutations rapides de l'économie et de la société, le déficit de dialogue social, l'absence de règles contribuent à pérenniser une culture de la décision unilatérale qui entretient de fortes inégalités entre les agents.

Les défis sont pourtant de taille : la mise en place de la loi d'orientation relative aux lois de finances (LOLF) et l'évolution des modes de gestion pourraient être l'occasion de dégager des espaces de négociation. Mais le syndicalisme d'opposition sans engagement continue à trouver dans l'attitude de l'Etat un répondant qui fige l'ensemble des administrations dans une culture d'organisation cloisonnée, morcelée et injuste.

La responsabilité de l'Etat employeur est grande. Il se montre incapable de gérer les relations sociales et d'ouvrir des espaces réels à la négociation. Plutôt que de favoriser la démarche positive, il privilégie le corporatisme et la seule contestation au syndicalisme de proposition et d'engagement. Il se prive ainsi de créer les conditions favorables à la réforme de l'Etat et à l'ouverture de véritables perspectives pour ses agents.

La difficulté de fixer de « nouvelles règles du jeu »

Les stratégies sont aussi déterminées par les règles du jeu. A cet égard, à côté de dispositions avec lesquelles la CFDT était en désaccord, la loi Fillon sur le dialogue social a commencé à faire bouger les lignes, mais elle ne va pas assez loin. A la démarche positive de majorité d'engagement et de recherche du compromis, la loi a préféré conforter le réflexe d'opposition.

Cependant, la création d'un droit d'opposition a placé les organisations syndicales devant leurs responsabilités : ceux qui critiquent un accord ont dorénavant la possibilité de s'y opposer juridiquement, s'ils représentent une majorité des salariés. L'obligation ainsi faite aux organisations syndicales de rendre compte de leur positionnement fait de la participation des salariés un élément central dans la négociation.

Dans un contexte difficile pour le syndicalisme d'engagement, la CFDT a obtenu des résultats

Dans ce contexte économique et politique complexe, la CFDT a abordé cette période avec la volonté d'être l'une des forces de mise en mouvement de la société.

Sortie renforcée du congrès de Nantes, consolidée par les élections Prud'hommes de décembre 2002, elle a montré sa force, sa cohésion et sa volonté de conquête lors du rassemblement de 20 000 militants à Paris Bercy en octobre 2002.

Avec des options clairement annoncées mais difficiles à porter face aux tentations radicales, conservatrices et populistes, elle a conduit son action avec des réussites incontestables.

Dans le même temps, notre syndicalisme de transformation sociale s'est trouvé confronté à des difficultés appelant des réflexions nouvelles que le Bureau national a menées en s'efforçant d'y associer toute l'organisation.

Difficultés quand la réforme des retraites révèle les obstacles à l'adaptation de nos systèmes de protection et à la construction

Les élections prud'homales en 2002

Avec 25,2 %, la CFDT a conforté sa deuxième place dans ce scrutin, elle est la seule grande confédération à maintenir son score. Elle dépasse les 1,3 millions de voix en gagnant 77 640 voix par rapport au scrutin de 1997.
La CFDT conserve de loin sa première place dans l'agriculture. Elle maintient sa place de première organisation chez les cadres, même si elle y enregistre une baisse sensible (- 3 points).
Ces résultats, la CFDT les a obtenus en menant une campagne de proximité, d'écoute et de contact avec les salariés, dans toutes les entreprises où elle est implantée.
Mais avec 32,7 % de participation, il est évident que cette élection ne peut servir plus longtemps de test de représentativité.

de nouvelles solidarités pour les rendre pérennes, ce qui conduit à de nouvelles réflexions sur les inégalités au sein du salariat. Difficultés quand la gestion de l'assurance chômage est confrontée à la dégradation de l'emploi et aux contraintes imposées par d'autres acteurs, ce qui amène à redéfinir les frontières entre solidarités salariales et solidarité nationale.

Mais réussite incontestable quand la CFDT parvient à faire vivre le contractuel, à produire des résultats et construire de nouveaux droits pour les salariés.

Réussite encore quand la CFDT porte de nouvelles problématiques qui deviennent centrales dans le débat social : sécurisation des parcours professionnels, gestion responsable de l'épargne des salariés, lutte contre les discriminations dans le monde du travail.

Réussite enfin, même si le résultat espéré n'est pas au bout du chemin, quand la CFDT est la seule grande organisation syndicale à défendre une position cohérente, portée fièrement par ses militants, dans le débat sur le traité constitutionnel européen.

2 L'action de la CFDT

De l'entreprise à l'international : agir à tous les niveaux
L'action de la CFDT dans toutes ses dimensions

Agir pour le plein emploi et un travail de qualité pour tous

L'emploi et la construction de nouvelles garanties

35 heures : une remise en cause limitée mais la généralisation stoppée
De nouvelles garanties pour sécuriser les parcours professionnels
Garantir l'accès à l'emploi de tous
L'Unedic sous le poids du chômage

Un travail de qualité pour tous

Smic et politiques salariales
Garantir la santé au travail des salariés
Des nouveaux leviers pour l'égalité professionnelle

Une protection sociale renouvelée

La réforme des retraites
Retraites complémentaires
Prévoyance complémentaire
La prise en charge de la dépendance
La politique familiale
L'Assurance maladie, nouvelle gouvernance mais réforme inachevée

2 L'action de la CFDT

Les politiques publiques et la fonction publique

Fonctions publiques : carence du dialogue social
Décentralisation : nos options confrontées à la réalité
Aménagement du territoire et politiques territoriales
Dimension urbaine de la société
Agir en faveur du logement et de l'habitat
L'école au cœur de l'égalité des chances
Recherche

Renforcer l'Europe pour réguler le monde

Une CFDT à l'aise dans ses engagements européens
Consolider notre action syndicale internationale
Politiques industrielles et développement durable :
des enjeux stratégiques

Le contexte économique, social et politique de ce mandat a renforcé la nécessité pour la CFDT de fonder son action sur l'analyse des mutations économiques et sociales : transformations du travail, évolution de l'organisation des entreprises, accentuation des nouvelles inégalités et augmentation de la pauvreté. C'est en s'appuyant sur cette analyse et en l'inscrivant clairement dans une perspective de construction de nouveaux parcours professionnels et de nouvelles garanties collectives que la CFDT a organisé son action pendant ces quatre ans.

Le partage des rôles entre les politiques et les partenaires sociaux dans la construction des normes sociales n'a jamais été clair en France. Ce point n'a pas progressé durant cette période.

L'actuelle majorité s'est engagée sans concertation dans des modifications du Code du travail allant dans le même sens : remise en cause des droits des salariés, flexibilité accrue et accentuation des inégalités, en particulier pour les salariés des petites entreprises.

La CFDT a combattu ces décisions et a maintenu un rapport de force permanent pour amener le patronat à la négociation. Notre action déterminée aura permis d'obtenir de nouvelles garanties pour les salariés par la conclusion d'accords majoritaires, et pour certains unanimes.

De l'entreprise à l'international : agir à tous les niveaux

A l'opposé du gouvernement, qui a trop souvent plaqué des solutions toutes faites sur des situations mal analysées, la CFDT a mené ses actions à plusieurs niveaux, en ayant pour exigence et méthode de partir du travail et de la situation du salarié au travail.

Ainsi la sphère individuelle et collective du travail est le premier niveau de notre action pour des droits nouveaux, DIF, CRP, seniors. Notre défense du pouvoir d'achat a été menée dans la même optique, en partant des plus fragiles, ceux qui travaillent à temps partiel et au Smic. La CFDT a agi pour obtenir une unification des différents Smic, qui ont connu l'évolution la plus importante de ces vingt dernières années. Nous avons voulu lier cette question à la revalorisation des minima dans les branches professionnelles, et à la construction d'évolutions professionnelles, avec un vrai déroulement de carrière en fonction de l'expérience et des qualifications.

Le deuxième niveau de la démarche CFDT, c'est la consolidation des solidarités salariales, celles financées par le travail. L'assurance chômage est bien sûr la solidarité la plus interprofessionnelle qui soit, puisque totalement financée par le travail de tous les salariés du secteur privé. Le financement des retraites de base et complémentaires comme de la prévoyance en est un autre exemple car il est directement lié au contrat de travail.

Troisième niveau de cette démarche, la construction de nouvelles solidarités. Elles doivent être financées certes en partie par le travail parce qu'il est, dans notre pays, le premier facteur de richesses, mais pas seulement. Elles concernent aussi l'ensemble des citoyens et relèvent de la solidarité nationale. C'est le cas de l'assurance maladie, en grande partie financée par la CSG sur tous les revenus ou la lutte contre les exclusions et la pauvreté financée par l'Etat ou les collectivités locales.

C'est aussi au nom de cette solidarité nationale que la CFDT a obtenu du gouvernement de revenir à un traitement social du chômage qu'il avait abandonné. Car l'assurance chômage, financée par les cotisations sur le travail, ne peut à elle seule répondre à tous les besoins.

© Philippe Réau / Syndheb. Tous droits réservés

Enfin, dernier niveau de l'action de la CFDT, l'action internationale est guidée par nos valeurs de solidarité et de justice mais aussi par notre façon d'appréhender les évolutions du monde du travail. Il s'agit de trouver les instruments de régulation qui permettent de lutter contre les effets pervers de la mondialisation et les méfaits d'un capitalisme financier à la dérive. Tel est le sens de l'engagement de la CFDT en faveur de la construction européenne et de son soutien au Traité constitutionnel.

L'action de la CFDT se joue ainsi à tous les niveaux : de l'intervention concrète sur les droits des salariés dans l'entreprise, à la construction du « monde que nous voulons » par notre engagement dans le syndicalisme international.

L'action de la CFDT dans toutes ses dimensions

Notre premier terrain d'action revendicative est l'obtention de nouveaux droits, par la concertation et la confrontation avec le gouvernement, comme on a pu le voir avec les retraites, et par la négociation et la conclusion d'accords avec le patronat. La négociation interprofessionnelle a produit des résultats qui ont permis les premières concrétisations de nos objectifs visant à sécuriser les parcours professionnels.

Deuxième dimension de notre action, la mise en œuvre concrète des acquis obtenus. Deux dossiers importants l'illustrent, même si les résultats restent partiels :

- le premier est l'application de l'accord Santé au travail signé en 2000 par la CFDT et d'autres organisations syndicales ;
- Le second dossier concerne le prolongement donné à la déclaration « Voies et moyens de la négociation collective » signée par la CFDT et les autres organisations syndicales en 2001, partiellement reprise dans la loi Fillon sur le dialogue social.

Dans le même temps, notre fonction critique nous a conduits à dénoncer vigoureusement certaines décisions gouvernementales ou législatives :

- à propos des évolutions du Code du travail relatives à la RTT, au contrat nouvelle embauche (CNE), au contrat première embauche (CPE) ou aux seuils sociaux, en dénonçant la discrimination croissante entre salariés des grandes et petites entreprises ;
- sur des questions plus sociétales comme le logement et l'exclusion ;
- lors de la remise en cause de certains fondements de la solidarité nationale, comme la suppression d'un jour férié pour financer la dépendance qui fait peser cette responsabilité collective sur les seuls revenus du travail alors que tous les revenus devraient être mis à contribution.

Enfin, l'approfondissement de notre réflexion est indispensable à la construction de nos futures revendications et à l'ouverture de nouvelles négociations. Cette démarche d'approfondissement a été menée sur plusieurs thèmes et notamment :

- la formation action sur l'intensification du travail ;
- l'investissement dans la démarche européenne Equal, qui vise à lutter contre les discriminations à l'embauche ;
- les actions TEQ (travail en questions) qui ont permis dans plusieurs secteurs professionnels de lier la rencontre avec les salariés et la construction de revendications nouvelles.

> *Face aux mutations de l'emploi, la CFDT s'est efforcée de construire de nouvelles garanties pour sécuriser les parcours professionnels*

Agir pour le plein emploi et un travail de qualité pour tous

L'emploi et la construction de nouvelles garanties

Face à la reprise de la progression du chômage, intervenue dès 2001, qui s'est fortement accentuée en 2003 avec, pour la première fois depuis 10 ans, une perte nette de 60 000 emplois en France, la CFDT s'est fortement mobilisée à tous les niveaux pour infléchir les choix gouvernementaux et patronaux caractérisés par quatre erreurs :

- L'absence d'investissement dans une stratégie européenne de croissance (politiques sectorielles, recherche).
- Les baisses d'impôts favorisant l'épargne des ménages aisés alors que c'est la consommation des plus modestes qu'il faut relancer.
- La remise en cause du traitement social du chômage en particulier des emplois aidés (emplois jeunes, CES...).
- La remise en cause des 35 heures et le coup d'arrêt donné à leur généralisation dans les petites entreprises.

35 heures : une remise en cause limitée mais la généralisation stoppée

La réduction du temps de travail engagée à la fin des années 1990 a eu des effets incontestables sur l'emploi : 350 000 emplois créés, 100 000 sauvegardés par les accords défensifs.

Après une campagne présidentielle qui a vu une attaque en règle contre les 35 heures, le nouveau gouvernement a procédé à des modifications successives de la législation sur le temps de travail pour satisfaire sa majorité et le lobbying incessant du patronat. Les principaux effets ont été d'aggraver les inégalités déjà introduites par la majorité précédente – 4 millions de salariés de petites entreprises sont toujours exclus du bénéfice de la RTT – et de clore un processus de négociation collective sans précédent : 212 accords de branche et 72 000 accords d'entreprise dont 20 000 négociés par des mandatés CFDT dans les PME-TPE.

La CFDT a réagi par des journées d'action et de manifestation en février et mars 2005 tout en faisant des contre-propositions pour réduire la portée des modifications. La CFDT a ainsi obtenu que leur mise en œuvre dans les entreprises passées aux 35 heures soit conditionnée à des accords collectifs.

De nouvelles garanties pour sécuriser les parcours professionnels

Face aux mutations de l'emploi, la CFDT s'est efforcée de construire de nouvelles garanties pour sécuriser les parcours professionnels. En 2002, elle a obtenu que le gouvernement diffère de nouvelles dispositions législatives sur l'accompagnement des restructurations dans l'attente des résultats d'une négociation interprofessionnelle. Celle-ci n'a pu aboutir, le patronat préférant s'en remettre au législateur. Notre stratégie a néanmoins permis de peser sur les décisions et de maintenir des garanties que le Medef entendait mettre en cause.

Trois négociations ont débouché, en revanche, sur de premiers éléments d'une sécurisation des parcours professionnels : droits à la formation, au reclassement des salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés et au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

De nouveaux droits en matière de formation professionnelle

L'accord du 20 septembre 2003, signé par les cinq confédérations, une première depuis 30 ans, marque une avancée importante dans la construction de la formation tout au

Le développement de la Validation des acquis de l'expérience

La CFDT s'investit à tous les niveaux pour accompagner la montée en charge progressive de la VAE. Nous avons agi sur le plan institutionnel (Répertoire national des certifications) et auprès des ministères, dans les négociations de branches et auprès des équipes (groupes de travail, matériel, documentation, participation aux initiatives des structures...).

long de la vie. Très difficile à négocier suite à l'échec de 2001 sur le même sujet et au refus de la CFDT de s'engager dans un accord restrictif, il est maintenant une référence dans les discours tant syndicaux que politiques.

La réforme du système de formation professionnelle a ancré la place de la formation dans la sécurisation des parcours professionnels. Après l'accord national interprofessionnel, 227 branches professionnelles ont négocié. La loi du 4 mai 2004 a traduit sur le plan législatif les dispositions de l'accord.

La CFDT a su décliner sur ce dossier sa conception de l'articulation loi/négociation.

> **“ La réforme du système de formation professionnelle a ancré la place de la formation dans la sécurisation des parcours professionnels ”**

Principale ombre au tableau que la CFDT s'emploie à corriger : l'absence de traduction dans les fonctions publiques des innovations de l'accord.

En créant de nouveaux droits pour les salariés (DIF, entretien professionnel, passeport formation, bilan de compétences, extension de la VAE) et en rendant le salarié co-décideur de sa formation, cet accord intègre plusieurs objectifs de la CFDT : il simplifie, il amplifie le parcours de professionnalisation, il cible des publics prioritaires et restructure le paysage institutionnel de la formation.

C'est maintenant sur le terrain qu'il est mis en œuvre. La CFDT s'est dotée à cet effet d'une équipe d'intervention et d'outils pour aider les équipes syndicales.

La CRP : un droit à l'accompagnement personnalisé

La négociation de la convention de reclassement personnalisé s'est achevée le 5 avril 2005 par un accord signé par quatre organisations (CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO). Il donne aux salariés des entreprises de moins de 1000 salariés de nouveaux droits pour leur reclassement après un licenciement économique.

Les personnes concernées bénéficient pendant huit mois d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi, d'une meilleure indemnisation, des droits à la protection sociale, et d'un retour au régime d'assurance chômage si elles n'ont pas retrouvé de travail au terme de ces huit mois. Elles bénéficient d'un suivi individuel et personnalisé.

Avec la CRP, l'écart de traitement entre salariés des grandes et petites entreprises s'est réduit.

Cet accord a été lui aussi repris dans une loi, une traduction supplémentaire de notre conception de la complémentarité entre loi et négociation.

Des engagements pour le maintien des seniors dans l'emploi

L'accord sur l'emploi des seniors permet lui aussi de décliner de nouvelles avancées dans la sécurisation des parcours professionnels. Compte tenu du retournement démographique et de la nécessité de travailler plus longtemps pour la retraite, il était nécessaire d'obtenir des engagements du patronat et de nouveaux droits pour favoriser le maintien dans l'emploi et assurer une seconde partie de carrière aux salariés de plus de 45 ans. En reconnaissant qu'il n'y a pas de baisse de productivité chez les seniors, le patronat a admis de fait qu'il ne

doit pas y avoir de discrimination dans l'emploi de ces salariés.
Cet accord doit favoriser la gestion anticipée des emplois des seniors. Pour répondre aux difficultés des salariés les plus âgés au chômage, il propose notamment un CDD de 18 mois renouvelable une fois aux salariés de plus de 57 ans. Ce qui leur garantit la possibilité d'obtenir un emploi pour la fin de leur carrière avec comme objectif d'améliorer leurs droits à pension de retraite. La CFDT a conditionné sa signature à l'engagement du gouvernement de ne pas étendre à d'autres publics ce CDD dérogatoire.

Garantir l'accès à l'emploi de tous

Les jeunes

La CFDT a poursuivi son action sur l'insertion professionnelle des jeunes, particulièrement touchés par le chômage, notamment pour garantir à tous un socle commun de connaissances et relever le défi de l'insertion des 150 000 jeunes qui sortent de l'école sans qualification chaque année. Sa réflexion l'a conduite à revendiquer une «allocation projet d'insertion» pour les moins de 25 ans avec pour objectif d'assurer à chaque jeune un revenu d'autonomie dans le cadre d'un projet d'insertion dans la vie professionnelle.

La lutte contre les discriminations

L'action de la CFDT contre les discriminations est partie intégrante de son action pour l'emploi. Depuis Nantes, une forte impulsion confédérale s'est concrétisée par l'engagement de nombreuses organisations dans des actions volontaristes, en particulier dans le cadre de projets Equal. Une conférence de presse en 2004 et un colloque en 2005 ont donné une visibilité à ces actions et permis de capitaliser les expériences.

La démarche CFDT est à la fois globale et pragmatique. Elle consiste à inclure ces questions dans l'action quotidienne des militants CFDT, pour libérer la parole, changer les comportements et les pratiques pour faire de la lutte contre les discriminations un véritable objet du dialogue social à tous les niveaux. Cette démarche s'est concrétisée par plusieurs accords dans de grandes entreprises.

Cette action a eu une forte dimension européenne qui s'est traduite par la signature d'une charte intersyndicale en janvier 2005. Elle a contribué à faire émerger cette préoccupation dans le débat public et à obtenir du patronat l'ouverture d'une négociation sur la diversité.

Permettre l'accès et le maintien au travail des personnes handicapées

L'activité confédérale sur le handicap a été surtout marquée par un développement de la prise en charge régionale du dossier. Elle

La campagne « jobs saisonniers » menée depuis six ans a permis aux équipes CFDT de rencontrer près de 40 000 travailleurs saisonniers chaque année. Au-delà du règlement ponctuel, le plus souvent à l'amiable, des problèmes rencontrés, cette campagne a permis des innovations importantes : maisons de saisonniers (Arcachon, Cap d'Agde...), chartes de l'emploi saisonnier, amélioration des conditions d'accueil (navettes, transport, parking à disposition, réductions...) ; construction de logements (accord pionnier en décembre 2002 en Savoie, suivi par un accord dans le cadre du 1 % logement). Depuis 2004, un travail d'information en amont de la saison est mené en partenariat avec la Confédération étudiante, dans les salons, les réseaux d'information en direction des jeunes et les universités.

Les saisonniers

Les travaux de la commission Stasi sur « l'application du principe de laïcité dans la République » ont été l'occasion pour la CFDT de s'exprimer sur son attachement à la laïcité, à la liberté de conscience et à l'égalité des droits. Dans un débat qui s'est focalisé sur le port de signes religieux à l'école, la Confédération, en lien avec le Sgen et la Fep, a manifesté son refus de toute discrimination, son attachement au respect et à l'égalité des personnes et sa volonté de faire vivre une laïcité affirmée dans ses principes et nécessairement négociée dans son application. Elle a pris acte du choix de faire évoluer la loi tout en donnant toute leur place au dialogue et à la concertation.

Les 40 ans de l'évolution CFTC/CFDT et la commémoration de la loi de 1905, nous ont permis de revenir sur le thème de la laïcité : un colloque a été organisé en avril 2004 et un travail commun a été engagé avec la Ligue de l'enseignement et la Fédération des centres sociaux sur le thème « laïcité, engagement social et engagement identitaire » dans le cadre de « Social plus ».

Laïcité

s'est matérialisée notamment par la réussite des Rendez-vous du Handicap organisés en mars 2003 à Bierville, par la signature de 15 conventions entre les URI et l'Agefiph en 2005 et par l'organisation de cinq rassemblements interrégionaux en février et mars 2006.

La Confédération s'est impliquée également dans le débat législatif et réglementaire sur la nouvelle loi « handicap » de février 2005 qui se prolonge aujourd'hui par :

- la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la négociation d'entreprise et de branche sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (tracts, guide, formation, extranet...) ;
- l'extension du champ de la prise en charge syndicale du dossier à la fonction publique avec l'Uffa et ses fédérations ;
- le développement d'une prise en charge interfédérale Santé-sociaux, FEP, SGEN des répercussions consécutives à l'accueil généralisé des enfants handicapés dans l'école « ordinaire » sur les professionnels de ces secteurs.

Enfin nous avons aussi agi pour rendre les outils CFDT accessibles aux salariés adhérents handicapés (cfdt.fr, cfdt.net, productions notamment audiovisuelles...).

Cette activité s'inscrit dans des co-financements obtenus par la Confédération dans le cadre de conventions avec l'Agefiph et avec le Fonds social européen.

Durant toute la durée du mandat, la CFDT a par ailleurs assumé la présidence du conseil d'administration de l'Agefiph avec une réélection de son représentant en septembre 2003.

Lutte contre l'exclusion : agir avec d'autres

La CFDT s'est engagée dans le dossier exclusion-insertion sur trois axes principaux :

- la construction d'un réseau CFDT pour mobiliser et sensibiliser les organisations CFDT sur cette priorité. Le travail engagé depuis trois ans implique aujourd'hui pratiquement toutes les organisations ;
- l'identification des leviers syndicaux les plus pertinents pour prévenir l'exclusion et réussir l'insertion professionnelle. Cette démarche vise à créer une passerelle pour l'emploi entre le monde économique et le monde associatif ;
- le travail avec les partenaires de l'insertion et de lutte contre l'exclusion. Ce travail s'est élargi à de nombreux partenaires : ceux de l'insertion par l'activité économique : Fnars, Coorace, Cnei, Chantiers école, Régies de quartier, Geiq ; mais également à des associations telles que : Emmaüs, Solidarités nouvelles face au chômage, ATD Quart Monde.

Ce travail partenarial a permis de peser sur le Plan de cohésion sociale. Il a également débouché sur un rapport au Conseil économique et social en 2003, un bilan commun sur la loi de 1998 contre l'exclusion, des interpellations communes vis-à-vis du patronat et du gouvernement sur la lutte contre l'exclusion, les chantiers d'insertion. Une plateforme d'objectifs sert de fil conducteur à nos actions.

Nous avons poursuivi notre engagement dans l'épargne solidaire dans le cadre du partenariat avec France Active.

Nous nous sommes également engagés avec l'ensemble des partenaires sociaux dans l'appel de mai 2005 avec le collectif Alerte.

Tous ces partenariats, principalement noués au plan national, commencent à se décliner au plan régional et avec plusieurs branches professionnelles.

Lutte contre l'exclusion : des propositions communes

Conférence de presse le 24 mai 2004 CFDT, Fnars, CNEI, Coorace, CNLRQ, Chantier École, SNC, Emmaüs pour peser sur le plan de cohésion sociale du gouvernement avec des propositions communes :
– garantir à toute personne un accès aux droits et des protections lui permettant de retrouver son autonomie et sa dignité ;
– assurer aux jeunes et aux adultes les plus éloignés de l'emploi une offre d'insertion débouchant sur un emploi durable et décent ;
– accroître la capacité et la qualité de l'insertion par l'activité économique ;
– mobiliser et mieux coordonner tous les acteurs dans la lutte contre l'exclusion et pour la cohésion.

L'Unedic sous le poids du chômage

La CFDT a continué à assumer ses responsabilités dans la gestion de l'assurance chômage dont elle exerce en alternance la présidence. Cet engagement est directement lié à notre conception d'un syndicalisme qui ne se contente pas de revendiquer en laissant les politiques décider seuls, mais qui prend aussi ses responsabilités dans des domaines directement liés à la vie au travail : le risque de perdre son emploi et l'accompagnement auquel a droit chaque salarié lorsqu'il est au chômage.

Cette responsabilité est plus difficile à assumer en période de crise économique comme cela a été le cas en 2000-2003 et c'est dans un contexte de forte dégradation de la situation économique que s'est mis en œuvre l'accord de décembre 2002.

Pour la première fois depuis dix ans, la France a frôlé en 2003 la récession et supprimé plus de 65 000 emplois. La croissance prévue de 1,6 % n'a été que de 0,5 %. Le pari de l'accord Unedic instaurant le Pare en 2000 était de compter sur un retour à l'emploi plus rapide qui ne s'est pas produit. Un grand nombre de chômeurs se sont trouvés malheureusement concernés par les réductions de durée d'indemnisation prévues dans l'accord de fin 2002 avec un sentiment légitime d'exclusion. Sentiment d'autant plus fort que le gouvernement n'a eu de cesse de limiter toutes les formes d'aide à l'emploi des jeunes ou de traitement social du chômage : suppression des emplois jeunes, baisse des emplois aidés, baisse des subventions aux associations, réduction de l'Allocation spécifique de solidarité (ASS).

C'est dans ce contexte que la CFDT (avec la CFTC et la CFE-CGC) signe cet accord en prenant en compte la préférence clairement exprimée par le Conseil national et le Bureau national pour un raccourcissement des durées d'indemnisation plutôt qu'un retour à la dégressivité.

Dans le même temps le caractère juridique du Pare paraît, à ce moment-là, avoir été tranché. Les organisations signataires de la

> *L'objectif de la CFDT est de remettre le chômeur au centre du système d'aide et d'indemnisation et de dépasser les luttes de pouvoir institutionnel entre Etat et partenaires sociaux*

convention défendant le principe d'un engagement réciproque se sont pliées à l'exigence du gouvernement Jospin de ne pas faire signer de contrat au chômeur. Le Conseil d'Etat saisi par la CGT et les opposants au Pare, confirme en 2001 son caractère non contractuel.

Or, à l'inverse de ce qu'elles avaient défendu et obtenu précédemment, ce sont les associations de chômeurs et la CGT, qui saisissent les tribunaux et font reconnaître l'engagement réciproque que constitue le Pare !

Tout en assumant ses engagements, le Bureau national des 28 et 29 avril 2004 réagit rapidement et propose :

- de provoquer une réunion à l'Unedic afin de rétablir les durées d'indemnisation initiales et d'arrêter les procédures d'appel ;
- d'augmenter les cotisations patronales pour financer le coût supplémentaire ;
- de faire un bilan du Pare ;
- d'organiser des états généraux de l'assurance chômage ;
- de dissocier dans notre fonctionnement, la responsabilité des fonctions de négociation de celles de gestion.

Dans ce nouvel épisode social, la CFDT est confrontée à deux attitudes :

- celle de la CGT et des associations de chômeurs qui se désintéressent de la pérennité du système d'assurance chômage. La CGT n'a jamais signé d'accord depuis la création de l'Unedic en 1958, préférant que l'Etat prenne totalement en charge l'indemnisation des chômeurs ;
- celle du patronat qui n'a pas mobilisé ses responsables régionaux pour mettre en œuvre le Pare et rapprocher les chômeurs des emplois disponibles.

Le Bureau national a tiré les leçons de cette période difficile. Cette expérience nous engage à suivre et à vérifier plus étroitement les effets d'un accord, à mieux apprécier les conséquences qu'entraînent des changements de conjoncture, à entendre les alertes exprimées par les organisations CFDT et à proposer les modifications utiles pour corriger les effets négatifs d'une nouvelle situation. C'est ce que nous avons fait trop tard et insuffisamment dans ce cas précis.

Ensuite, il est indispensable de redéfinir les responsabilités de l'Etat (la solidarité de la nation) et celles des partenaires sociaux (les assurances collectives) dans l'aide et l'accompagnement des chômeurs. Ce qui ne signifie pas la fin du paritarisme mais une claire répartition des responsabilités.

Enfin, il est urgent de préciser la place du droit individuel dans le droit collectif alors que nous sommes bousculés par l'intervention de plus en plus fréquente de la justice dans l'interprétation d'accords signés par les partenaires sociaux.

C'est forte de cette expérience difficile que la CFDT a abordé les négociations Unedic de fin 2005.

En premier lieu, en exigeant de l'Etat qu'il joue son rôle en matière de solidarité nationale : en 20 ans, sa participation aux dépenses d'indemnisation du chômage est passée de 30 % à 10 %. Cela pour ne pas retomber dans la situation de l'accord 2000 où le gouvernement Jospin a refusé d'agréer l'accord et a instauré un bras de fer avec les partenaires sociaux signataires, ou encore dans la situation de 2002 où le gouvernement Raffarin, après avoir agréé l'accord, décide de réformer l'ASS pour les chômeurs de longue durée (en instaurant une dégressivité).

L'autre leçon a constitué à éviter le conflit avec l'Etat sur les rôles respectifs du Service public de l'emploi et de l'Unedic dans le suivi et l'accompagnement du chômeur. C'est dans cette optique que la CFDT a préconisé le

PRUD'HOMMES 2002, UNE RÉUSSITE POUR LA CFDT

© Syndheb. Tous droits réservés

renvoi par les partenaires sociaux de cette question sensible après la négociation de la convention Unedic en 2006.

L'objectif de la CFDT est de remettre le chômeur au centre du système d'aide et d'indemnisation et de dépasser les luttes de pouvoir institutionnel entre Etat et partenaires sociaux. C'est l'efficacité du système dans l'aide au chômeur qui doit primer, et non le statut du pilote du système, à condition que les partenaires sociaux gardent leurs prérogatives sur la gestion de l'Unedic et l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Nous avons donc privilégié deux axes dans la négociation de fin 2005 :

- favoriser le retour rapide à l'emploi ;
- obtenir un engagement de réformer en profondeur le système d'assurance chômage, aujourd'hui à bout de souffle, afin de l'adapter aux réalités du marché du travail, aux conditions d'emploi des salariés et de peser sur le comportement des entreprises.

Après huit séances de négociation particulièrement difficile, nous avons fait échec aux prétentions du patronat qui visaient à en rétablir la dégressivité, à baisser le niveau et la durée de l'indemnisation et à diminuer le nombre des chômeurs indemnisés.
Le Bureau national a décidé à l'unanimité de signer l'accord auquel nous avons abouti. Dans cet accord, également signé par la CFTC et la CFE-CGC, la CFDT a réussi à obtenir :

- un accompagnement personnalisé pour accélérer le retour à l'emploi qui valide et renforce la démarche initiée par le Pare ;
- de nouveaux droits à la formation pour les salariés en contrats précaires et les chômeurs ;
- le maintien des conditions d'accès à l'indemnisation des plus précaires et la création d'une nouvelle filière augmentant les droits pour les contrats courts ;
- la remise à plat dès 2006 du système d'assurance chômage.

Les intermittents du spectacle

L'Unedic, c'est aussi les annexes 8 et 10 concernant le régime spécifique d'indemnisation des « intermittents du spectacle ».

Les inégalités croissantes de traitement entre le régime général et le régime spécifique d'une part, et le déficit cumulé d'autre part, ne permettent plus d'attendre sans mettre en difficulté l'existence même de ce régime. La Confédération et la Ftilac se sont engagées en juin 2003 dans son adaptation. Les gouvernements qui se sont succédé depuis vingt ans ont toujours fait pression sur les partenaires sociaux pour qu'ils évitent de toucher à ce régime qui permet à chaque ministre de la Culture d'entretenir de bonnes relations avec le milieu culturel, en faisant financer très largement « sa » politique par le régime d'assurance chômage, c'est-à-dire les salariés et les entreprises du secteur privé.

C'est à cet équilibre « politico-culturel » que les signataires de la convention se sont heurtés en ce début de saison des festivals 2003. Le BN était conscient qu'une partie des professionnels du secteur n'accepterait pas cette évolution. Cependant les travaux communs engagés par les fédérations CFDT et CGT de la culture à l'approche de cette négociation laissaient penser que les divergences de vue n'iraient pas jusqu'à bloquer cette évolution.

Des réactions aussi fortes qu'inattendues ont suivi : confrontation dans la surenchère CGT/

© Olivier Clément

coordination, annulation de festivals, la CFDT faisant l'objet de menaces, de dégradations de locaux. La contestation de la légitimité des signataires, qualifiés de façon inexacte de minoritaires, est martelée par les médias et rend inaudible toute proposition qui permettrait de sortir de cette situation de blocage.

Il a fallu un an pour que la CFDT fasse entendre et comprendre sa démarche : oui à une solidarité interprofessionnelle mais avec des limites, oui à la création d'une caisse complémentaire financée par les entreprises du milieu culturel – grosses utilisatrices d'intermittents –, par l'Etat et les collectivités locales.

Après un an de résistance face à une alliance inédite des employeurs du secteur, de la CGT, des coordinations, du PS et de l'UMP, la CFDT a obtenu la création d'un fonds complémentaire provisoire, encore éloigné de ses ambitions mais allant dans leur sens.

Ce conflit a laissé des traces importantes. Sur le fond, la position de la CFDT a fait relativement consensus en interne, même si faute de l'avoir suffisamment expliquée en amont, elle est apparue dans un premier temps bloquée sur une conception uniquement gestionnaire pour être ensuite et tardivement comprise sur ses propositions.

Le conflit des intermittents montre, de façon caricaturale, que les excès du corporatisme dans notre pays, relayés par une CGT complice ou/et débordée par des mouvements encore plus radicaux que sa fédération du spectacle, sont capables d'entraîner la plupart des partis politiques dans de totales contradictions sur le rôle de l'Etat et celui dévolu aux organismes de protection sociale. Au plus grand profit des entreprises privées et lucratives du secteur culturel ainsi que de celles du service public.

Cela souligne la nécessité pour la CFDT de présenter clairement ses objectifs politiques dans le cadre d'une responsabilité de gestion et cela avant même de s'engager dans un accord de ce type.

C'est également forte de cette expérience que la CFDT a abordé différemment la négociation de fin 2005. Tout d'abord, après avoir résisté aux pressions du ministre de la Culture, des parlementaires de tous bords, des employeurs comme de la CGT, nous avons refusé de négocier à nouveau ces annexes avant de négocier la nouvelle convention Unedic. En effet, il a paru évident que le maintien dans la solidarité interprofessionnelle de ce régime spécifique ne pouvait se faire hors de la convention générale. A défaut, il ne pouvait plus s'agir d'une annexe mais d'un système professionnel financé uniquement par le secteur. Justement l'inverse de ce que toutes les parties disent rechercher.

Le deuxième objectif a été d'exiger du gouvernement la pérennisation du fonds complémentaire financé par l'Etat en précisant son statut juridique. Ce point est central pour la CFDT. Il n'est plus question que la solidarité vis-à-vis des professionnels de la culture soit assumée uniquement par les salariés et entreprises du privé, via le système d'assurance chômage. C'est un acquis de notre réflexion sur l'évolution entre solidarité salariale et solidarité de la nation.

La CFDT a obtenu la pérennisation de ce fonds par le gouvernement fin 2005. Une fois la convention globale conclue, nous avons proposé et obtenu plusieurs modifications améliorant la situation des inter-

mittents sans remettre en cause les grandes lignes de l'accord précédent.

C'est sur cette base que la CFDT aborde les négociations non conclues au moment de la rédaction de ce rapport.

Un travail de qualité pour tous

Smic et politiques salariales

Le retour à un Smic unique

L'instauration de garanties minimales de rémunération dans le cadre du passage aux 35 heures avait conduit à l'existence de plusieurs Smic mensuels. La CFDT a agi pour une réunification rapide du Smic par le haut.

En 2002, après avoir réussi à faire prendre en compte ses propositions dans un avis du Conseil économique et social, la CFDT a fait prévaloir sa position sur celle du patronat auprès du gouvernement.

Un processus en trois étapes a abouti au retour à un Smic unique en juillet 2005 avec une augmentation du Smic horaire de près de 18 %, entre juillet 2003 et juillet 2005. L'action de la CFDT a ainsi permis un gain important de pouvoir d'achat pour les millions de salariés aux revenus les plus modestes, notamment ceux (et très majoritairement celles) travaillant à temps partiel.

Minima conventionnels et grilles de classification

Le ralentissement économique et un certain esprit de revanche de la part du patronat ont conduit à une stagnation du pouvoir d'achat en 2003 et 2004. Cette stagnation recouvre de fortes inégalités selon les entreprises. Aussi, la CFDT a intégré la question du pouvoir d'achat dans les mobilisations pour l'emploi de février, mars et octobre 2005.

Ces actions ont permis que s'enclenche entre le gouvernement et les partenaires sociaux un travail d'examen des conventions collectives afin de recenser les branches dont les minima salariaux se situent en dessous du Smic et de les inciter à ouvrir des négociations. Dans de nombreuses branches, des résultats ont été obtenus et des situations se sont débloquées. La CFDT a saisi cette opportunité pour interpeller le patronat afin que les négociations de branches débouchent sur des grilles qui garantissent aux salariés une véritable carrière professionnelle.

Panne contractuelle dans les fonctions publiques

Dans les fonctions publiques, la politique contractuelle est en panne depuis cinq ans : c'est la première fois depuis 1968 qu'une si longue période se déroule sans accord en matière salariale.

Des réponses structurelles et plus seulement conjoncturelles doivent être apportées. La CFDT a mis en avant les questions de la reconnaissance des métiers, des évolutions professionnelles, des déroulements de carrière, de la mobilité et donc de l'évolution de la grille et du regroupement des corps dans des cadres de fonction.

Généraliser l'épargne salariale

Au-delà des salaires, l'action de la CFDT a eu pour objectif de généraliser l'épargne salariale à tous les salariés en privilégiant les négociations de branches. Elle a contribué à mettre en place des fonds nationaux interprofessionnels en partenariat avec les établissements financiers, pour en faire un levier de l'action syndicale dans l'orientation de l'épargne vers l'investissement socialement responsable.

Les négociations de branches et d'entreprises se sont développées, permettant ainsi à un plus grand nombre de salariés d'accéder

> *« Le développement de la négociation articulé avec notre implication dans le Comité intersyndical de l'épargne salariale a permis à 8,5 millions de salariés d'accéder à cette épargne »*

à des dispositifs d'épargne salariale. Elles mettent un terme au développement des offres de plans d'épargne d'entreprise non négociés.
Cette politique vise à développer une égalité de traitement et à intervenir dans la régulation de l'économie.

Le développement de la négociation articulé avec notre implication dans le Comité intersyndical de l'épargne salariale a permis à 8,5 millions de salariés d'accéder à cette épargne. 130 000 entreprises ont aujourd'hui un plan d'épargne d'entreprise contre seulement 10 000 en 2000.

Garantir la santé au travail des salariés

L'action de la CFDT sur la santé et la sécurité au travail a pris place dans un contexte où les changements de l'organisation du travail se traduisent par une dégradation de la situation en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP).

Nous avons lancé une recherche action sur l'intensification du travail associant 22 équipes d'entreprises. Celle-ci visait à la fois à analyser les conséquences de l'intensification pour les salariés et à construire des pratiques syndicales pour y faire face. Un colloque réuni le 8 novembre 2005 a permis de capitaliser ces travaux.

La période a été marquée par la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 traduit dans une loi sur les services de santé au travail qui renforce le rôle des représentants des salariés. Des observatoires régionaux de la santé au travail (ORST) sont aujourd'hui présents dans toutes les régions et valorisent le rôle du dialogue social pour la santé au travail. Pour autant, la pluridisciplinarité, la coordination et la coopération entre institutions restent à développer.

La Confédération a animé régulièrement les Rendez vous de la santé au travail : temps de débats, de formation et de construction de projets avec les fédérations et URI.

Dans le champ des fonctions publiques, elle a organisé deux séminaires de formation et de recherche. Un guide syndical à destination des élus a été élaboré. Mais nos revendications d'application des dispositions du code du travail en santé et sécurité au travail dans les fonctions publiques ne sont pas totalement satisfaites.

Dans le champ des TPE-PME, notre expérimentation des préventeurs syndicaux, une intervention syndicale sur le modèle du mandatement, n'a pas connu les prolongements souhaités. Demain, les commissions locales de prévention issues des ORST devraient pouvoir organiser et soutenir ces pratiques innovantes.

La réparation des préjudices professionnels (ATMP, usure...) nous a conduit à traiter plusieurs dossiers emblématiques, en particulier celui de l'amiante. Le Fonds d'indemnisation des victimes (Fiva) a été lancé et doté d'un barème en réparation « intégrale ». La CFDT a privilégié la démarche du Fiva à celle plus aléatoire de la procédure judicaire.

Dans les différentes institutions, la CFDT, au plan national comme en régions, a mis l'accent sur le nécessaire investissement dans l'action préventive et sur la mobilisation des moyens humains et financiers ad hoc. Elle veille à la rigueur du suivi de ces institutions au service de la santé des travailleurs. Elle a fortement critiqué les limitations budgétaires imposées à la Caisse des accidents du travail et maladies professionnelles (CATMP) mais aussi au réseau Anact-Aract.

Une délégation CFDT en séance de négociation

© Christian Avril

Concernant le plan santé au travail, c'est l'efficacité des priorités annoncées qui pose problème : effectivité de l'action de l'inspection du travail, des services de santé au travail, de l'action préventive dans les TPE-PME, du droit à la santé au travail dans les fonctions publiques, de la coordination et de la coopération en région.

La CFDT a porté ces questions au plan européen et mondial : implication avec la CES dans l'élaboration de la réglementation des substances chimiques, formations et échanges avec les organisations des nouveaux Etats membres, préparation à l'OIT d'une nouvelle convention sur la santé et la sécurité au travail et sur l'interdiction générale de l'amiante.

Deux négociations se sont ouvertes dans le domaine de la santé au travail durant la période : sur la pénibilité au travail et sur la gouvernance et le financement de la CATMP. Ces deux négociations sont loin d'être terminées au moment où ce rapport est écrit.

La CFDT a abordé la pénibilité au travail sous deux aspects. D'une part développer les actions de prévention et de lutte contre l'usure professionnelle, d'autre part obtenir des droits à réparation, en particulier par des cessations anticipées d'activité en fonction des durées d'exposition aux risques professionnels ou d'occupation d'emplois pénibles. C'est sur la première partie que la négociation a le plus avancé, même si le texte en discussion est encore au stade des bonnes intentions.

Concernant la réparation, la reconnaissance des métiers pénibles de la part du patronat est acquise dans son principe. Cependant la réflexion sur l'indemnisation n'a pas encore débouché.

Soucieuse d'obtenir des résultats dans ces négociations, la CFDT a mobilisé à deux reprises les équipes syndicales, le 2 novembre et surtout le 6 décembre 2005, pour faire connaître ses revendications au grand public.

Des nouveaux leviers pour l'égalité professionnelle

Sous l'impulsion de l'accord interprofessionnel, notre action pour l'égalité professionnelle a connu un nouvel élan dont témoigne le succès d'Actuelles 2004 qui a rassemblé 1500 participants. Elle a aussi été marquée par notre initiative de travail avec le mouvement « Ni putes, ni soumises ».

Les inégalités entre les hommes et les femmes perdurent, notamment en termes de salaires, de déroulement de carrière, de formation professionnelle et d'accès à certains emplois ou fonctions.

Le retournement démographique oblige aujourd'hui les entreprises à poser la question de l'égalité professionnelle en termes nouveaux : enjeu économique car l'égalité professionnelle devient facteur de performance, de croissance et de dynamisme social, enjeu sociétal aussi par le renforcement de l'égalité en droit et en dignité de tous les citoyens.

Dans ce contexte plus ouvert, la CFDT a poursuivi son action pour obtenir de nouvelles règles et dispositifs.

> *Sous l'impulsion de l'accord interprofessionnel, notre action pour l'égalité professionnelle a connu un nouvel élan dont témoigne le succès d'Actuelles 2004*

Après la loi Génisson qui a donné une dimension supérieure au dialogue social, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, signé à l'unanimité des organisations syndicales, identifie les causes déterminantes des inégalités professionnelles et donne des orientations précises aux négociateurs.

Cet accord traite de l'évolution des mentalités, des questions d'orientation, de recrutement, de la formation professionnelle continue, de la promotion et de la mobilité, de l'égalité salariale et de sa mise en œuvre dans les branches professionnelles et les entreprises.

Enfin, la CFDT a pesé avec succès pour que la loi sur l'égalité salariale permette que les droits au titre du DIF continuent d'être acquis pendant le congé de maternité ou d'adoption, le congé de présence parentale et le congé parental d'éducation. Nous avons aussi obtenu que les listes électorales des IRP respectent la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral.

La CFDT s'est donné les moyens d'accompagner les équipes pour négocier des accords dans les branches, les groupes et les entreprises notamment par un projet faisant appel au Fonds social européen :

- édition d'un guide du négociateur,
- popularisation de 12 initiatives CFDT donnant un cadre de pratiques syndicales,
- élaboration d'un module de formation.

Les droits des saisonniers, un combat de toutes les saisons

© Frédéric Delaporte / Syndheb. Tous droits réservés

Une protection sociale renouvelée

La réforme des retraites

Comme tous les pays occidentaux, la France était confrontée à l'urgence d'une réforme. Le vieillissement de la population et la très forte augmentation du nombre de retraités en sont la cause principale. Dans un tel contexte, les besoins de financement sont considérables. Ne rien faire signifiait, à moyen terme, une baisse drastique des niveaux de pension. La CFDT s'y est refusée. Dès 1997, le débat sur l'avenir des retraites est lancé à tous les niveaux de l'organisation.

Le temps du débat

Cette réforme a été marquée par un énorme effort de préparation interne. Pendant cinq ans les retraites furent au centre des débats, des interventions de la CFDT, du secrétaire général de la Confédération à l'adhérent. Plus de 1000 débats se sont tenus dans les organisations, sans compter le rassemblement de Bercy en octobre 2002 et le colloque européen de janvier 2003. Des informations et des confrontations régulières ont eu lieu au CNC et au BNC. Il faut néanmoins reconnaître que malgré ces efforts, la connaissance des enjeux et des objectifs CFDT était importante mais sans doute inégale selon les lieux et les structures.

La CFDT veut une réforme

Sans réforme, le système de répartition est menacé. Pour la CFDT, en affrontant directement ces menaces, en faisant face au choc démographique, il est possible de sauver la retraite par répartition tout en continuant à servir des retraites d'un bon niveau. Cette réforme, globale et progressive, doit être porteuse de plus de justice entre les catégories sociales, de plus de solidarité entre les générations et de plus de responsabilisation des acteurs sociaux.

Ce diagnostic n'est pas propre à la CFDT : il est assez largement partagé dans les milieux politiques et sociaux. Le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) mis en place par le gouvernement Jospin a été accueilli dans un relatif consensus.

Quand s'engage la négociation, la CFDT a deux objectifs principaux : garantir un haut niveau de retraite à tous et une retraite à taux plein dès 40 années de cotisation.

Les débats dans l'organisation ont clairement montré que la réforme doit porter sur plusieurs paramètres et que chaque mesure doit être progressive et modulable dans le temps.

Suite au travail réalisé entre leurs responsables de la protection sociale durant le second semestre 2002, la CFDT et la CGT se mettent d'accord sur un canevas de texte à proposer aux autres organisations syndicales. Le 6 janvier 2003, l'intersyndicale débouche sur une déclaration commune.

> ***« Cette réforme a été marquée par un énorme effort de préparation interne. Pendant cinq ans les retraites furent au centre des débats, des interventions de la CFDT »***

Cette déclaration n'a en fait de commun que le nom. FO accepte un texte qui ne parle pas des 37 ans 1/2, mais dès la manifestation du 1er février elle en fait son slogan unique. La CGT quant à elle veut faire la démonstration du syndicalisme rassemblé, où ce qui compte n'est pas le contenu de la déclaration, mais le nombre de signataires. A ce moment, il n'est pas facile de sortir de l'ambiguïté, personne ne voulant prendre le risque d'une rupture et porter la responsabilité de la désunion.

Ce fragile compromis entre organisations permet cependant à chacun de s'engager :

à la CGT d'éviter le face-à-face avec la CFDT, à FO de ne pas s'isoler et à la CFDT de porter des revendications essentielles :

- départ après 40 ans de cotisations même avant 60 ans ;
- réforme de tous les régimes par répartition ;
- intégration des primes pour les fonctionnaires ;
- 100 % du Smic pour les basses pensions ;
- suppression de la surcompensation de la CNRACL.

Dès le lendemain de la première manifestation, les relations intersyndicales se lézardent et des désaccords surgissent sur la façon de mener l'action comme sur les revendications. La CGT, entre autres, décide des actions qui désavouent la déclaration commune :

- manifestation des fonctions publiques le 3 avril revendiquant 37 ans 1/2 pour tous ;
- déclaration ambiguë à son congrès sur les 37 ans 1/2 et appel unilatéral à une manifestation nationale pour le 25 mai alors que le calendrier de fin de négociation mi-mai est connu et accepté de tous.

A la demande expresse de la CFDT, l'appel à une mobilisation est lancé pour le 13 mai et non le 18 ou le 19 comme le demandaient la CFTC et l'Unsa : le projet de loi doit être en effet déposé au Conseil d'Etat le 16 mai et passé cette date le débat entrera dans le champ des politiques et du débat parlementaire et les organisations syndicales perdront toute chance de peser.

C'est dans cet environnement confus qu'ont lieu les fortes manifestations du 13 mai sans qu'aucun objectif commun n'ait pu être décidé en intersyndicale à l'exception du jour et des modalités. Pour la CFDT, le seul objectif est de peser sur les négociations du 14 mai. C'est pourquoi, le 9 mai, elle intitule dans *Syndicalisme Hebdo* l'appel à la manifestation : « La mobilisation finale ! » La CGT et FO proposent de s'opposer à la future réforme qui de toutes façons, quel que soit le résultat des discussions, sera mauvaise.

Durant toute cette période de négociation-consultation, le gouvernement, avec l'accord tacite de la CGT et de FO, a limité le nombre des négociateurs à un seul par organisation pour éviter la représentation des fonctionnaires dans leur délégation. Il a aussi fait traîner les négociations en longueur en misant sur le bon déroulement du congrès de la CGT dont il espère qu'il contribue à faire accepter de manière plus consensuelle les grandes orientations de la réforme.

Ces ajournements successifs, jusqu'à laisser passer le 1er mai, entraînent une fin de cycle de discussions beaucoup trop rapide.

Les négociations dans la nuit du 14 au 15 mai se déroulent dans un face-à-face entre les trois syndicats CFDT/CFTC/CFE-CGC et le gouvernement. FO et la CGT poursuivent une autre stratégie : maintenir la mobilisation du 25 mai et en conserver le leadership. Ils n'attendent rien de cette négociation et ne s'y impliquent pas : leur revendication des 37 ans 1/2 n'est même pas avancée.

La suite est connue. A 3 h, le 15 mai au matin, François Fillon met sur la table les ultimes propositions ; les négociateurs CFDT considèrent que « le compte n'y est pas ». A 8 h sur Europe 1, le secrétaire général de la CFDT demande une reprise de la négociation. Il est reçu à 11 h par le Premier ministre qui accepte de rouvrir les discussions en chiffrant, avec un calendrier, le minimum retraite, le départ pour les carrières longues, la caisse de retraite pour les primes dans la fonction publique entres autres mesures. La CGT refuse de participer à cette réunion et

© Marta Nascimento / Réa

LA CFDT DÉFEND ÉGALEMENT LES DROITS DES RETRAITÉS

FO quitte rapidement la négociation qui a repris le 15 mai en fin d'après-midi. Seules la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC résistent au dernier assaut du Medef qui s'oppose au départ anticipé pour les carrières longues et à l'augmentation du minimum contributif en arguant que « cela ne doit rien coûter aux régimes complémentaires ».

Le 15 en soirée, la CFDT obtient que les engagements du gouvernement soient actés dans un relevé de décision. A la sortie, face aux médias, François Chérèque déclare : *« Nous avons sauvé le régime par répartition… Pour les négociateurs CFDT, c'est un compromis acceptable que nous allons maintenant soumettre à notre Bureau national qui décidera de la position de la CFDT »*. Cette déclaration n'est que partiellement reprise par les journaux télévisés.

Le BN, qui a été convoqué le 15 au soir, débat plusieurs heures pour évaluer le contenu du relevé de décision et donne un avis positif à l'unanimité moins un vote contre.

Dans ce processus de négociation inédit, le BN a tenu son rôle : réunions mensuelles avec débat systématique sur le sujet, débats au Conseil national en janvier et en avril 2003 qui reprécisent les orientations de la CFDT, réunion et décision du BN le 15 mai dans la nuit.

Chacun connaît maintenant la chronologie des événements qui ont suivi le 15 mai, dans et hors de l'organisation :

- le congrès du Parti socialiste et l'accueil triomphal fait à Bernard Thibault ;
- l'interférence du dossier retraites avec le conflit sur la décentralisation dans l'Education nationale ;
- certaines promesses non tenues du gouvernement en particulier vis-à-vis des fonctionnaires ;
- les départs d'adhérents de la CFDT : certains organisés collectivement par des responsables syndicaux pour des raisons politiques, d'autres individuels motivés par des désaccords personnels avec l'organisation.

Nombre de militants, fortement investis dans les manifestations du 13 mai, reçoivent la décision du BN au surlendemain de cette puissante mobilisation avec surprise, frustration et incompréhension.

L'accélération finale

La rapidité de la dernière ligne droite, que la CGT et FO ont désertée, la prise de décision trop rapide du BN ont provoqué une réaction hostile de nombreux militants CFDT. Ceux-ci se sont sentis dépossédés d'un dernier bras de fer avec le gouvernement et ont eu le sentiment que la décision finale s'est prise sans eux voire pour certains contre eux.

Ce timing trop serré n'a pas permis à tous les militants de s'approprier le contenu des engagements du gouvernement obtenus le dernier jour avant la décision du BN et l'expression publique de la CFDT et ce d'autant que les ambiguïtés de stratégie et de positionnement des autres syndicats n'ont pas été levées.
Dès cette décision un grand débat s'est engagé dans la CFDT. Le BN a décidé de lancer rapidement l'initiative « Débattre pour se renforcer » qui a permis à plus de

15 000 militants de s'exprimer sur la situation provoquée par cet engagement.

C'est de ces débats qu'a été tiré le rapport présenté au CNC d'octobre 2004 qui s'est prolongé ensuite par l'initiative « 40 débats, écrivons la suite ensemble ».

Ces rencontres souvent passionnées, dans un esprit toujours constructif, contrastant avec l'attitude agressive en juin 2003 de militants qui ont choisi de partir de la CFDT, ont permis de s'expliquer et de mesurer les différences de compréhension des enjeux, de perception de la stratégie. Les débats ont permis de reconnaître nos difficultés dans la prise de décision et nos erreurs d'appréciation sur le niveau de réaction d'une partie importante des militants des fonctions publiques.

Sur le fond, cette réforme constitue une avancée de l'équité entre le privé et le public. Nous avons pu mesurer collectivement le chemin important parcouru par la CFDT sur ses revendications, en particulier dans la réduction des inégalités, même si nous n'avions pas satisfaction sur tout, ce qui est fréquent dans une négociation. La rareté de ce type de négociation en France sur un sujet aussi important n'a pas facilité la compréhension de notre démarche.

Ces débats nous ont aussi permis d'adapter notre fonctionnement, de mieux impliquer le CNC et les organisations CFDT avant une prise de décision du BN. Ce fut le cas pour la réforme de l'assurance maladie, pour les accords sur la formation professionnelle, les seniors, l'assurance chômage.

Le relevé de décisions du 15 mai : les acquis de la réforme

La réforme sera menée par étapes successives. Elle s'appuie sur un pari sur l'emploi à partir des hypothèses du Conseil d'orientation des retraites (4,5 % de chômage en 2010).
La loi réaffirme clairement le choix de la répartition.
Les gains d'espérance de vie ne seront pas consacrés uniquement au travail, ils seront partagés entre travail et retraite.
Le pouvoir d'achat des retraités est garanti, et tous les 3 ans sera négociée une éventuelle revalorisation supplémentaire.
La réforme institue la possibilité de racheter les années d'études au prix coûtant.
Le taux de cotisation augmente de 0,2 % en 2006.
La surcompensation sera supprimée comme nous le demandions.
Le droit à l'information des assurés est enfin décidé et programmé.

Les acquis pour le régime général

- Droit au départ anticipé pour ceux qui ont commencé à travailler tôt.
- Le taux de remplacement :
  - La CFDT obtient seule la remise en cause partielle des mesures Balladur. En 2008 il n'y aura aucune retraite pleine en dessous de 85 % du Smic net.
  - Les pluri-pensionnés verront leur retraite calculée sur une carrière reconstituée.
  - Une série de mesures amélioreront les retraites de celles et ceux ayant de très petits salaires annuels.
- Temps partiel :

Les conditions permettant à un salarié à temps partiel de cotiser sur un temps plein sont assouplies.

- Création d'une surcote de 3 % par an au-delà de 60 ans et des 160 trimestres.
- Division par deux de la décote dès 2004 (passage de 10 à 5 %).
- Amélioration des pensions de réversion.

> **“ Le BN a décidé de lancer rapidement l’initiative « Débattre pour se renforcer » qui a permis à plus de 15 000 militants de s’exprimer ”**

Les acquis pour les fonctions publiques

En contrepartie de l’augmentation progressive du nombre de trimestres de cotisation, et de l’instauration d’ici 2020 d’une décote, des mesures positives ont été obtenues.

- la création d’un régime additionnel qui permet de prendre en compte les primes pour la retraite ;
- la prise en compte de la prime spécifique des aides-soignantes (10 %) pour le calcul de leur retraite ;
- le maintien de la période de référence des 6 derniers mois pour calculer le montant des pensions ;
- les périodes de temps partiel et de cessation progressive d’activité sont considérées comme à temps complet ;
- les carrières longues : un système de départ anticipé équivalent à celui obtenu dans le privé. Mais le gouvernement n’a pas respecté cet engagement. La CFDT ne renonce pas à cette mesure d’équité et interpellera le gouvernement jusqu’à ce qu’il cède.

Retraites complémentaires

Après le difficile accord de 2001 signé par la CFDT et la CFTC qui faisait suite au blocage du patronat sur le financement de la retraite à 60 ans, l’accord de 2003 a permis d’étendre aux régimes complémentaires Arrco et Agirc les mesures contenues dans la loi portant réforme des retraites du 23 août 2003.

Cet accord a été signé par quatre organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC). Outre l’application de la réforme des retraites notamment pour les départs anticipés des carrières longues, il a été l’occasion de poursuivre l’harmonisation Arrco/Agirc.

Prévoyance complémentaire

Le développement de la couverture des salariés

Dans de nombreuses branches et entreprises, la CFDT a négocié et conclu des accords aboutissant à une amélioration de la couverture des risques invalidité et incapacité, pour un grand nombre de salariés. La Confédération a impulsé et accompagné cette démarche notamment par la réalisation d’un guide de négociation à destination des négociateurs de branche et d’entreprises.

Un levier nouveau pour faire progresser les droits des salariés

La présence du Comité technique des institutions de prévoyance (CTIP) dans le Haut conseil pour l’avenir de l’assurance maladie (HCAAM) et au sein de l’Union nationale des organismes complémentaires (Unocam) a mis cet organisme dans une situation de responsabilité dans chacune de ces structures dans lesquels il représente les institutions paritaires.

Cela a conduit le patronat à modifier son approche et ses positions et à accepter de faire du CTIP une structure pilotée par les partenaires sociaux, répondant ainsi à une revendication CFDT portée depuis 20 ans. Cette évolution modifie profondément le champ d’intervention des partenaires sociaux sur les questions de prévoyance et sur la place et le positionnement des complémentaires.

Cette nouvelle organisation devient un point d’appui pour progresser encore vers la généralisation de la prévoyance et la coopération entre assurance maladie obligatoire et organismes complémentaires, permettant une prise en charge plus équitable des soins utiles et indispensables.

> **“ La situation que connaît actuellement l'assurance maladie confirme la justesse de notre analyse et de nos craintes ”**

La prise en charge de la dépendance

La mise en place de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est un élément important dans la prise en charge du handicap et de la perte d'autonomie.

Des désaccords persistants

Tout au long du débat et des périodes de concertation, la CFDT a exprimé un certain nombre de désaccords de fond qui demeurent d'actualité.

- un financement qui n'est pas assis sur l'ensemble des revenus ;
- la suppression autoritaire d'un jour férié contre laquelle nous avons mené plusieurs actions ;
- un dispositif qui ne répond pas à l'évolution importante dans le temps des besoins liés à la prise en charge de la dépendance des personnes âgées et handicapées.

Des acquis non négligeables

Au regard des principes fondamentaux qui justifient la création d'un cinquième risque de sécurité sociale, la CFDT considère comme des acquis importants les principes énoncés dans la loi :

- égalité d'accès de toutes les personnes concernées ;
- non-séparation suivant les âges ou les situations physiques des moyens de financement des soins par la Sécurité sociale ;
- pas de financement aveugle par la Sécurité sociale de soins qui seraient gérés par les conseils généraux ;
- création d'un lieu ou d'une structure qui localement permet à tous les acteurs concernés de se positionner sur la gestion de la dépendance.

La politique familiale

Au cours de la tenue annuelle de la conférence de la famille, comme au sein de la CNAF et des CAF, la ligne directrice de la CFDT a été prioritairement axée sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce sens, la CFDT a agi pour l'accroissement de l'offre de modes d'accueil adaptés aux différents âges de la vie, et aux différents besoins des familles : augmentation du nombre de places en crèches, simplification de la prime à la naissance et amélioration de la Prestation de l'accueil aux jeunes enfants (Paje).

Fin 2005, la CFDT a approuvé, malgré des insuffisances, la convention d'objectifs et de gestion entre la branche famille et l'Etat pour la période 2005/2008. La CFDT a obtenu que les communes les moins favorisées puissent être aidées plus fortement en fonction de leur potentiel fiscal.

Enfin, nous avons soutenu les conclusions du rapport sur la pauvreté des enfants, auquel nous avons participé et qui propose des pistes concernant l'accueil de la petite enfance, le logement des familles et les relations des familles avec les services sociaux.

L'Assurance maladie, nouvelle gouvernance mais réforme inachevée

Le congrès de Nantes nous engageait sur cinq axes forts :

- garantir à tous la protection de la santé ;
- définir une garantie de soins et un remboursement à 100 % des soins utiles et indispensables, associant l'assurance maladie et les organismes complémentaires ;

La CFDT et ses partenaires lors du meeting Rennes du 22 juin 2004 sur l'Assurance-maladie

© Christian Avril

- généraliser la prévoyance collective et la couverture santé ;
- mieux définir les responsabilités de l'Etat et de l'assurance maladie dans l'organisation du système de soins sur tout le territoire ;
- progresser dans l'évaluation et la formation des professionnels et dans leur responsabilisation comme dans celle des usagers ;
- adapter les structures de l'assurance maladie, en particulier au niveau régional, et construire des passerelles entre les secteurs sanitaire, social et médico-social.

C'est avec la volonté de faire progresser ces objectifs que la CFDT a œuvré pour peser sur une réforme annoncée dès 2002, adoptée en août 2004, et prolongée par la signature de la convention médicale entre la direction de l'Uncam et trois organisations de médecins libéraux en janvier 2005.

Les critiques de la CFDT confirmées

La CFDT a dénoncé les limites et l'iniquité d'un financement déséquilibré, qui fait payer les salariés, plus largement les ménages («un euro», forfait hospitalier, augmentation de la CSG et faible participation des entreprises), et les générations futures (report de la dette). La convention médicale qui a été signée revalorise les honoraires des médecins et en particulier ceux des spécialistes, alors que les engagements demandés aux professionnels ne sont pas opposables.

Le risque est fort d'une médecine à deux vitesses avec la possibilité d'accès direct et remboursé aux spécialistes: la convention ne donne aucun contenu au dispositif du « médecin traitant », mais détaille avec précision le parcours tarifaire. De même les lois de financement de la Sécurité sociale 2005 et 2006 ne prévoient pas de financement sérieux pour le dossier médical personnel.

La situation que connaît actuellement l'assurance maladie confirme la justesse de notre analyse et de nos craintes.

Des résultats obtenus et des craintes

Nous avons toutefois été entendus sur des points importants: l'organisation du système de soins, le dossier médical, le parcours de soins avec le médecin traitant, la Haute autorité en santé, l'installation des professionnels, le rôle des organismes complémentaires et, en partie, la gouvernance.

Mais la crainte de voir ces outils mal utilisés ou réduits à la limitation des dépenses de la sécurité sociale s'est confirmée. Ce ne sont pas les mesures prises par le gouvernement fin 2005 qui peuvent nous rassurer: instauration d'un nouveau taux de remboursement à 15 % des médicaments et d'une franchise de 18 euros sur les actes au-dessus de 91 euros. Ces décisions ont été arrêtées sans concertation avec l'Union nationale des organismes complémentaires, alors que ceux-ci seront directement touchés.

Là encore le gouvernement prend des décisions sans y associer les acteurs concernés.

> **“ Les pouvoirs publics ont une nouvelle fois conforté les corporatismes et les forces hostiles au changement, en privilégiant une approche strictement budgétaire ”**

L'action avec d'autres

La CFDT a formulé ces critiques dans le cadre de la concertation menée en amont de la réforme et au moment de la loi. Elles ont constitué le fil rouge de nos interventions lors de la mise en place de la réforme : tant durant les négociations entre la direction de l'Uncam et les professionnels libéraux, que durant la préparation des lois de financement de la Sécurité sociale.

Le travail entre la CFDT et la FNMF mais aussi avec d'autres (Unsa, mouvement associatif et familial) a joué un rôle important. Dans cette démarche, la CFDT a cherché en permanence à nouer et à consolider des contacts avec des organisations avec lesquelles elle agit depuis longtemps.

Ce fut le cas du travail mené avec la FNMF, notamment pour faire accepter l'idée de la mise en place du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie. Cette instance, critiquée par la plupart des acteurs lors de sa création, a permis de faire émerger des questions fondamentales : nécessité d'une meilleure articulation entre ville et hôpital, d'une organisation plus efficiente de la permanence des soins en ville pour réduire la pression sur les services d'urgence, d'une coordination de l'action des régimes obligatoires et complémentaires, de la mise en place d'une autorité indépendante pour orienter l'action publique sur la politique du médicament et sur les pratiques médicales.

Au sein du Haut conseil, le travail avec d'autres organisations syndicales et le monde mutualiste, associatif et familial a été déterminant, puisque c'est à l'unanimité que le rapport du Haut conseil a été adopté en janvier 2004. Ce travail a continué tout au long de la phase de préparation de la loi et il se poursuit aujourd'hui.

En juin 2004, le meeting de Rennes regroupant tous les acteurs favorables à une vraie réforme a aussi pesé sur les choix du gouvernement, ainsi que sur le débat parlementaire.

Une nouvelle approche de notre place dans la gouvernance de l'assurance maladie

Notre réflexion nous a conduit à différencier le rôle des partenaires sociaux selon la nature et les fonctions des organismes de protection sociale. Les partenaires sociaux conservent une forte légitimité pour intervenir dans l'assurance maladie, parce que les prélèvements sur les revenus du travail constituent toujours une large part du financement. Ils ne peuvent cependant pas être les gestionnaires exclusifs d'un ensemble qui va bientôt atteindre les 150 milliards d'euros et dont le cœur de l'activité, l'organisation du système de soins, n'est pas au premier rang de leurs compétences.

C'est dans cette logique que la CFDT a agi et obtenu partiellement satisfaction pour une évolution du rôle de la société civile dans les conseils d'administration de l'assurance maladie qui fasse la distinction entre la responsabilité des partenaires sociaux dans la définition des orientations et le suivi de leur mise en œuvre, et les prérogatives de la direction de la Cnam/Uncam.

La santé est la seconde préoccupation des Français après l'emploi. Elle concerne aussi la santé au travail mais ne se limite pas à elle. Si notre responsabilité de syndicalistes n'est pas de gérer en totalité un système qui, depuis son universalisation, a un lien moins direct avec le travail, elle est de contribuer à la construction de l'intérêt général, en faisant valoir les intérêts collectifs de ceux que nous représentons.

Notre investissement dans les organismes d'assurance maladie reste important et nous

© Olivier Clément

Martin Hirsch,
président d'Emmaüs France

considérons que nous devons maintenir notre place à la présidence de la Cnam et notre engagement dans les caisses régionales et départementales.

Cette démarche est exigeante. Il s'agit aujourd'hui pour la CFDT de s'appuyer sur des pratiques syndicales renouvelées pour jouer pleinement un rôle de proposition en lien avec nos partenaires syndicaux, mutualistes, associatifs et familiaux.

Les politiques publiques et la fonction publique

Fonctions publiques : carence du dialogue social

En adoptant une résolution intitulée « Etat et fonctions publiques, pour une efficacité renouvelée », le congrès de Nantes fixait le double objectif de conforter la légitimité de l'action publique et de refonder les relations sociales dans les fonctions publiques.

Quatre ans plus tard, force est de constater le contexte particulièrement difficile pour le syndicalisme CFDT en ce domaine. Si les chantiers n'ont pas manqué – décentralisation, mise en place de la LOLF, réformes diverses participant à la réforme de l'Etat – les pouvoirs publics ont une nouvelle fois conforté les corporatismes et les forces hostiles au changement, en privilégiant une approche strictement budgétaire sans mettre en débat l'évolution des missions des administrations publiques.
Le dialogue social est en panne, sur les salaires comme sur les autres questions, et l'on en reste aux « non accords non conflictuels » de Lionel Jospin en 2000-2002 ou à « l'unilatéralisme attentif » de Renaud Dutreil lors des discussions salariales de fin 2004.

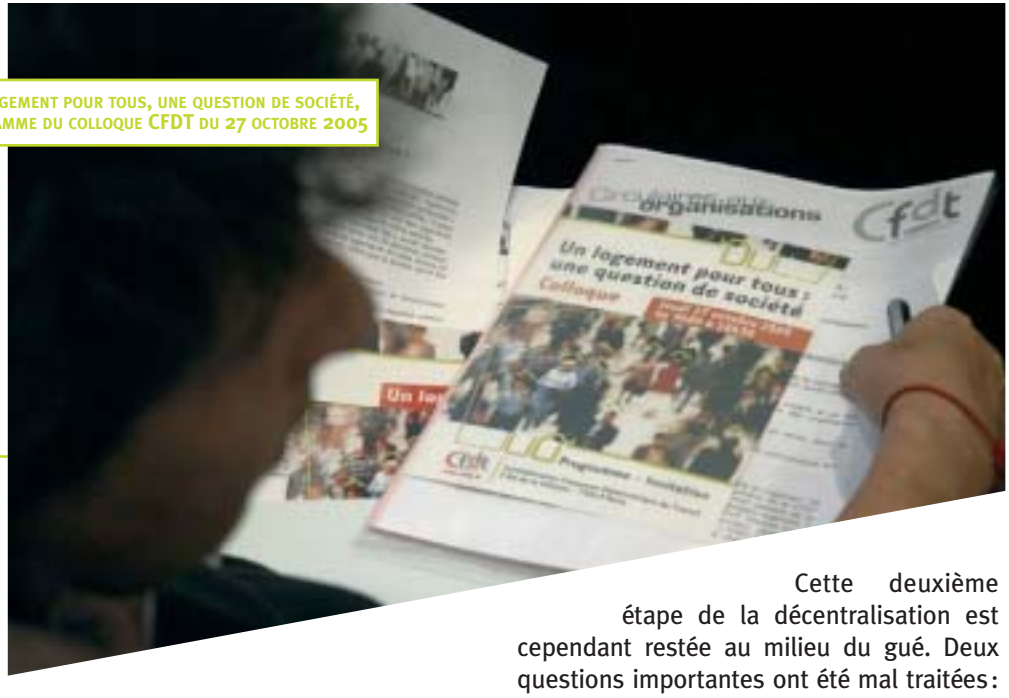
Trois ministres de la fonction publique se sont succédé en trois ans. Dans des styles différents, ils ont manifestement cherché à « gagner du temps » pour ne pas entamer les vraies réformes de la fonction publique dont ils se sont rendu compte qu'elles coûteraient cher en énergie et surtout en investissements budgétaires. A chaque changement, il a fallu réexpliquer, recommencer des discussions déjà tenues avec le ministre précédent. Ils se sont ainsi trouvés dans l'incapacité de redonner consistance au rôle d'employeur de l'Etat et de donner sens aux évolutions nécessaires pour les faire partager par ceux qui les mettent en œuvre.

Ce comportement de l'Etat employeur et ses répercussions sur l'ensemble des employeurs publics favorisent de fait les réflexes corporatistes et conservateurs dans le syndicalisme des fonctions publiques. Depuis l'échec de la négociation sur la RTT, la CFDT n'a pas réussi à reprendre l'initiative avec les autres organisations réformistes.

Si cette mandature n'aura pas permis à la CFDT de faire prévaloir les propositions qu'elle a formulées lors du congrès de Nantes, elle aura montré la pertinence de son diagnostic. Faute de le prendre en compte, les pouvoirs publics et les autres organisations prennent le risque d'un blocage lourd de conséquences.

Décentralisation : nos options confrontées à la réalité

La décentralisation est un élément fondamental de la culture CFDT qui rejoint notre conception de la démocratie.



Un logement pour tous, une question de société, programme du colloque CFDT du 27 octobre 2005

© Olivier Clément

L'acte 2 de la décentralisation engagé en 2002 a été l'occasion de confronter nos options à la réalité.
Lors des assises régionales et nationales ayant précédé la préparation des lois qui ont modifié la Constitution, prévu de nouveaux transferts de compétences et réformé la fiscalité locale, la CFDT a développé une approche globale et exigeante tant sur le contenu que sur la méthode.

Un groupe de travail du BN a permis d'assurer la cohérence des interventions à tous les niveaux, de consolider la position CFDT, et de saisir les opportunités que nous donnait ce projet pour faire avancer nos propositions et prendre notre place dans un espace régional où le dialogue social est à conquérir. Le groupe a analysé les différents projets et alimenté la réflexion de l'organisation. La CFDT a également insisté sur les procédures d'évaluation des politiques publiques, en proposant qu'une autorité indépendante nationale évalue les diverses expérimentations menées en associant les CESR.

Pour ce qui concerne les transferts de personnel, les exigences émises par la CFDT ont été en partie entendues. La Confédération a assuré la mise à disposition des syndicats du guide réalisé par l'Uffa, conjointement avec les fédérations directement concernées (Sgen, FGTE, Interco, Ftilac), détaillant les garanties de transfert pour chaque catégorie. Ce document d'aide à la décision permet aussi à ces agents de connaître le travail et le positionnement CFDT. C'est un outil de développement.

Cette deuxième étape de la décentralisation est cependant restée au milieu du gué. Deux questions importantes ont été mal traitées : la clarification des niveaux de compétence et au-delà de l'insuffisance des transferts financiers, le financement des collectivités locales dans un cadre assurant la cohésion territoriale.

Aménagement du territoire et politiques territoriales

Face à la complexité de l'organisation politique et administrative résultant des différentes lois d'aménagement du territoire et de décentralisation, la Confédération a travaillé pendant ce mandat à mieux situer l'investissement de la CFDT dans un certain nombre d'instances territoriales (de la région au bassin d'emploi).

Ce travail a permis d'améliorer la prise en compte des questions de territoire, en s'appuyant sur l'ancrage de l'action au sein des entreprises. On peut noter des initiatives intéressantes, liant équipes syndicales d'entreprise, syndicats et structures interprofessionnelles, mettant à profit l'investissement dans des instances (CESR, Copire, comités de bassin, conseils de développement) pour faire progresser la mise en œuvre de droits : accompagnement des demandeurs d'emploi, structuration de l'emploi de proximité, parcours d'insertion, prévention des risques professionnels et environnementaux...

Cette même démarche a été adoptée pour l'action de la CFDT sur la mise en place des pôles de compétitivité.

> *La CFDT s'est efforcée de conjuguer action pour l'emploi et action contre les discriminations, enjeu majeur qui conditionne l'insertion de chacun dans la société*

Dimension urbaine de la société

L'urbanisation de la société pose des problèmes d'inégalité et d'exclusion, qui interrogent la CFDT dans sa volonté d'agir sur le social. Ces problèmes impactent directement les métiers de la ville, et de nombreux salariés (travailleurs sociaux, enseignants, conducteurs de bus, pompiers, policiers, gardiens d'immeuble) ont vu leur métier évoluer ; mais c'est plus largement l'ensemble des salariés qui est concerné par les évolutions du fait urbain.

Intervenir sur ces questions demande une action transversale, qui fait de la Confédération le coordonnateur d'une démarche visant à dépasser les corporatismes et les conflits d'intérêts, à développer des diagnostics partagés et, par conséquent, à renouveler nos modes de réflexion, d'action, d'organisation et de fonctionnement.

La réflexion engagée par les fédérations et les URI ainsi que les initiatives prises par les équipes syndicales font apparaître des préoccupations identiques : conditions de travail et insécurité ; précarité de l'emploi, absence de reconnaissance, de formation et de déroulement de carrière, inquiétude sur la pérennité des actions et des budgets alloués par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales, multiplicité des donneurs d'ordre.

Pour faire émerger ces problèmes dans le débat public et à l'échelle nationale, la Confédération participe au Conseil national des villes. Aux Assises de la politique de la ville, en avril 2005, elle a exprimé sa revendication d'une politique de la ville s'appuyant sur l'ensemble des acteurs et sur la coordination des administrations et institutions concernées.

Agir en faveur du logement et de l'habitat

Dans un contexte d'aggravation de la crise du logement et d'envolée des prix de l'immobilier, la CFDT a renforcé son action en menant une démarche intersyndicale permanente et en développant ses partenariats avec les associations caritatives et de locataires. Reconnue pour sa capacité à obtenir de nouveaux droits en faveur du logement, la CFDT occupe désormais une place prépondérante.

Elle est notamment représentée dans la Foncière logement, l'Union d'économie sociale du logement, les Entreprises sociales de l'habitat. Elle a contribué à faire évoluer le 1% logement, avec la création de droits ouverts en faveur de l'accès au logement et de sa sécurisation. Elle s'est fortement investie dans la politique de rénovation urbaine, en militant pour le développement d'une offre conséquente de logements sociaux et d'une réelle mixité sociale et urbaine.

La relégation d'une partie de la population amplifie les processus d'exclusion et de discrimination, ainsi que le développement de la délinquance et des incivilités. La CFDT a placé au centre de son action la prise en charge particulière des territoires les plus en déshérence pour éviter tout renforcement des situations de « ghettos ». Elle s'est efforcée de conjuguer action pour l'emploi et action contre les discriminations, enjeu majeur qui conditionne l'insertion de chacun dans la société et le mieux vivre au sein des quartiers.

Une politique de mixité sociale et urbaine est inséparable d'une politique scolaire et d'une politique des déplacements ; de la même façon la question du logement intéresse directement celle du travail. Pour conduire son action, la CFDT a développé la sensibilisation de ses équipes lors de multiples réunions organisées par les URI et les fédérations. Elle a aussi engagé une évolution de ses pratiques syndicales afin d'inscrire, de façon coordonnée, la question du logement tant au niveau des entreprises que des territoires et leur aménagement.

> *Construire une école pour toute la vie dont la formation initiale garantit à tous un socle commun de connaissances*

Ces acquis du mandat ont été capitalisés lors d'un colloque en octobre 2005 qui a marqué par sa qualité les acteurs du secteur.

L'école au cœur de l'égalité des chances

Pour la CFDT, la question de l'école est une priorité transversale parce qu'elle est la base d'une société plus juste, qui offre à tous l'acquisition de connaissances et des perspectives d'avenir.

Un groupe de travail du BN a élaboré les propositions de la CFDT autour de trois principes :

- refuser l'exclusion et combattre les inégalités,
- construire une école pour toute la vie dont la formation initiale garantit à tous un socle commun de connaissances,
- individualiser les parcours et mieux orienter afin de qualifier tous les jeunes.

Ce travail du Bureau national a permis à toute la CFDT de s'investir dans le « Débat national sur l'avenir de l'école ». Les URI ont contribué aux débats régionaux et la Confédération, en lien avec ses deux fédérations SGEN et FEP a pesé au sein de la commission Thélot. Le rapport exigeant et innovant présenté par la Commission reprend nos propositions, en particulier sur le socle commun de connaissances.

La loi Fillon qui lui a fait suite n'a pas été à la hauteur de l'élan suscité, mais la CFDT s'est replacée en position d'acteur fort du débat sur l'école à cette occasion :

- nombreuses réunions et colloques sur tout le territoire,
- constitution d'un groupe des « réformateurs » avec l'Unsa, la CFTC, les trois organisations de parents d'élèves du public et du privé.

Recherche

Elément central de la Stratégie de Lisbonne, la recherche a fait l'objet d'une prise en charge suivie par la Confédération pendant ce mandat. La CFDT veut que l'innovation se développe dans notre pays. Son soutien à l'inscription du principe de précaution dans la Constitution est un encouragement à plus de recherche dans une société réconciliée avec ses chercheurs.

Le BN de novembre 2004 a adopté un document d'analyse sur la recherche afin de peser dans le débat public. Ce document a été construit avec le groupe confédéral recherche qui comprend les principales fédérations et régions impliquées dans ces questions. Il propose notamment de donner un nouvel élan à la recherche par des mesures dynamiques, en l'inscrivant dans l'espace européen. L'emploi doit être au centre d'un dispositif formation-recherche-innovation structuré autour d'un secteur public fort et ancré dans les territoires.

La recherche s'inscrit dans notre stratégie de développement durable. Sans recherche, pas d'approche environnementale conséquente, pas d'approche audacieuse du travail, pas d'amélioration de la gouvernance économique, et pas de croissance économique.

L'ambition pour la recherche passe aussi par une ambition pour les conditions d'emploi et d'avenir des équipes de recherche. L'avenir de la recherche ne se réduit pas à un pourcentage du PIB, il se joue dans la qualité et la pérennité des emplois des chercheurs et personnels de laboratoires. Cela passe par une sécurisation accrue de tous les parcours professionnels dans lesquels la question des salaires doit être abordée sans tabou.

L'accord sur le télétravail, signé par toutes les organisations syndicales, décline en France l'accord cadre européen signé entre la CES et le patronat européen. La négociation a permis de nombreuses améliorations à la fois sur le contenu du texte mais aussi en ouvrant le bénéfice de ses dispositions, en plus des salariés qui travaillent à leur domicile, aux travailleurs nomades qui passent la majeure partie de leur temps de travail en dehors de l'entreprise. Cet accord est l'illustration concrète des avancées que les salariés peuvent attendre de la construction de l'Europe sociale.

Télétravail : le levier européen

Renforcer l'Europe pour réguler le monde

L'Europe que nous voulons est un moteur de la gouvernance mondiale. Elle doit être un aiguillon du développement global, durable et équilibré de la planète au sein des institutions multilatérales.

Une CFDT à l'aise dans ses engagements européens

Ces dernières années ont été très importantes pour la construction européenne, qui, malgré les difficultés, a globalement progressé.

- La réunification de l'Europe : l'élargissement à 25 Etats membres accroît de façon exceptionnelle le potentiel humain, économique et culturel de l'Union européenne et la CFDT reste convaincue que cet événement historique constitue un facteur important de progrès collectif.

- L'amorce d'une démocratisation plus importante du fonctionnement de l'Union qui peut être illustrée par le renforcement effectif des pouvoirs du Parlement européen élu au suffrage universel, ou l'influence réelle que ce dernier a eu sur la désignation de la nouvelle Commission européenne.

- La mise en place de la Convention sur l'avenir de l'Union européenne, qui, pour la seconde fois (après l'élaboration de la Charte des droits fondamentaux) a concrétisé un mode de travail participatif au niveau européen pour élaborer le projet de Traité constitutionnel, repris ensuite par la conférence inter gouvernementale.

- Des directives nouvelles ou projets de directives importantes qui apportent des moyens d'action supplémentaires aux organisations syndicales. Telles les directives sur les comités d'entreprise européens, sur la participation des travailleurs dans la société européenne, sur les questions de santé et sécurité au travail. D'autres plus préoccupantes, sur lesquelles le syndicalisme européen agit pour faire entendre l'avis des salariés telle celle sur le temps de travail ou celle sur les services, dite « Bolkestein » où la CES revendique l'obligation pour toute entreprise partout en Europe de respecter l'ensemble des droits sociaux du territoire où elle exerce son activité et demande une directive spécifique pour encadrer les services d'intérêt général.

Il était donc indispensable que la CFDT accentue son effort d'information et de formation auprès de ses militants et adhérents afin que toute l'organisation soit consolidée dans ses convictions européennes.

Des outils de connaissance de l'Europe ont été réalisés (modules de formation, « focus » de vulgarisation), des argumentaires sur l'Europe sociale et l'emploi, sur la Constitution européenne ont été diffusés à plus de cent mille exemplaires. Le site internet et l'intranet de la CFDT sont largement et régulièrement alimentés d'informations et d'analyses européennes.

L'Europe, au sein de la CES, un identifiant fort de la CFDT

En parallèle, plusieurs débats dans les instances nationales, Bureau national et Conseil national confédéral ont permis d'approfondir la réflexion sur les enjeux européens, et plus de trente débats dans les fédérations et les régions ont facilité la diffusion de nos positions et l'appropriation des enjeux par les militants.

Dans la perspective du référendum sur la Constitution, un grand meeting national a permis de populariser notre soutien à la Constitution et de faire connaître au grand public, par la voie des relais médiatiques, notre engagement aux côtés de la CES.

La CFDT a été capable d'un positionnement clair, constant et cohérent sur « l'Europe que nous voulons » : une Europe sociale, politiquement forte, engagée dans le développement durable à l'échelle de la planète, capable de peser au niveau multilatéral et d'agir, dans la gouvernance mondiale, pour la démocratie et la régulation sociale.

Le référendum sur la Constitution européenne

Depuis de nombreuses années la CFDT inscrit son action dans le contexte européen et la construction d'une Europe politique et sociale. Cette démarche qui a été développée en lien avec la CES s'est poursuivie congrès après congrès. Les deux dernières évolutions ayant été actées au congrès de Lille où nous avons décidé de faire nôtres les orientations de la CES mais aussi à Nantes avec la déclaration « Le monde que nous voulons » dans laquelle l'Europe politique et sociale est un levier pour réguler la mondialisation.

C'est dans cette continuité, que la CFDT avec la CES a soutenu la démarche conventionnelle afin de donner une base constitutionnelle à la construction européenne. C'est dans ce but que la CES, par son secrétaire général, a obtenu la présence d'un observateur dans cette convention.

C'est donc en toute logique que la CES, dès juillet 2004, et la CFDT, en septembre 2004, ont décidé de soutenir le projet de Traité constitutionnel, malgré ses insuffisances, estimant que le compromis entre 25 pays devait être acté. L'un des éléments ayant pesé dans cette prise de position était l'intégration de la Charte des droits fondamentaux dans la Constitution européenne : il s'agissait en effet d'une revendication forte de l'ensemble des organisations syndicales dès la préparation du Traité de Nice, en 2000.

Cette démarche et ce soutien au traité ont été largement partagés dans la CFDT. Ils nous ont identifiés clairement comme syndicat européen et réformiste, c'est-à-dire capable d'acter un projet avec l'ensemble des syndicats européens et ayant une vision de la construction du monde. C'est un moment fort de l'action et de la cohésion de la CFDT durant cette mandature malgré le rejet majoritaire des électeurs. Un moment fort pour notre identification, pour notre autonomie vis-à-vis du débat franco-français, pour nos relations aux autres syndicats européens.

La CFDT regrette le résultat négatif tout en comprenant les ressorts sociaux qui ont amené certains votes dans le monde du travail.

Ce résultat grave pour la construction européenne est la conjugaison de plusieurs phénomènes propres à la France : utilisation

récurrente de l'Europe comme bouc émissaire, discrédit du politique, impopularité du gouvernement, confusion des sujets (directive services), stratégies personnelles de certains responsables politiques, renforcement d'un pôle antieuropéen de gauche s'ajoutant au souverainisme de droite...

Mais ce frein dans la construction européenne ne doit pas ralentir la démarche CFDT sur ce sujet : seule l'Europe peut peser dans une régulation de la mondialisation qui associe les dimensions économique, environnementale et sociale dans l'objectif d'un développement durable de la planète. C'est le sens de notre engagement dans le collectif « Sauvons l'Europe ».

Consolider notre action syndicale internationale

Au congrès de Nantes, l'accent avait été mis sur la compréhension des phénomènes liés à la mondialisation, sur l'appropriation des nouveaux concepts tels celui de développement durable ou de responsabilité sociale des entreprises et sur la détermination des pistes d'action syndicale pour agir sur la mondialisation. Avec la déclaration « Le monde que nous voulons » la CFDT a pris l'engagement d'agir dans trois directions.

Peser sur les gouvernements

Le premier axe d'intervention : « peser sur les gouvernements » a reposé essentiellement sur l'action que la Confédération et les fédérations conduisent au sein de la CES, de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres), du TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) et des fédérations syndicales européennes et internationales. La CFDT a régulièrement et activement contribué à toutes les consultations ou négociations initiées par la Commission européenne, ainsi qu'aux interventions et interpellations du syndicalisme international auprès des différentes organisations internationales. Elle agit, dans ce cadre collectif, pour une réforme de la gouvernance mondiale afin que la dimension sociale, aujourd'hui essentiellement portée par l'Organisation internationale du travail, soit prise en compte systématiquement par tout le système international (OMC, Banque mondiale, Fonds monétaire international).

La construction d'une nouvelle confédération mondiale

La CFDT est également partie prenante de la réflexion et des travaux préparatoires à la création d'une nouvelle organisation syndicale internationale à partir du rapprochement des deux « mondiales » existantes : la CISL et la CMT (Confédération mondiale du travail : organisation chrétienne).

Agir dans et sur les entreprises

Le deuxième axe d'intervention : « agir dans et sur les entreprises » pour les pousser à assumer pleinement leur responsabilité sociale, a surtout concerné les très grandes entreprises et les multinationales.

> ***« L'un des éléments ayant pesé dans cette prise de position était l'intégration de la Charte des droits fondamentaux dans la Constitution européenne »***

- La Confédération s'est attachée à préciser la notion de responsabilité sociale des entreprises, et à lui donner un contenu concret.

La dynamique enclenchée avec le CIES et l'implication de la CFDT dans Vigeo aux côtés d'autres organisations syndicales de l'Union européenne ont été mises au service de cet objectif. Par ailleurs, la Confédération a poursuivi son investissement dans l'ORSE (Observatoire de la responsabilité sociale et environnementale) et accompagné la création du Forum citoyen de la RSE. Au niveau international, la CFDT s'est efforcée de faire entendre ses positions favorables à la RSE dans un milieu syndical international relativement frileux sur cette question. Pourtant les négociations internationales

> **“ Un grand rassemblement des représentants CFDT dans les entreprises multinationales a été organisé en juin 2004 ”**

se développent et les accords cadres mondiaux négociés par les fédérations syndicales internationales se sont multipliés.

• Un grand rassemblement des représentants CFDT dans les entreprises multinationales a été organisé en juin 2004. Il a permis de consolider les liens entre ces délégués et les différents niveaux de l'organisation, et d'accroître le niveau d'appropriation des enjeux et des possibilités de l'action syndicale transnationale.

• Enfin, la CFDT intervient au sein du « Point de contact national » pour interpeller les entreprises qui contreviennent aux « Principes directeurs à l'intention des multinationales » édictés par l'OCDE. Ce comité, placé sous la responsabilité d'un représentant du ministère des Finances et associant les partenaires sociaux, permet de donner une certaine efficacité à cet outil de régulation.

Tisser de nouveaux partenariats

Le troisième axe d'intervention, qui consiste à « tisser des partenariats ouverts avec tous les acteurs de la société civile » s'est essentiellement traduit dans le domaine de la coopération en faveur du développement, de la lutte contre la pauvreté, de la consommation éthique, et des droits de l'homme.

• L'Institut Belleville, avec les organisations de la CFDT, développe les actions de coopération intersyndicale avec un effort de synergie et de complémentarité. Une dynamique pour lancer avec l'Amérique latine des actions coordonnées impliquant les grandes entreprises a été impulsée. L'Institut Belleville est également pilote d'un projet ambitieux portant sur les politiques de formation professionnelle et impliquant, pendant trois ans et dans trois pays d'Afrique, la CFDT, la CGT, le Medef et la CGPME. Dans le cadre de la francophonie syndicale, des actions ont également été organisées en Afrique avec l'appui des syndicats québécois.

• La CFDT s'est mobilisée auprès de certaines associations françaises pour relayer plusieurs campagnes mondiales en faveur du développement et de la lutte contre la pauvreté. Elle fait partie de collectifs qui permettent une action syndicale concertée avec les partenaires de la société civile, et qui peut se décliner du niveau national jusqu'à l'entreprise. Il en est ainsi du collectif pour « Les objectifs du millénaire », du collectif en faveur de l'annulation de la dette ou encore du collectif « De l'éthique sur étiquette ». Ce dernier, tout en faisant campagne pour la consommation éthique dans différents secteurs (sports, vêtements, jouets...) tente d'engager les entreprises dans une démarche de progrès social par la maîtrise du comportement de leurs fournisseurs et sous-traitants. La CFDT est la plus investie des organisations syndicales françaises dans cette démarche.

• Enfin, la CFDT a initié un partenariat avec Amnesty International pour intervenir conjointement lors de cas de violation des droits de l'homme particulièrement sensibles pour le mouvement syndical. Par la signature de cartes-pétitions, cet accord vise à impliquer tous les militants et adhérents de la CFDT.

Politiques industrielles et développement durable : des enjeux stratégiques

Politiques industrielles

La résolution du congrès de Nantes « Construire le plein-emploi » analysait la nécessité de mieux maîtriser la mobilité des emplois, notamment par une veille sur les stratégies

d'entreprises dans les branches et les bassins d'emploi. Une bonne analyse économique sectorielle peut aider les équipes syndicales d'entreprise à anticiper les évolutions et à construire des stratégies d'action adaptées.

La Confédération a établi un diagnostic qui souligne l'importance des grandes entreprises dans la création d'emploi, pointe les éléments relatifs de désindustrialisation liés aux mutations du système productif national et mondial, et tente de rendre plus pertinente notre analyse des délocalisations. L'industrie reste un enjeu crucial pour le bien-être social. Les pouvoirs publics (Etat et Union européenne) doivent construire une nouvelle politique industrielle autour d'outils adaptés à la nouvelle donne.

Quatre priorités d'action en matière de stratégies industrielles ont été adoptées par le BN de décembre 2004 : les secteurs d'avenir (nano et biotechnologies), le développement durable, les industries liées aux biens publics et l'association de services aux biens industriels. Deux argumentaires CFDT ont été rédigés sur la politique industrielle et sur les délocalisations.

C'est dans cet esprit que la CFDT s'est impliquée dans la mission conduite par Jean-Louis Beffa et qu'elle a soutenu la création de l'Agence nationale de l'innovation industrielle et la réaffirmation du rôle de la puissance publique. Afin de démultiplier la réflexion et la mobilisation des équipes CFDT sur ce dossier, la Confédération a organisé une journée de réflexion le 19 avril 2005.

La CFDT a également soutenu la mise en place de pôles de compétitivité en déplorant cependant que le saupoudrage ait primé sur la nécessaire concentration des moyens. Ces pôles visent à la création de nouvelles richesses et d'emplois, ils doivent permettre de répondre aux situations de mobilité professionnelle, de restructuration et de précarité auxquelles les salariés sont confrontés. Une stratégie syndicale fondée sur nos implantations dans les entreprises des pôles de compétitivité a été proposée aux URI.

Il nous faut aussi progresser dans la définition de stratégies syndicales sectorielles, cohérentes au niveau confédéré pour l'ensemble de notre organisation et inscrites dans la dimension européenne. Ces stratégies doivent permettre à tous les secteurs industriels et commerciaux d'atténuer les effets les plus négatifs des mutations et restructurations.

Principe de précaution

« Lorsque la réalisation d'un dommage, bien qu'incertaine en l'état des connaissances scientifiques, pourrait affecter de manière grave et irréversible l'environnement, les autorités publiques veillent, par application du principe de précaution et dans leurs domaines d'attributions, à la mise en œuvre de procédures d'évaluation des risques et à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin de parer à la réalisation du dommage. »
La CFDT s'est impliquée dans les travaux qui ont conduit à inscrire ce principe dans le Préambule de la Constitution. Elle a défendu ce principe contre le Medef, le lobby des assureurs et une partie des scientifiques, au nom de la nécessité de plus de recherche devant l'inconnu majeur. On peut penser ici au prion, au virus de la grippe aviaire. Ce principe ne peut se confondre avec celui de prévention. Pour ce dernier, on sait et l'on doit prévenir. L'amiante en est une bonne illustration. On savait.

Développement durable

Politiques, institutions, entreprises, associations et syndicats discourent sur le sujet. Il semble que la planète entière admette cette nouvelle approche. Le développement durable serait celui « qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités

> *« Le développement durable serait celui « qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs »*

des générations futures à répondre aux leurs ». Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de « besoin », et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir. Cette définition constitutive d'un accord général sur le développement durable reste cependant à décliner.

Si le lien efficacité économique et bonnes pratiques sociales est dans notre culture de base, celui des relations entre environnement et emploi est plus difficile à concilier. La responsabilité sociale des entreprises est un moyen d'avancer.

Reconnaissons que malgré des progrès réels dans notre organisation, tant au niveau des fédérations que des régions, la combinaison syndicale de ces trois piliers du développement durable est difficile à concrétiser.

La CFDT s'oppose systématiquement à toutes les discriminations

© Olivier Clément

3 Notre développement : une dynamique en question

Une progression qui se poursuit en 2002

Un reflux en 2003 qui s'amplifie en 2004

La fin d'une dynamique sur fond de papy-boom

Des réponses pour une relance…

… mais les résultats ne sont pas au rendez-vous

© Rolko / Studio Ouf. Tous droits réservés

Les chiffres (8 % de baisse cumulée en 2003 et 2004) sont venus nous rappeler que la syndicalisation, notre capacité à accueillir et à organiser des salariés plus nombreux par l'adhésion syndicale, ne sont jamais définitivement acquises et constituent un combat permanent. Elles nécessitent, de manière continue et durable une réflexion politique, une impulsion stratégique, un travail spécifique, une action permanente, en somme l'existence d'une dynamique, sans laquelle les résultats ne sont pas au rendez-vous.

Une progression qui se poursuit en 2002

L'année 2002 s'est clôturée par une progression de 2,73 % par rapport à l'année 2001 et de 7,05 % par rapport à l'année 2000. La poursuite de la progression en 2002 vient ainsi intégrer une période de 14 années consécutives de progression ininterrompue, qui plus est une progression de grande ampleur : + 87,59 % par rapport à 1988, dernière année connue de désyndicalisation.

Il faut prendre la mesure de ce résultat, de son caractère exceptionnel et souligner l'importance du travail que cela a nécessité et l'investissement considérable que cela représente en termes de réflexion, d'élaboration d'une stratégie, d'actions et d'initiatives réalisées.

Les militants ont produit un énorme effort pour, dans un premier temps, sortir la CFDT d'une tendance forte à l'affaiblissement, et ensuite en faire la première organisation syndicale française en nombre d'adhérents. Les responsables de syndicats et de sections syndicales CFDT ont été en première ligne pour impulser cette dynamique, parfois au prix d'une remise en cause importante de leurs pratiques, mais le plus souvent convaincus de l'indispensable engagement pour relever le défi de la syndicalisation. Sans cette réactivité de toute la CFDT, ces résultats auraient été impossibles.

Cette re-syndicalisation est un fait sans précédent tant par son résultat quantitatif que par les conditions réunies pour sa mise en œuvre après une période de 12 années de désyndicalisation au cours de laquelle nous avions perdu près de 45 % de nos adhérents.

C'est pourquoi, cette nouveauté nous semble pouvoir être qualifiée d'innovation sociale majeure. Le changement de culture ainsi réalisé par la CFDT en matière de développement est aussi un phénomène exceptionnel dans l'histoire des grandes organisations françaises.

Un reflux en 2003 qui s'amplifie en 2004

Après 14 années de progression continue la syndicalisation marque un reflux en 2003. La pente de la courbe des cotisations s'inverse (–1,73 % en 2003 ; — 6,39 % en 2004) et la CFDT connaît à nouveau une diminution du nombre de ses adhérents.

Cette évolution vient de loin et était annoncée dès 2000. L'alerte sur le fait que la syndicalisation était redevenue « une priorité de milieu de liste », selon la formule utilisée dans l'audit interne réalisé en 2000 sur le développement dans la CFDT a été lancée lors de la réunion du BN des 19, 20, et 21 septembre 2000.
Les résultats enregistrés année après année ont confirmé le bien-fondé de cet enseignement :

> *“ Notre réseau militant, celui qui a consolidé la CFDT, va prendre sa retraite dans les dix années qui viennent ”*

- + 7,23 % en 1999
- + 6,44 % en 2000
- + 4,20 % en 2001
- + 2,73 % en 2002

En clair, la progression s’est essoufflée et la dynamique qui nous avait permis d’accomplir avec succès un formidable parcours de 1989 à 2002 a vécu. La mobilisation autour de la RTT a masqué le phénomène et en a retardé les effets.

L’impact du « dossier retraites » tant sous la forme de démissions individuelles que de départs collectifs organisés va mettre en lumière et accentuer fortement la fragilité déjà présente de nos résultats et précipiter les échéances. 39 syndicats, essentiellement en Auvergne, dans les fédérations FGTE, Interco et Santé-sociaux se sont désaffiliés. Ces départs n’ont pas été compensés par les adhésions nouvelles, en diminution constante au cours des derniers exercices.

Le fait de reconnaître un phénomène d’usure dans la dynamique du développement depuis plusieurs années, annonciateur d’années difficiles, n’enlève rien au choc qu’ont constitué les départs au moment et après la réforme des retraites. Ces départs, évalués au nombre de 30 000, ont constitué pour certaines équipes CFDT de véritables fractures, difficiles à accepter. Au-delà des départs organisés par certains militants politisés qui avaient prévu cette rupture, ce sont parfois des collectifs entiers qui ont été déstabilisés. Dans ces conditions, reconstruire la CFDT dans une forte hostilité des autres organisations syndicales qu’ont rejointes d’anciens militants CFDT, n’a pas été chose facile. Même si nous avons assisté depuis à quelques retours.

Ce travail de reconstruction réalisé avec beaucoup d’énergie et de conviction militante est toujours en cours.

La fin d’une dynamique sur fond de papy-boom

Les chiffres sont éloquents : 34,4 % de nos adhérents (hors UCR) ont plus de 50 ans. Notre réseau militant, celui qui a consolidé la CFDT, va prendre sa retraite dans les dix années qui viennent.

Ce constat pose avec acuité l’enjeu de la poursuite de l’adhésion au moment du passage à la retraite.

A l’autre extrémité de la pyramide des âges, seulement 13 % de nos adhérents ont moins de 35 ans, il semble que ce taux stagne depuis quelques années. Nous sommes loin de la proportion de cette classe d’âge dans la population active (37,5 %).

Des réponses pour une relance…

Pour faire face à cette situation, des axes de travail ont été dégagés et différentes initiatives ont été prises afin d’endiguer la baisse et de relancer la progression.

Un nouveau dispositif incitatif : la convention de développement

16 URI, 12 fédérations, l’UCR et l’UCC ont signé une convention de développement avec la Confédération. Outils d’incitation et d’opérationnalité, les conventions de développement, financées partiellement par la Confédération, traduisent un engagement concret dans la mise en œuvre de la priorité développement.

La mobilisation des acteurs spécifiques du développement

Elle passe par la formation syndicale et/ou par des échanges réguliers dans les organisations avec un appui confédéral.

© Olivier Clément

Cet axe de travail s'est traduit par :

- la relance de formations actions des responsables de syndicats (secrétaire, trésorier, responsable de développement) ;
- l'organisation d'une formation lourde de « 200 développeurs » par la Confédération pour renouveler et accroître leur nombre. Cette opération visait à donner le coup d'envoi d'un mouvement général, les fédérations et URI devant prendre le relais à leur niveau. Ce cycle a rassemblé en moyenne 150 militants et s'est conclu provisoirement par l'arrivée de 2300 nouveaux adhérents et la création de 36 sections syndicales. A ce jour, 6 organisations ont pris le relais. Ce sont donc environ 530 nouveaux développeurs qui ont été formés ;
- l'opération « Printemps du développement » en 2004 s'est traduite par des centaines de rencontres, rassemblements, formations organisés par les fédérations et URI. Cette opération a permis une visibilité nationale et s'est appuyée sur la réactualisation de nos outils (tracts, guide pratique du développeur, bulletin d'adhésion, plaquette « Bienvenue », affiches, « Cahiers du développement »).

La mise en œuvre des priorités nationales actées dans le plan de travail

L'investissement confédéral a surtout porté sur les grands établissements, la fonction publique d'Etat, les TPE-PME et les jeunes.

Grands établissements

A la fin de l'année 2002, un groupe de travail « Grands établissements » a été mis en place avec une dizaine de fédérations pour réaliser un état des lieux, organiser la confrontation des expériences et favoriser la démultiplication de la prise en charge. Il a préparé le rassemblement « 100 projets pour un syndicalisme d'adhérents » de juin 2003. Ce rassemblement s'est tenu avec environ 200 militantes et militants. Le groupe de travail a poursuivi son activité en intégrant deux nouvelles dimensions : la prise en charge de la syndicalisation dans les inters, les liaisons et les groupes, l'expérimentation d'opérations de syndicalisation combinées « grande métropole/grands établissements » en ouvrant la participation aux URI.

Fonction publique d'Etat

Le chantier « fonction publique d'Etat » a démarré par des échanges entre les fédérations concernées. Les difficultés de coordination rencontrées dans l'action revendicative se sont retrouvées dans l'action de développement. La prise de conscience des fédérations devrait permettre de relancer une dynamique plus productive.

Salariés des PME-TPE

Cette mandature nous a permis d'avancer dans la prise en charge revendicative et la syndicalisation des salariés des petites et moyennes entreprises qui constituent la grande majorité des salariés de ce pays (les entreprises de moins de 250 salariés occupent 63 % des salariés). Pour mieux informer les salariés, la délégation confédérale TPE/PME a fait réaliser une enquête auprès des mandatés RTT, puis réalisé une brochure sur les différents domaines revendicatifs.

L'expérience montre qu'on peut construire un syndicalisme dans les petites entreprises si l'on va vers les salariés, en leur apportant conseil sur les risques professionnels, leurs

droits, etc. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur nos enquêtes du Travail en questions, sur la démarche « Vous écouter, c'est notre force », mais aussi sur des leviers comme les accords santé au travail, artisanat, production agricole, etc.

Une meilleure information, une meilleure prise en compte de ces salariés dans les négociations et une présence de proximité des militants investis dans des chantiers PME ou dans des délégations professionnelles territoriales contribuent à développer la syndicalisation.

L'arrivée de nouveaux adhérents, souvent plus jeunes et féminins, nous permet de mieux agir sur le terrain, d'étoffer les délégations avec des salariés issus des PME, de faire prendre des responsabilités en entreprise ou dans les territoires.

Les jeunes

L'arrivée prévisible et massive de jeunes sur le marché du travail et le départ de nombreux adhérents et militants à la retraite supposent à la fois d'amplifier nos efforts pour favoriser la poursuite de l'adhésion et de mettre en œuvre une politique ambitieuse pour assurer la pérennité de l'organisation dans ses différentes composantes.

Pour favoriser l'intégration des jeunes adhérents, nous avons fondé notre démarche sur un constat : les jeunes salariés sont, avant tout, des salariés comme les autres. Ils aspirent à être considérés comme des salariés à part entière. Ils sont pleinement dans le monde du travail, confrontés à des réalités similaires à leurs collègues.

Dans ce cadre, la Confédération a fait le choix de sensibiliser les équipes syndicales sur la nécessité de l'accompagnement du parcours du jeune : de la formation à l'insertion professionnelle, puis dans un deuxième temps à la prise de responsabilité dans l'organisation.

De nombreuses organisations fédérales ou régionales ont pris des initiatives.

Pour impulser son action, la Confédération s'est appuyée sur plusieurs outils (logement, insertion professionnelle) et la création d'un groupe confédéral jeunes qui a notamment préparé le rassemblement réussi du 14 mai 2005.

Ce rassemblement de 1200 adhérents avait pour objectif de leur faire découvrir toutes les facettes de l'engagement de la CFDT, leur donner envie de s'y investir et montrer en interne une vraie dynamique de développement.

La réussite du 14 mai 2005, la volonté et les actions confédérales ont produit des résultats non négligeables en termes de mobilisation et de sensibilisation des différentes structures de l'organisation, ainsi qu'en termes d'adhésions.

Confédération étudiante

En février 2003, un collectif de syndicalistes étudiants décidait de fonder une nouvelle organisation syndicale étudiante et lançait un appel à la CFDT. Le BN a décidé de soutenir la création de la Confédération étudiante dont les valeurs et les préoccupations sont proches de la CFDT. Nous avons engagé un travail commun sur la question des étudiants salariés qui représentent une part importante de la population étudiante, pour tenter de transformer cette contrainte d'origine financière trop souvent synonyme d'échec, en un atout pour le jeune en formation. Une coopération s'est développée avec plusieurs URI. Ce travail commun s'est aussi concrétisé par la campagne que nous menons ensemble en direction des saisonniers dans les universités et les lieux de travail.
Après trois ans d'existence, la Confédération étudiante, dont le projet reçoit un écho grandissant auprès des étudiants, est implantée dans la moitié des 90 universités.

L'enjeu de la fidélisation des adhérents

Face à un turn-over trop important, le BN a décidé d'agir dans deux directions.

La première relève de l'amélioration de nos pratiques syndicales : mieux répondre aux attentes de nos adhérents pour renforcer le sentiment d'appartenance, favoriser l'intégration des adhérents dans la vie de l'organisation, renforcer le suivi des sections par le syndicat et leur implication dans celui-ci. Dans le même temps, une meilleure utilisation des outils confédéraux (Gessy et Sami) a été recherchée, en particulier l'utilisation de la procédure du « PAC glissant ». Une attention particulière a été portée, dans la convention de développement avec l'UCR, sur la poursuite de l'adhésion lors du passage à la retraite (développement du PAC glissant, envoi d'un courrier aux adhérents « futurs retraités », AG décentralisées sur le développement).

Deuxième direction : une réflexion a été engagée sur les modalités d'adhésion à la CFDT ; cela s'est traduit par la mise en place d'un dispositif confédéral traitant plus efficacement les demandes d'adhésions arrivant à la Confédération (le taux de concrétisation des demandes en adhésions réelles est passé de 25 % à 70 %), une sensibilisation des responsables de toutes les structures CFDT afin que se poursuive l'amélioration de l'accueil des nouveaux adhérents.

L'ensemble de ces actions, ponctuées par les rencontres nationales annuelles des responsables fédéraux et régionaux du développement et par la tenue régulière de débats au BN et au CN, témoigne d'un effort important et diversifié pour retrouver le chemin du développement.
Il faut d'ailleurs souligner que ce phénomène de ralentissement de la progression puis de chute dans la rentrée des cotisations n'est pas homogène dans l'organisation. Certaines structures ont été touchées plus que d'autres. Un grand nombre de collectifs, sections syndicales, syndicats ont continué à progresser au cours de la période. La fédération des services, malgré un fléchissement de ses taux de progression, a enregistré des exercices positifs en 2003 et 2004.

> **« Un grand nombre de collectifs, sections syndicales, syndicats ont continué à progresser au cours de la période »**

… mais les résultats ne sont pas au rendez-vous

Pour autant, force est de constater que l'affichage d'objectifs volontaristes et l'engagement d'actions diversifiées n'ont, à ce jour, pas créé globalement le changement attendu. Cela amène plusieurs observations :

- L'écart qui s'est creusé entre cette absence de résultat et la multiplication des discours et des déclarations volontaristes contribue à ce que l'enjeu de la syndicalisation soit de plus en plus perçu comme de l'incantation au détriment d'une conviction partagée et d'un processus collectif, ce qui n'est pas propice à la mobilisation.

- Le concept de « syndicalisation à grande échelle » est en question. Dans l'idée de « grande échelle » nous pouvons distinguer deux éléments :
1. Ce concept traduit la volonté d'être toujours plus nombreux à la CFDT et de faire le maximum possible pour une progression optimale ; ceci n'est pas en cause, c'est une orientation constante et largement partagée.
2. Il induit une logique sur laquelle nous devons nous interroger. En effet cela revient à se livrer à une extrapolation mécanique d'un processus et à décider son amplification. Ceci sans s'interroger, d'une part, sur les conditions qui ont pré-

> *« La question, aujourd'hui, est de construire une stratégie pour créer cette nouvelle dynamique et faire en sorte que l'étape de quatorze ans de progression ne reste pas exceptionnelle dans l'histoire de la CFDT »*

sidé à la dynamique précédente, d'autre part, sans se poser la question d'une nouvelle dynamique, de ses éléments constitutifs, de leur articulation et de leur mise en œuvre. En somme, sans se poser la question des possibilités d'une progression de plus grande ampleur et des conditions à réunir pour ce faire.

C'est le message qu'il faut retenir de l'attitude des syndicats qui ont voté contre des objectifs chiffrés s'inscrivant dans cette logique de « grande échelle » lors de plusieurs congrès de structures dans la dernière période, plutôt que de conclure que la syndicalisation n'est pas leur priorité.

Si les résultats attendus dans le cadre de l'objectif, voté au congrès de Nantes en 2002, de regrouper 1 200 000 adhérents dans les cinq ans, ne sont pas au rendez-vous, c'est probablement que la conduite du développement au plan global par la CFDT continue à fonctionner comme si la réponse à la situation d'aujourd'hui résidait en de simples adaptations et dans l'amplification de ce qui se fait déjà. C'est-à-dire en espérant continuer à bénéficier de la dynamique de la période précédente.

Or, cette dynamique a été créée et lancée dans la deuxième moitié des années 80. Elle a, par nature, sa propre spécificité due aux conditions qui ont présidé à sa création, puis à sa mise en œuvre. Elle a connu sa propre évolution. Aujourd'hui elle a vécu.

Le CN d'octobre 2005 a fait le constat qu'en l'absence d'une nouvelle dynamique, les résultats au plan global confédéral ne peuvent être au rendez-vous. La question, aujourd'hui, est de construire une stratégie pour créer cette nouvelle dynamique et faire en sorte que l'étape de quatorze ans de progression que nous avons menée ensemble ne reste pas exceptionnelle dans l'histoire de la CFDT.

4 Renforcer l'efficacité de l'organisation

Renforcer la structuration des syndicats

Poursuivre l'ajustement des champs fédéraux

Accompagner l'évolution de l'interprofessionnel

Améliorer la prise en charge des fonctions publiques

Développer les pratiques participatives

Information, communication : une nécessaire modernisation

Le lien avec nos élus d'entreprises

La mixité en progrès, mais encore insuffisante

La prise en charge des cadres

La formation syndicale

Les aspects financiers

© Christian Avril

La résolution n° 5 du congrès de Nantes a décidé une évolution de nos structures et de notre fonctionnement dont le plan de travail a fixé les priorités : renforcer la structuration des syndicats, poursuivre l'ajustement des champs fédéraux, accompagner l'évolution de l'interprofessionnel, améliorer la prise en charge des fonctions publiques, développer des pratiques participatives, amplifier la formation syndicale. Le débat interne a accéléré cette démarche.

Le BN a pris en compte les différentes préoccupations exprimées : le besoin de simplification et de cohésion qui confirme la nécessité de poursuivre les efforts menés depuis plusieurs années sur le renforcement de nos structures. L'attachement collectif à notre démocratie représentative a été réaffirmé. Pour répondre aux exigences de cette démocratie participative, notre fonctionnement et nos modes de décisions ont été discutés. Chacune de nos structures et de nos instances est concernée et parmi elles, les syndicats. Ils forment l'ossature de la CFDT, la base de sa démocratie, ils jouent un rôle clé dans la diffusion de nos positions et la réussite de nos actions. Leur renforcement est un enjeu central qui requiert l'implication de toute la CFDT et nécessite un investissement soutenu des structures fédératives.

Face à la désaffiliation de syndicats, principalement après la réforme des retraites, il faut saluer les adhérents et militants qui ont réussi à recréer immédiatement des syndicats pour assurer à chacun le droit et la possibilité de rester à la CFDT. Ils l'ont fait parfois dans l'adversité : absence de moyens, pressions politiques, et parfois même physiques. La Confédération, en lien avec les fédérations et URI concernées, a mis en place un dispositif d'urgence d'aides financières et soutenu les procédures juridiques visant à sauvegarder les moyens de la CFDT.

Parallèlement, suite au constat de carence des instances politiques de l'URI Auvergne et de la fédération des banques et établissements financiers, la Confédération a été amenée à appliquer l'article 5 de ses statuts et à les placer respectivement sous l'administration provisoire de membres du BN. Celle-ci s'est conclue par des congrès avec l'élection de nouveaux dirigeants, dans une volonté ferme de faire vivre et de développer la CFDT.

Ces événements ont évidemment partiellement modifié les priorités du plan de travail mais les objectifs que nous nous étions fixés à Nantes ont été poursuivis.

Renforcer la structuration des syndicats

Notre efficacité collective dépend de la capacité des syndicats à assurer l'ensemble de leurs fonctions. Les renforcer, c'est renforcer toute la CFDT.

> *« Les syndicats forment l'ossature de la CFDT. Leur renforcement est un enjeu central qui requiert l'implication de toute la CFDT et nécessite un investissement soutenu des structures fédératives »*

La dynamique de regroupement engagée en 2000 par le BN (ne plus avoir de syndicat de moins de 200 adhérents) s'est poursuivie permettant de passer de 1575 syndicats en 2001 à 1252 en 2005, auxquels s'ajoutent 96 UTR. Le nombre de syndicats de moins de 200 adhérents, a ainsi baissé de 63 %, même s'il reste significatif (près de 500).

Le BN s'est interrogé sur les effets de ces regroupements, tant sur la vie interprofessionnelle que sur la proximité avec les adhérents et salariés. Un travail d'enquête,

> *La prise en charge de ce dossier a permis de tracer des perspectives avec deux objectifs : améliorer notre présence territoriale et renforcer notre cohérence politique*

auprès d'une trentaine de syndicats, a permis de mieux connaître les syndicats et d'élaborer les évolutions nécessaires à leur renforcement.

Les choix retenus par le Bureau national — améliorer l'accueil des adhérents et des salariés, tisser des liens plus étroits entre le syndicat et les sections syndicales, développer un fonctionnement plus participatif — supposent un investissement de toute l'organisation. Pour soutenir cette démarche, la formation des responsables de syndicat a été renforcée et un accompagnement plus opérationnel des structures fédératives a été mis en place. En somme, associer la préoccupation qualitative à la vision purement quantitative de regroupement.

Poursuivre l'ajustement des champs fédéraux

L'évolution de notre paysage fédéral s'est poursuivie avec un objectif constant : veiller à la pertinence de nos champs d'action et de nos revendications au regard de l'évolution des modes et des lieux de décisions. Une évolution fondée sur les critères habituels : recherche de la viabilité, cohérence des axes d'activités économiques, unité de la branche dans une même fédération.

Un chantier a dominé cette dernière mandature, la création de la F3C (Fédération de la communication, du conseil et de la culture), dont le congrès constitutif a eu lieu en octobre 2005. Ce fut la concrétisation d'un processus lancé il y a près de dix ans. Ce projet répond aux évolutions structurelles des secteurs d'activités concernés : évolutions technologiques, fin des monopoles, concurrence nationale et internationale, modifications réglementaires du secteur de la communication, du secteur postal et financier, arrivée d'une myriade de petites entreprises… Sa réalisation a appelé un fort investissement confédéral, en particulier sur la formation, en lien avec les fédérations concernées (Fupt, Ftilac et Fédération des services), et plusieurs débats au BN. Le schéma définitif de l'organisation de cette fédération sera arrêté au cours de sa première mandature, en particulier pour la mise en place des syndicats.

C'est aussi dans cet esprit que la fédération Hacuitex, en lien avec la Confédération, a mené une réflexion depuis plusieurs années sur son devenir, compte tenu des évolutions structurelles fortes dans ses secteurs d'activités, notamment en termes d'emplois. Constatant les conséquences des pertes d'emplois sur le nombre de ses adhérents, de ses militants et responsables, elle a été amenée à envisager son regroupement avec une autre fédération, afin de poursuivre la capacité de défense des salariés. Après de multiples débats, non sans difficultés compte tenu des inquiétudes légitimes des militants et des syndicats, le congrès fédéral extraordinaire de décembre 2005 a adopté le principe d'un regroupement avec la fédération des services dont nombre de caractéristiques sont communes : types de salariat, taille des entreprises, évolution croisée des activités, possibilités organisationnelles et axes revendicatifs stratégiques, etc. Le regroupement effectif, après débat sur l'organisation des syndicats et des pôles, devrait se concrétiser rapidement.

Accompagner l'évolution de l'interprofessionnel

La prise en charge de cette question a mobilisé le Bureau national et le Conseil national confédéral en 2005. Toutes les fédérations et régions ont été associées.

De nombreuses évolutions statutaires ont eu lieu dans les URI. Elles vont toutes dans le sens de l'affirmation de la prééminence politique de la région : définition des axes

© Anne-Sophie Balte / Syndheb. Tous droits réservés

LES ÉQUIPES CFDT PARTOUT AVEC VOUS

prioritaires en matière d'action revendicative, de politique organisationnelle ou de politique institutionnelle, mutualisation de certains moyens (financiers, information, formation syndicale), élaboration de la politique des responsables, gestion du personnel.

Parce que régionaliser ce n'est évidemment pas centraliser notre action dans les capitales régionales, nous avons interrogé l'organisation de l'interprofessionnel. Pouvons-nous ignorer les pays, les pôles ou les intercommunalités, les sites industriels et le maillage des petites entreprises ?

La prise en charge de ce dossier a permis de tracer des perspectives avec deux objectifs : améliorer notre présence territoriale et renforcer notre cohérence politique.

Des ajustements et allègements de notre organisation interprofessionnelle sont encore possibles et nécessaires dans le respect scrupuleux du fédéralisme et des diversités géographiques.

Améliorer la prise en charge des fonctions publiques

Les difficultés de développement, la baisse de notre représentativité dans la fonction publique de l'Etat et les secousses du dossier « retraites » ont mis en évidence la nécessité pour la Confédération d'accélérer la réflexion sur la prise en charge des fonctionnaires par toute l'organisation et donc sur le fonctionnement de l'Uffa.

Il y a une forte évolution des champs revendicatifs et des niveaux de négociations dans les fonctions publiques. Dans les grandes négociations interprofessionnelles, les difficultés sont nombreuses pour harmoniser les résultats entre le privé et le public, surtout dans un contexte où les relations sociales dans les fonctions publiques sont très limitées. Pour cela, les coordinations entre l'Uffa et la Confédération doivent être développées.

Le BN a d'ores et déjà fait évoluer ses débats d'action revendicative afin d'intégrer autant que de besoin les problématiques des fonctions publiques. Nous avons engagé une réflexion sur les pistes et les propositions qui devraient permettre à l'Uffa de mieux fonctionner, coordonner et animer l'action revendicative commune aux trois fonctions publiques.

S'agissant du rôle respectif des fédérations, de l'Uffa et de la Confédération, le BN de mars 2005 a rappelé que l'Uffa est le lieu de coordination des politiques fédérales quand cela est rendu nécessaire pour porter et négocier une seule position CFDT auprès des pouvoirs publics. Il confirme que l'Uffa est une Union de fédérations et non une Union confédérale. A ce titre, un engagement accru des fédérations est indispensable, tant politique que s'agissant des moyens.

Le BN a pour mission de prendre en compte toutes les catégories de salariés. Lors des phases de négociations interprofessionnelles concernant les salariés du privé, il s'interrogera systématiquement sur les transpositions possibles dans les fonctions publiques.

Développer les pratiques participatives

Engagement du dernier congrès, nous avons multiplié les débats préparatoires à la réforme des retraites. Ce dossier a posé la question des modalités de nos prises de

TOUTE L'ACTUALITÉ, AU JOUR LE JOUR SUR www.cfdt.fr

décisions. Le Conseil national confédéral d'octobre 2004, à la suite d'une année de débat interne, a décidé de renforcer les conditions d'un fonctionnement plus participatif dans toute la CFDT. La réussite de nos ambitions suppose compréhension et adhésion sur les enjeux, les choix et les engagements. Le rapport « Débattre pour se renforcer » insistait sur une revalorisation du rôle du Conseil national, les modalités de travail du Bureau national, la recherche d'une meilleure implication des syndicats dans la tenue des congrès confédéraux et une réforme de notre communication interne.

Nous sommes passés très rapidement aux travaux pratiques. Les négociations sur l'assurance maladie, la formation professionnelle continue, les seniors et l'assurance chômage, ont d'ores et déjà donné l'occasion au Bureau national de mettre en œuvre les préconisations : implication du Conseil national dans les orientations, délai entre la fin de la négociation et la décision du Bureau national.

Parallèlement, nous avons donné des suites au Conseil national confédéral d'octobre 2004, en organisant la tournée « 40 débats » dans chacune des URI et fédérations, que nous avons placée dans la perspective du congrès de Grenoble.

De plus, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de travail, plusieurs groupes de travail et rencontres avec les fédérations et URI ont ponctué nos travaux, pour enrichir la réflexion de l'organisation sur des questions précises et créer les conditions nécessaires aux prises de décision sur ces questions. De telles initiatives, appelées à se poursuivre, contribuent à la solidité de l'organisation.

Information, communication : une nécessaire modernisation

Les moyens classiques d'information doivent faire face à des évolutions rapides et à une entrée en force du support télématique. Il s'agit de répondre à la demande des militants de posséder tous les éléments d'évolution des débats et des positions CFDT, en particulier lors de négociations importantes afin de permettre la participation et l'implication du plus grand nombre.

Après une enquête de lectorat, les débats du BN ont permis de progresser dans la complémentarité et la synergie entre les moyens d'information confédéraux, régionaux et fédéraux. Une coordination a été mise en place à travers la constitution d'un réseau des responsables de l'information des fédérations et des URI.

Le rapport « Débattre pour se renforcer » soumis au Conseil national a préconisé d'élargir l'utilisation de l'information télématique en direction des responsables des syndicats et des organisations, et d'examiner la possibilité d'une gratuité de *Syndicalisme hebdo* en direction de nos militants.

Plusieurs évolutions ont été engagées :

- Le nouveau portail « cfdt.net » place le responsable CFDT au centre du système d'information de la CFDT. Il rend possible, par une connexion sécurisée unique, l'accès de chaque responsable aux informations de la Confédération, de sa fédération

> *Recréer du lien avec nos élus est vital pour l'organisation, vital pour le renouvellement de ses pratiques, vital pour l'enrichissement de sa priorité « travail » et vital pour le développement*

et de son URI. L'entrée des fédérations et des URI dans ce portail est en cours d'accélération. Ce dispositif va s'enrichir d'un espace spécifique destiné aux militants d'entreprise fonctionnant sur le même mode.

- Le site grand public « cfdt.fr » évolue vers une plus grande complémentarité avec *Syndicalisme hebdo* et le *Magazine*.

- Tous les syndicats recevront dès 2006 trois numéros gratuits de *Syndicalisme hebdo* (un exemplaire au secrétaire général et deux exemplaires attribués dans le cadre de la politique d'information de la fédération). La ligne éditoriale de celui-ci sera adaptée de façon à mieux répondre aux besoins des militants et l'augmentation de sa diffusion sera recherchée.

Ces évolutions seront poursuivies pour progresser encore dans la circulation et la complémentarité des moyens d'information de la CFDT.

Le lien avec nos élus d'entreprises

Les élus d'entreprise CFDT sont la vitrine et le vivier militant de la CFDT. Plusieurs enquêtes ont été réalisées en début de mandature sur les différentes catégories d'élus. Elles ont fait apparaître une forte attente des élus à l'égard de l'organisation : ils ne trouvent pas, ou pas assez, les relais qu'ils souhaitent dans l'organisation.

Recréer du lien avec nos élus est vital pour l'organisation, vital pour le renouvellement de ses pratiques, vital pour l'enrichissement de sa priorité « travail » et vital pour le développement.

Les semaines des élus des Comités d'entreprise ont été une réussite mais les difficultés à inscrire des candidats ont mis en évidence la difficulté à mobiliser les syndicats sur ces questions. C'est pourquoi tous les niveaux de l'organisation, et en particulier le syndicat, ont été appelés par le BN à développer les contacts avec les élus d'entreprise.

La Confédération a recherché à resserrer ses liens avec les réseaux qui sont proches de la CFDT. Les relations avec les administrateurs des inter-CE sont revitalisées. Nos partenaires (Syndex, Sextant, Arete, Avec) ont signé une charte, l'UES Cezam est sur la même démarche et a établi un projet de charte. Sur les activités sociales et culturelles des CE, une enquête TEQ a été lancée en direction des équipes syndicales et les relations avec l'Uncovac se sont renforcées. Le recentrage de Célidé sur son cœur de métier lui a redonné du dynamisme. Le colloque du 30 novembre 2005, destiné à marquer le 60e anniversaire des CE, a capitalisé toute cette action et tracé des pistes d'avenir.

Les DP CFDT constituent le premier lien entre les syndicats et les salariés, le premier maillon de l'action revendicative, le premier regard sur le travail, et souvent, les premiers pas dans le militantisme.

L'élu DP est un militant inscrit dans un collectif, entreprise ou inter entreprises (TPE), et on ne peut comprendre sa pratique syndicale hors de ce collectif ou, lorsque le DP est isolé, du contexte dans lequel il exerce son mandat.

Les rassemblements décentralisés des DP, le 13 octobre 2005, réunissant près de 10 000 élus, ont été une réussite. Pour valoriser l'action de nos militants de base, souvent isolés dans leur mandat, nous avons proposé une charte des DP CFDT qui incite les élus à se rapprocher de la CFDT pour y trouver formation, informations, accueil, écoute et soutien.

> *Avec 44,2 % d'adhérentes la CFDT est représentative du salariat. Dans les exécutifs fédéraux et régionaux, le taux de féminisation reste insuffisant*

Le contenu de cette charte vise à :

- recréer ou renforcer le lien des militants avec la CFDT et réciproquement ;
- valoriser les militants et leur action au plus près des salariés ;
- développer le revendicatif et les valeurs CFDT ;
- faire que la CFDT soit un véritable lieu de ressources pour les DP.

Cette charte destinée aux syndicats et structures de proximité rappelle la double légitimité du DP CFDT : élu et proche des salariés, il est aussi mandaté par la CFDT.

La mixité en progrès, mais encore insuffisante

Avec 44,2 % d'adhérentes, en progression par rapport au dernier congrès, la CFDT est sur ce point représentative du salariat.

Cependant, et malgré quelques avancées quantitatives, le décalage demeure fort entre le pourcentage d'adhérentes et celui des femmes en responsabilité, à tous les niveaux de l'organisation. Les nombreuses modifications statutaires fédérales et régionales opérées dans la mandature, l'établissement de chartes, l'adoption de résolutions et le foisonnement des projets, n'ont pas produit tous les effets escomptés. Dans les exécutifs fédéraux et régionaux, le taux de féminisation reste insuffisant : 35 % des responsables fédéraux et 27,2 % des responsables URI sont des femmes.

Pour réduire cet écart, nous nous étions engagés dans trois directions :

- une augmentation de la mixité au Bureau national et au Conseil national, par une réforme statutaire ;
- un effort volontariste dans la composition des délégations institutionnelles, des listes pour les élections prud'homales, etc. ;
- le choix d'un public ciblé, à savoir les syndicats, vivier de l'organisation.

A ce niveau, le nombre de secrétaires générales est passé de 22 % à 24 % entre 2001 et 2004. Un progrès certes, mais trop lent.

Cela dit, la prise de conscience de la nécessité de la mixité semble globalement partagée par l'organisation. L'enquête, réalisée par entretiens auprès d'un échantillon de responsables pour la présentation de « l'Etat de l'union » du BN de septembre 2005 met en exergue les freins qui perdurent : manque de confiance, persistance de représentations négatives, question de la légitimité, etc. Elle permet de repérer les conditions qui semblent faciliter l'accès des femmes aux responsabilités, notamment la construction d'une intégration et d'un véritable parcours professionnalisé.

Cette prise de conscience a été favorisée par les débats et impulsions de la Commission confédérale « Femmes » et de la Commission confédérale d'organisation. Une démarche qu'il faut amplifier en direction des syndicats. L'insuffisance des responsables féminines dans les syndicats pose la question de la prise en charge des réalités des femmes dans la pratique syndicale. La mixité de l'ensemble de l'organisation passera par la féminisation des responsables des syndicats, de leurs élus et de leurs mandatés.

La prise en charge des cadres

Les résultats de la CFDT dans le collège « cadres » des conseils de prud'hommes ont montré un tassement de nos positions. Le plan de travail confédéral de la mandature prévoyait, dans le chantier « poursuivre le renforcement de nos structures » un travail spécifique pour « améliorer la prise en charge des cadres à tous les niveaux de l'organisation ».

Les cadres représentent 15 % de l'ensemble des salariés, mais, en dépit des règles

© Olivier Clément

Discuter et convaincre pour susciter l'adhésion

collectives que la CFDT s'est donnée, la nécessité d'intégrer les cadres est très inégalement partagée dans l'organisation.
Le BN a débattu des préconisations à mettre en œuvre pour renforcer notre prise en charge : doter chaque structure d'un responsable cadre avec l'organisation de débats réguliers, resserrer les liens entre l'UCC et les organisations, mieux intégrer la dimension « cadres » dans l'action revendicative, et bien sûr encourager la syndicalisation des cadres. A cet effet, une convention de développement a été signée entre l'UCC et la Confédération, visant six métropoles régionales et la fonction publique d'Etat.

La formation syndicale

Durant ce mandat, il s'est agi de mettre en œuvre la réforme de la formation syndicale qui vise à en renforcer la maîtrise politique et le pilotage stratégique.

Elle a permis à de nombreuses fédérations et URI d'engager la réflexion sur ces questions et les a conduites à modifier l'organisation de leur système de formation syndicale.

La contractualisation entre la Confédération et les fédérations et URI a été encouragée et facilitée par des contrats formation. Ceux-ci contribuent à l'avancée du pilotage politique et à la mise en œuvre, par tous, des orientations.

Les orientations de la formation syndicale ont mis l'accent sur deux axes fondamentaux :

- le renforcement de la culture politique des responsables sur les valeurs et l'identité de la CFDT ;
- le renforcement de la dynamique de développement.

Trois publics prioritaires ont été ciblés : les responsables, les militants d'entreprises, les élus et mandatés CFDT dans les organismes.

L'institut de formation de la CFDT (Iris) a été créé avec un pôle central et 16 antennes labellisées en ayant pour missions : l'animation, le conseil, la conception de dispositifs et d'outils de formation. Le réseau d'antennes Iris a participé à 85 interventions en 2004-2005 et son activité de conseil se développe.

La Confédération a elle-même eu des demandes spécifiques de formation : des secrétaires généraux de fédérations et d'URI, des « 200 développeurs », et l'aide à la démultiplication dans les organisations... Mais aussi des demandes de création d'outils : enjeux de l'Europe sociale, enquêteurs TEQ, égalité professionnelle. D'autres actions de formation sont en cours d'élaboration sur l'insertion des travailleurs handicapés, les mandatés insertion, la formation juridique.

L'organisation de l'Université syndicale d'été CFDT a évolué durant ces trois dernières années (suppression des ateliers techniques, durée plus réduite). Temps de réflexion et de recherche, les travaux de l'USE ont porté sur : « Europe : les nouveaux défis », « Le réformisme en question », « Le travail, levier de transformation sociale ». Chacune de ces thématiques a fait l'objet d'une parution dans La Revue de la CFDT.

L'efficacité de la formation syndicale passe par la qualification du réseau de formateurs

Les rassemblements DP ont réuni près de 10 000 participants le 13 octobre 2005

© Syndhebd. Tous droits réservés

et d'animateurs accrédités. Cette priorité, engagée depuis plusieurs mois, sera poursuivie, en s'appuyant sur le référentiel développé dans les dispositifs de formation d'animateurs et de formateurs CFDT.

Afin de renforcer leur accès aux responsabilités, le congrès de Nantes s'était fixé comme objectif d'atteindre 50 % de femmes et jeunes militants en formation. Cet objectif n'est pas atteint. Le taux de participation des femmes varie entre 35 % pour les stages organisés par la Confédération, 41 % pour les URI et 29 % pour les fédérations. Concernant les jeunes, nous ne disposons pas d'éléments statistiques fiables. Un travail est en cours pour nous permettre de recueillir les données.

Les aspects financiers

Financement du syndicalisme

Lors de la dernière mandature, le ministère des Affaires sociales, a engagé des discussions sur les moyens financiers des organisations syndicales. Ces moyens relèvent à la fois des cotisations de leurs adhérents, mais également de moyens extérieurs complémentaires attribués pour couvrir les charges liées aux missions et fonctions assumées par les organisations, que ce soit la négociation, la gestion du paritarisme ou les missions à caractère d'intérêt général.

L'enjeu est pour la Confédération de renforcer et de garantir l'autonomie syndicale par la cotisation et d'obtenir des moyens clairement identifiés au regard des missions générales assurées concernant l'ensemble des salariés.

Parmi les mesures demandées, la première obtenue fut le passage de la réduction d'impôts sur les cotisations de 50 % à 66 % ; notre demande d'un crédit d'impôts pour les adhérents non imposables n'a pas abouti.

L'objet des discussions dans les rencontres avec le ministère était aussi d'obtenir la sécurisation juridique d'un certain nombre de moyens affectés aux organisations syndicales (mises à disposition, subventions, locaux...).

Le Code du travail devrait évoluer vers une légalisation des mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales. Les modalités d'application, ainsi que la sécurisation des parcours professionnels de ces militants, devant ensuite être renvoyées à la négociation de branches.

Le Code général des collectivités territoriales a été modifié explicitement pour permettre à ces dernières d'attribuer aux organisations syndicales des subventions inscrites dans leur budget.

Il reste un certain nombre de points importants sur lesquels nous devrons encore intervenir, comme la reconnaissance des missions d'intérêt général assumées par les organisations syndicales confédérées. Ces missions qui visent l'ensemble des salariés, ne doivent pas être financées par les cotisations des adhérents. Si la reconnaissance de ces missions n'est pas contestée, elle reste cependant théorique, faute de texte explicite sur le sujet.

Faire vivre notre charte financière

La charte financière en pourcentage est un point fort de la structuration de l'organisa-

> *L'enjeu est pour la Confédération de renforcer et de garantir l'autonomie syndicale par la cotisation*

tion CFDT. Elle permet à toutes les structures de bénéficier d'un niveau de cotisation assuré, elle permet aussi une vraie mutualisation des moyens. La CFDT a ainsi une avance organisationnelle sur toutes les autres confédérations syndicales françaises.

Débattue et approuvée au Congrès de Montpellier, la nouvelle charte s'applique depuis 1998. Dans l'histoire de la CFDT, les chartes financières sont solides, elles sont faites pour durer. Nous en avons eu trois : 1949, 1973 et 1995.

La revalorisation de la cotisation est à la seule initiative du syndicat, elle devrait intégrer l'évolution du salaire moyen de base. Ce n'est pas toujours le cas. En effet, si la cotisation avait suivi partout cette évolution, la cotisation moyenne, malgré un début de renouvellement générationnel, aurait dû être en 2003 de 14,31 euros, or, elle était de 10,31.

Malgré les efforts menés depuis 2002 avec les trésoriers des fédérations et des URI, la réévaluation reste à un point en dessous du salaire minimum de base (SMB).

Pour corriger cet écart, une ré-indexation automatique sur la base du dernier SMB connu a été insérée dans Gessy. Cet ajustement doit être validé par les syndicats. Tous ne le font pas et au bout de plusieurs exercices, les cotisations décrochent des 0,75 % du salaire.

Pour y remédier, le congrès confédéral a attribué à la Commission de suivi de la charte, la compétence : *« en cas d' anomalie constatée en matière de cotisation, à signifier au syndicat concerné tout redressement nécessaire en matière de cotisation »*. Le CNC d'octobre 2005, sur proposition du BN, a décidé que :

- le SCPVC opère un premier travail d'analyse. Les fédérations et les URI, en lien avec le SCPVC, effectuent une première démarche auprès du syndicat ;
- en cas de désaccord, il est fait systématiquement appel à la commission de suivi de la charte ;
- dans l'hypothèse où un syndicat persiste dans son refus d'appliquer la charte, suite à la saisine de la commission de suivi, la CCO sera saisie et pourra décider de suspendre en ce qui le concerne, l'application de certaines dispositions de la charte : minimum garanti, plafond ou possibilité de conserver la part de collecte supérieure à 0,75 %. Il serait en effet injuste que les syndicats qui n'appliquent pas les principes de mutualisation des ressources, continuent à bénéficier des moyens auxquels ils refusent de contribuer.

Le CNC d'octobre 2005 a réaffirmé son attachement à la charte en pourcentage et sa détermination à la faire appliquer. Si cette démarche s'avérait insuffisante, notre charte serait en danger, remettant en cause nos principes de mutualisation et de solidarité.

5 Une CFDT résolument tournée vers l'avenir

Une période riche d'enseignements

Débattre pour se renforcer

Affirmer notre syndicalisme de transformation sociale

Faire vivre la voie contractuelle

Agir avec d'autres

Continuer d'avancer pour gagner

L'exigence d'un pacte social

Le grand succès de Ré-Génération, le 14 mai 2005

© Olivier Clément

Une période riche d'enseignements

Durant ces quatre années, les valeurs de justice, de solidarité, d'égalité et de démocratie ont en permanence guidé notre action et imprimé nos résultats. Nos valeurs forment un tout, notre ambition est de les conjuguer et de les mettre en cohérence. Leur mise en œuvre concrète est la raison d'être du syndicalisme confédéré. Elle implique des choix, nécessite des arbitrages, s'appuie sur des compromis. C'est une démarche difficile parce qu'exigeante, parfois contestée parce que dérangeante, pas toujours immédiatement comprise même si le temps lui donne souvent raison.

Agir, c'est accepter de confronter aux réalités le sens et les méthodes de notre action. En cela la période passée a été riche d'enseignements dont nous avons tiré ensemble les premières leçons, et de nouveaux questionnements dont nous nous sommes saisis.

Les épreuves rencontrées nous ont poussés à la clarification de notre conception du réformisme syndical, nous y avons puisé cohésion, force et détermination pour aborder l'avenir.

Débattre pour se renforcer

De nos difficultés nous avons fait une opportunité de débattre. Les militants s'y sont investis, toute la CFDT en est sortie renforcée.

Le débat interne mené après la réforme des retraites dans toutes les organisations a permis d'échanger en direct avec plus de 15 000 militants. Le Bureau national a perçu qu'au-delà du trouble ressenti par les militants, le principal objectif était de consolider les repères et le sens de notre projet de transformation sociale. Aussi a-t-il décidé de lancer « Les 40 débats » pour « Ecrire la suite ensemble ».

Ce sont plus de 2 500 responsables de syndicats ou membres d'exécutifs syndicaux qui ont débattu des trois thèmes proposés : le fonctionnement participatif, la confrontation des différents types de syndicalisme, et la question du travail au centre de notre projet syndical, à partir d'une critique sociale renouvelée.

Ces deux démarches ont montré la forte volonté des militants de s'approprier les enjeux, de contribuer à la réflexion et à la construction des propositions par le débat.

- Ecouter et informer, s'exprimer et se comprendre ont permis d'affronter sans détour toutes les questions pour tenter de les résoudre et de dépasser les difficultés ensemble.

- S'approprier nos positions, approfondir nos propositions, enrichir nos argumentations par le débat, ont permis de nous « muscler » individuellement et collectivement, d'accroître ainsi notre rapport de force face aux interlocuteurs patronaux et gouvernementaux, et de fortifier notre capacité à confronter nos positions à celles des autres organisations syndicales.

> *« Justice, solidarité, égalité, démocratie. Nos valeurs forment un tout, notre ambition est de les conjuguer et de les mettre en cohérence »*

Des différents apports des militants dans ces débats nous avons tiré des lignes de force

> *“Notre action syndicale doit s’appuyer sur une critique sociale renouvelée, capable d’identifier les nouvelles inégalités et les dysfonctionnements les plus profonds de la société d’aujourd’hui”*

pour les orientations de ce congrès mais aussi des chantiers à ouvrir à plus long terme.

Le débat à la CFDT, c’est notre énergie, un carburant inépuisable parce que sans cesse renouvelé. La dynamique est enclenchée. Elle a commencé à germer dans nombre de structures. Nous allons continuer de l’encourager, l’amplifier et la valoriser.

Affirmer notre syndicalisme de transformation sociale

Nos engagements et les difficultés rencontrées ont été l’occasion de réaffirmer nos ambitions et nos valeurs communes, celles du syndicalisme de transformation sociale.

La CFDT a affirmé sa différence, parfois dans l’adversité. Ce qui nous distingue dans le syndicalisme français, c’est que nous voulons porter de front trois exigences :

- Une critique sociale pertinente en regardant la réalité telle qu’elle est avec courage et lucidité ;
- Une perspective de transformation sociale ambitieuse et atteignable ;
- L’obtention de résultats concrets et visibles qui montrent qu’aujourd’hui des choix et des avancées sont possibles, que des marges de manœuvre et d’initiative existent pour redonner espoir dans la construction d’un avenir de progrès social plus juste et plus solidaire.

Faire vivre la voie contractuelle

Tout en affirmant vouloir favoriser le dialogue social avec et entre les partenaires sociaux, le gouvernement et sa majorité parlementaire ont beaucoup recouru durant ces quatre années à la voie législative et réglementaire pour agir dans le champ du social et défaire ce qu’avait initié la majorité précédente.

Cette instabilité législative tient à l’incapacité des responsables politiques à inscrire leur action dans la durée. Elle est préjudiciable aux salariés. La force des partenaires sociaux et des accords qu’ils négocient réside au contraire dans leur continuité. Rarement une loi issue d’un accord interprofessionnel est remise en cause lors d’un changement de majorité parlementaire.

Si le patronat ne l’a pas toujours privilégiée, la voie contractuelle s’est néanmoins montrée porteuse de résultats. Les accords ont apporté de nouvelles garanties directement attachées aux salariés permettant de sécuriser leur parcours professionnel. Ces avancées ont été reprises par le législateur qui s’est ainsi clairement approprié leur contenu : DIF, égalité professionnelle, CRP, emploi des seniors.

Agir avec d’autres

Fidèles à notre conception de l’autonomie syndicale, forts de notre capacité d’engagement, nous avons su montrer que nous avons le courage d’assumer seuls nos positions quand c’est nécessaire et qu’il n’y pas d’autre voie pour progresser.

Confronter notre conception du syndicalisme, clarifier nos différences, éclairer les salariés sur les enjeux et les choix proposés, ne signifie pas vouloir l’affrontement ou rechercher l’isolement. Il s’agit de mettre en place des relations intersyndicales sans ambiguïtés, de dire clairement jusqu’où nous pouvons agir ensemble, sur quoi nos analyses et nos chemins divergent. Cette confrontation n’exclut pas l’unité d’action, elle rend son contenu et ses objectifs plus exigeants, son efficacité plus réelle.

Nous agissons aussi avec d’autres forces de la société civile à chaque fois qu’il est utile et possible de se donner des objectifs communs pour accroître notre rapport de forces

Les jeunes ont toute leur place à CFDT

© Olivier Clément

et obtenir des résultats. Nous l'avons pratiqué avec succès dans le domaine de la lutte contre l'exclusion, sur la réforme de l'assurance maladie ou pour faire progresser les libertés syndicales dans le monde.

Continuer d'avancer pour gagner

Pour préciser ses objectifs, notre action syndicale doit s'appuyer sur une critique sociale renouvelée, capable d'identifier les nouvelles inégalités et les dysfonctionnements les plus profonds de la société d'aujourd'hui.

Le travail est au cœur de ce projet, non seulement parce qu'il constitue le lieu de notre légitimité, mais aussi parce qu'il est un levier irremplaçable pour la transformation sociale : intégrer et émanciper passent par l'emploi et le travail.

Face aux multiples pressions qui pèsent sur le travail, fragilisent les salariés et accroissent les inégalités, il nous faut construire de nouvelles garanties, créer des droits nouveaux qui permettent de sécuriser les trajectoires individuelles.

Ces garanties exigent que soient redéfinies les frontières entre la solidarité interprofessionnelle, qui repose sur les revenus du travail, et la solidarité nationale qui repose sur l'impôt.

Pour construire ces garanties et renforcer la solidarité, la représentativité du syndicalisme est un élément central. Il en va de la légitimité de la démocratie sociale.

Aussi le développement de la CFDT est essentiel, dans tous les secteurs professionnels, dans le salariat dans toute sa diversité. Au-delà de notre représentativité c'est aussi un enjeu stratégique majeur : il s'agit à la fois d'être en cohérence avec notre projet de redonner forme à la société en luttant contre les inégalités et les discriminations, mais aussi de permettre à notre organisation de faire face au départ à la retraite de toute une génération de militants.

L'exigence d'un pacte social

A la différence de nombreux autres pays européens, la société française peine à se lancer dans des réformes ambitieuses. Ainsi le décalage est de plus en plus grand entre une crise qui s'amplifie et les réponses apportées. L'alternance politique systématique à chaque élection, la division politique sur l'Europe, l'affaiblissement des organisations syndicales, le développement de formes radicales d'action illustrent et accentuent cette situation. Pour dépasser, dans cette conjoncture difficile, les obstacles à la transformation sociale, la CFDT croit possible un engagement spécifique des acteurs de la société française qui prenne la forme d'un pacte social.

Il s'agit tout d'abord de parvenir à un diagnostic commun sur les principales difficultés de la société française, de cibler les priorités et la nature des solutions. Puis de s'engager dans la voie de leur construction. Ce pacte doit associer tous les acteurs de notre pays qui contribuent à la définition de l'intérêt général (Etat, collectivités locales, partenaires sociaux, ONG, associations...).

Le dialogue social doit alors prendre toute sa place dans ces engagements. Les partenaires sociaux doivent intervenir sur le terrain qui est le leur : construire de nouvelles

> *Notre ambition est d'approfondir cette dynamique et de l'ancrer profondément dans le paysage syndical français et européen*

garanties, reprendre la question du travail, définir sans tabou l'organisation des solidarités du XXIe siècle, trouver les clés d'une démocratie plus participative, parvenir ainsi à un nouveau contrat social.

La CFDT met en œuvre depuis toujours une démarche syndicale originale pour notre pays. Cette démarche syndicale est de mieux en mieux reconnue en France, elle identifie la CFDT et la lie à la quasi-totalité des syndicats européens. Notre ambition pour les années qui viennent est d'approfondir cette dynamique et de l'ancrer profondément dans le paysage syndical français et européen.

© Olivier Clément

notes

Coordination, direction artisitique : Service Communication CFDT
Conception et réalisation des pages intérieures : Service Communication CFDT et Cicero
Conception et réalisation des couvertures : TBWA et Service Communication CFDT
Impression : SIEP

Rapport financier

Perception et ventilation des cotisations

Gestion des parts nationales

Présentation agrégée au niveau national

Ce rapport rend compte des opérations de gestion financière qui relèvent de la responsabilité statutaire du Bureau national, la perception et la ventilation des cotisations ainsi que l'utilisation des différentes parts nationales de cotisations selon leur objet spécifique.

Ce rapport présente les résultats des exercices 2002, 2003 et 2004. De plus il présente les résultats de l'exercice 2001 qui n'avaient pu être présentés lors du précédent congrès en raison des délais nécessaires pour leur validation par le Bureau national.

Enfin, ce rapport rend compte des initiatives prises par le Bureau national afin de conforter l'application de la Charte financière et de sécuriser les moyens des organisations syndicales.

Perception et ventilation des cotisations

Principes de la charte financière, rappel

Le syndicat dispose de 26 % des sommes collectées auprès des adhérents avec un minimum garanti par cotisation mensuelle de 2,28 euros en 2005. Le syndicat conserve la totalité de la part de cotisation supérieure au plafond (13,06 euros, en 2005). Si le syndicat peut justifier qu'il applique un taux de collecte supérieur à 0,75 % du salaire annuel net de ses adhérents, il conserve la totalité de la partie supérieure au taux statutaire.

La répartition définitive est faite à la clôture sur la base de la cotisation moyenne réelle de chaque syndicat.

Après avoir retenu la part affectée à l'UCC, le SCPVC ventile les sommes collectées entre un fonds fédéral (25,4 %), un fonds régional (19,8 %), les différentes parts nationales (11,4 %), la Confédération (8,8 %) et la Cnas (8,6 %). Les fonds fédéral et régional sont répartis au prorata du nombre de cotisations de chaque organisation.

Les montants collectés et répartis sont donnés dans le tableau ci-dessous. Chaque syndicat a pu vérifier que les sommes perçues par le SCPVC correspondaient à ses règlements. Chaque fédération, chaque région a reçu les documents lui permettant de vérifier que les sommes collectées auprès des syndicats de son champ ont été ventilées selon les règles de la charte financière. Les vérificateurs élus par le Conseil national ont pu vérifier la conformité de la répartition entre les différents budgets gérés du niveau national.

Cotisations des actifs

Les recettes cotisations sont en baisse pour la première fois depuis 1989. Cette évolution résulte de deux phénomènes cumulés, la baisse des adhérents amorcée en 2003 non compensée en 2004, et la faible évolution de la valeur moyenne de la cotisation, 4,5 % sur la période. Cette progression est inférieure à l'évolution du salaire moyen et même de l'inflation sur la même période (7,6 % et 6,3 % respectivement).

La perte de ressources depuis l'application de la charte en pourcentage est de 25,5 millions d'euros pour l'ensemble de la CFDT dont 20 millions entre 2001 et 2004.

Cette évolution provient essentiellement d'une mauvaise réévaluation des cotisations en fonction de l'évolution des rémunérations de chacun. Plusieurs débats au Bureau national, au Conseil national et avec les trésoriers n'ont pas suffi à inverser la tendance.

Perception et ventilation des cotisations				
Actifs	**2 001**	**2 002**	**2 003**	**2 004**
Fédérations	15 716 308,34	16 333 129,19	16 300 879,99	15 397 211,32
Syndicats	18 296 188,05	19 219 305,33	19 217 136,37	18 308 963,99
Régions	12 254 360,63	12 735 118,16	12 709 993,76	12 005 290,81
Confédération	5 444 652,39	5 658 496,08	5 647 502,52	5 334 187,09
Presse	5 637 343,26	5 858 607,93	5 846 741,33	5 522 899,43
SSM	540 442,74	561 647,26	560 359,13	529 374,87
Fonds Organisation	879 111,53	913 844,12	911 648,60	861 459,57
CNAS	5 321 382,14	5 529 757,46	5 519 045,93	5 212 872,02
UCC	829 687,00	888 624,00	888 624,00	888 624,00
Total collecte	**64 919 476,08**	**67 698 529,53**	**67 601 931,63**	**64 060 883,10**
Nb cotisations mensuelles	**6 487 908,00**	**6 670 395,00**	**6 553 908,00**	**6 127 024,00**
Valeur moyenne mensuelle	**10,01**	**10,15**	**10,31**	**10,46**
Retraités		**2 002**	**2 003**	**2 004**
Confédération		13 286,58	39 267,36	37 480,23
Presse		66 432,90	165 795,52	166 578,80
CNAS		26 573,16	52 356,48	49 973,64
UFR		233 643,41	243 320,65	236 475,84
DS		85 622,10	97 295,58	91 863,72
UCR		456 172,58	475 571,36	458 091,70
URIR		168 296,68	170 158,56	166 578,80
Total retraités		**1 050 027,41**	**1 243 765,51**	**1 207 042,73**

Cotisations des retraités

La charte financière de l'UCR a prévu une évolution progressive du taux de cotisation et de la répartition des parts affectées à la Confédération, à la presse (service du *Magazine* aux adhérents) et à la Cnas (défense juridique et assurances).
Le tableau ci-dessus reflète l'évolution progressive qui a été décidée pour ces différentes parts sachant que la répartition définitive sera atteinte pour l'exercice 2007.

Logistique

Les cotisations sont gérées grâce au logiciel spécifique Gessy qui est utilisé par 1218 syndicats, sur 1345, pour mettre à jour le fichier national des adhérents. Cela représente 97,4 % des adhérents de la CFDT.

Les syndicats qui le souhaitent font gérer les cotisations des adhérents qu'ils enregistrent par un service particulier, « Service + ». Cette procédure est utilisée par 445 syndicats, ce qui représente 40 % du nombre total d'adhérents.

Sur les huit dernières années, 2 616 trésoriers ont été formés à l'utilisation de Gessy lors de 201 stages soit une moyenne de 30 stages par an.

On peut donc considérer que le système de gestion des cotisations et des fichiers arrive à maturité. L'étape suivante visera à simplifier la déclaration des adhérents et des cotisations perçues sur un site sécurisé assurant le traitement centralisé de toutes les opérations.

Gestion des parts nationales

Les recettes cotisations gérées du niveau national sont isolées dans des budgets spécifiques afin de pouvoir vérifier que ces recettes sont affectées conformément à leur objet tel que défini par la charte financière.

Les résultats des exercices 2001, 2002, 2003 et 2004 de ces principaux budgets sont présentés ci-dessous.

Budget confédéral

Ce budget couvre les charges de fonctionnement courant de la confédération (communication, fonctionnement des instances statutaires, charges de personnel, locaux et matériels) par des recettes stables et garanties : cotisations, vente des agendas, reversement de salaires de conseillers techniques ou de membres du CES et produits financiers provenant d'une réserve constituée à cette fin.

La principale variation, à la baisse, provient des recettes cotisations. La compression des dépenses, notamment de la masse salariale, n'a pas été aussi rapide que la baisse des recettes d'où un déficit significatif en 2004.

Des dispositions ont été prises et un suivi budgétaire a été mis en place pour corriger le déficit afin de retrouver une maîtrise

Gestion des parts nationales

	2 001	2 002	2 003	2 004
RECETTES				
Cotisations actifs	5 444 652,39	5 658 496,08	5 647 502,52	5 334 187,09
Cotisations retraités		13 286,58	39 267,36	37 480,23
Reversements CES	530 927,64	523 494,50	559 406,83	578 930,93
Dotations	733 188,01	747 010,25	754 531,44	762 629,90
Recettes complémentaires	173 614,91	173 341,22	138 287,79	170 907,84
Produits financiers	845 538,96	845 538,96	845 538,96	845 000,00
TOTAL RECETTES	**7 727 921,91**	**7 961 167,59**	**7 984 534,90**	**7 729 135,99**
Information	656 276,55	611 382,10	281 312,69	301 727,71
Fonctionement structures	398 973,15	386 562,69	369 911,44	364 572,33
Fonctionnement général	634 721,37	684 232,95	937 794,52	946 635,49
International	323 317,13	355 334,83	346 618,62	361 071,67
Charges de gestion	103 766,72	208 359,24	67 963,98	75 181,05
Personnel	4 053 774,82	4 352 292,13	4 597 909,66	4 740 055,04
Loyers	826 987,23	851 824,86	823 341,12	817 375,68
Informatique	518 326,66	568 392,00	568 197,94	606 350,89
TOTAL DEPENSES	**7 516 143,63**	**8 018 380,80**	**7 993 049,97**	**8 212 969,86**
RESULTAT	**211 778,28**	**–57 213,21**	**–8 515,07**	**–483 833,87**

politique de l'affectation des recettes supplémentaires provenant de l'augmentation des cotisations.

Les comptes de la Confédération ont été approuvés par le Bureau national sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil national : Jean Marie Villoing (FCE), Gilles Dantot, (FNCB) et Robert Valin (URI Bretagne).

Budget presse

La principale recette de ce budget provient de la « part information » qui représente 9,11 % de la cotisation mensuelle moyenne réelle.

Ces recettes sont complétées par des ventes et abonnements auprès de structures, de militants ou d'adhérents, quelques recettes de publicité ainsi que des subventions provenant du budget confédéral.

Budget presse

	2 001	2 002	2 003	2 004
Magazine	4 427 784,79	4 569 456,86	4 559 174,26	4 386 722,77
Syndicalisme Hebdo	1 799 478,50	1 852 991,07	1 747 128,77	1 841 838,99
La Revue	221 675,90	218 231,87	185 274,95	183 876,94
Action Juridique	202 671,80	214 253,68	167 117,35	199 824,15
Social Actualité	317 316,48	304 012,51	256 415,83	276 976,69
CFDT en Direct	49 941,47	64 199,09		
Cfdt.fr (Site web)		102 323,24	187 768,63	245 755,21
Sous Total Presse	**7 018 868,94**	**7 325 468,32**	**7 102 879,79**	**7 134 994,75**
CFDT Production	470 309,52	459 610,70	452 716,17	432 820,66
Audio	180 603,48	253 471,01	201 484,80	241 990,96
Agenda	461 781,62	478 313,60	470 151,17	485 894,67
Sous total autres	**1 112 694,62**	**1 191 395,31**	**1 124 352,14**	**1 160 706,29**
TOTAL DEPENSES	**8 131 563,56**	**8 516 863,63**	**8 227 231,93**	**8 295 701,04**
RECETTES				
Cotisations actifs (HT)	5 521 393,99	5 738 107,57	5 726 485,14	5 409 304,05
Cotisations retraités (HT)		65 066,50	162 385,43	163 152,60
Abonnements ventes	2 272 861,71	2 070 029,81	2 096 063,31	1 979 000,41
Subvention budget confédéral	439 016,96	429 850,00	404 567,58	369 888,01
Divers, dont publicité	261 085,69	295 572,30	216 205,40	315 826,29
TOTAL RECETTES	**8 494 358,35**	**8 598 626,18**	**8 605 706,85**	**8 237 171,35**
RESULTAT	**362 794,79**	**81 762,55**	**378 474,92**	**-58 529,69**

NB : Cette activité étant assujettie à la TVA, les recettes et dépenses sont présentées hors taxes, y compris les recettes cotisations qui supportent une TVA de 2,10%

En 2004, les recettes de l'activité presse au sens strict étaient de 7,13 millions d'euros dont 68 % en provenance des cotisations, part nationale. La part de la cotisation affectée à l'information est répartie entre le *Magazine* et *Syndicalisme hebdo* pour contribuer au financement des contrats subventionnés. Depuis 2002, il a été décidé lors du vote du budget qu'une part de la cotisation était également affectée aux moyens d'information télématiques (cfdt.fr et cfdt.net).

Si l'on ajoute les recettes de CFDT Productions (brochures, affiches et matériel syndical) ainsi que celles de l'unité « audiovisuel » et les recettes de l'agenda, c'est un montant de 8,3 millions d'euros que la CFDT a consacré, au niveau national, à l'information des adhérents et militants.

Le déficit de 2004 a été comblé par le budget confédéral.

Une réflexion est engagée pour optimiser l'utilisation de ces ressources dans le cadre d'une approche globale du système d'information de la CFDT, approche incluant l'information écrite et les nouveaux médias.

Les comptes de la presse ont été approuvés par le Bureau national sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil national : Jean Marie Villoing (FCE), Gilles Dantot (FNCB) et Robert Valin (URI Bretagne).

Budget Cnas

Ce budget est alimenté par les cotisations, part Cnas fixée à 8,6 % de la cotisation moyenne réelle, complétées par des produits financiers provenant d'une réserve de financement constituée à partir des résultats des exercices antérieurs.

Ces recettes complémentaires ont permis de créer la prestation de défense des adhérents ainsi qu'une prestation ouverte aux rétro-adhérents.

Les recettes cotisations de la Cnas couvrent les dépenses sur les trois derniers exercices.

La répartition des dépenses par type de prestation est conforme aux décisions du 44e congrès.

Le résultat, qui provient des produits financiers complémentaires est affecté à la constitution de la réserve grève qui, en fin de période, atteint 82 % de l'objectif fixé : garantir le niveau de risque maximum que seule la Cnas peut prendre en charge. Ce niveau correspond à la couverture des prestations les plus importantes versées par la Cnas lors d'une grève de la fonction publique en 1974.

L'augmentation du taux de couverture de la réserve grève doit être analysée avec prudence car il provient à la fois de l'amélioration du résultat exceptionnel, qui suit l'évolution des placements, et de la baisse du nombre d'adhérents.

Les comptes de la Cnas ont été approuvés par le Conseil national sur la base du rapport rendu par les vérificateurs élus par le Conseil national : J.C. Hazouard (Hacuitex), M. Merat (Santé Sociaux), M. Tsao (PSTE), M.H. Perez (URI Centre).

Budget Cnas

	Décisions Congrès	2001		2002		2003		2004	
DEPENSES									
Grève	**28 %**	619 992,00	27 %	366 553,92	31 %	482 816,00	30 %	115 744,00	30 %
Grèves provision de lissage		925 604,26		1 361 907,02		1 202 616,00		1 648 856,00	
Adhérents	**45 %**	318 470,59	51 %	327 444,59	45 %	324 409,94	46 %	352 250,97	48 %
Tactique		1 114 290,19		424 979,22		355 478,22		344 984,24	
Droit syndical		1 465 344,54		938 340,98		892 582,27		1 020 795,18	
Action	**10 %**	565 924,97	10 %	260 211,16	11 %	85 000,00	11 %		11 %
Provision action				357 096,32		516 940,00		630 200,00	
Victimes		13 649,67		30 132,35		43 031,93		25 851,14	
Assurance	**17 %**	244 093,62	13 %	243 710,56	13 %	255 773,58	13 %	266 282,94	11 %
Rétro adhérents		460 504,72		450 843,16		399 220,00		323 860,00	
Abt défenseurs AJ						4 229,57		4 635,69	
	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %
Gestion		754 649,83		801 182,15		902 867,10		1 002 981,14	
Provision				9 982,52		8 507,58			
Divers régularisation		3 840,00		2 286,74		772,21			
TOTAL DEPENSES		**6 486 364,39**		**5 574 670,69**		**5 474 244,40**		**5 736 441,30**	
Règlements dossiers antérieurs		1 414 840,79		1 532 257,93		1 978 711,19		1 713 551,57	
Provisions dossiers en cours d'instruction		483 506,52		801 151,92		971 106,30		1 100 482,90	
RECETTES									
Cotisations actifs		5 321 382,14		5 556 330,62		5 571 402,41		5 212 872,02	
Cotisations retraités								49 973,64	
Produits financiers		1 676 939,19		1 676 939,19		1 676 900,00		1 676 900,00	
Divers		227 840,45		246 659,24		206 933,61		319 517,62	
TOTAL RECETTES		**7 226 161,78**		**7 479 929,05**		**7 455 236,02**		**7 259 263,28**	
Produit exercice antérieur		1 864,74							
Reprises de provisions		3 329 687,93		2 054 848,46		2 809 946,36		3 002 702,40	
RESULTAT EXERCICE		**2 173 002,75**		**1 626 696,97**		**1 841 120,49**		**1 711 489,91**	
RESULTAT EXCEPTIONNEL									
Ecart sur évaluation d'actifs		-3 949 370,68		-9 121 426,57		6 064 738,74		5 742 665,53	
RESERVE FINANCEMENT		35 840 388,32		26 718 961,75		32 783 700,49		38 526 363,02	
RESERVE DE GREVE									
Réalisée		56 228 536,00	65 %	56 448 276,15	65 %	58 074 973,12	66 %	66 653 499,85	82 %
Besoin théorique		86 505 440,00		88 938 600,00		87 385 440,00		81 693 653,33	

Budget solidarité syndicale mondiale

Ce budget est alimenté par 0,87 % de la cotisation moyenne et a pour objet d'aider à la structuration du mouvement syndical dans des pays en voie d'émergence. Ce budget peut également être sollicité pour des opérations exceptionnelles de pure solidarité humanitaire ou pour les dirigeants syndicalistes et leur famille emprisonnés pour faits syndicaux.

Au cours des trois exercices l'action de la SSM a particulièrement été développée sur les pays des Balkans, l'Afrique et le Maghreb.

Une partie des moyens disponibles est affectée au cofinancement de projets mis en œuvre par L'Institut Belleville. Cette association, concourrant au même objet que la SSM, a été mise en place par la Confédération afin d'accéder à des financements d'organismes extérieurs et de faciliter les coopérations avec d'autres organisations non gouvernementales.

Les projets confiés à l'Institut Belleville ont été organisés pour et avec des organisations syndicales des pays en développement, émergents ou en transition (Afrique, Amérique latine, Sud-est de l'Europe...).

Ils ont eu pour objectifs de permettre à ces organisations de se structurer et de se développer (projets sur la syndicalisation, l'organisation, la formation syndicale...), de défendre les droits des travailleurs (projets sur les droits humains au travail, les tribunaux du travail...), d'être des interlocuteurs efficaces des pouvoirs publics et des représentants des employeurs (projets sur le dialogue social, la

Budget solidarité syndicale mondiale

	2001	2002	2003	2004
CHARGES				
Europe de l'Est	31 726,09	19 238,75	5 907,55	3 212,29
Amérique Latine	30 261,24	24 257,50	17 722,58	13 100,76
Afrique	37 892,74	30 245,56	11 215,00	25 053,08
Afrique PL			13 200,00	
Maghreb & Moyen-Orient	16 629,84	13 697,57	8 619,44	15 169,26
Asie	4 119,66	4 339,26	1 052,30	
1er sous-total	*120 629,57*	*91 778,64*	*57 716,87*	*56 535,39*
Solidarité & Congrès	22 634,20	22 867,00	9 996,34	25 116,00
Institut Belleville	173 762,31	237 343,31	201 939,96	206 714,31
2e sous-total	*196 396,51*	*260 210,31*	*211 936,30*	*231 830,31*
Charges de fonctionnement	77 691,26	65 571,35	81 478,66	68 649,17
TOTAL DEPENSES	**394 717,34**	**417 560,30**	**351 131,83**	**357 014,87**
PRODUITS				
Cotisations	540 442,74	561 647,27	560 534,55	529 374,87
Autres produits	762,25	5 122,82	27 511,57	
TOTAL RECETTES	**541 204,99**	**566 770,09**	**588 046,12**	**529 374,87**
RESULTAT	**146 487,65**	**149 209,79**	**236 914,29**	**172 360,00**

négociation collective, les institutions du type «Conseil économique et social»...), de comprendre l'environnement économique et social dans lequel elles agissent (projets sur la mondialisation, les négociations multilatérales, les restructurations...).

Budget fonds d'organisation

La charte financière a prévu de mutualiser une partie des ressources des cotisations, 1,42 % de la cotisation moyenne mensuelle réelle, pour inciter les organisations à relayer des priorités de développement fixées par le Bureau national sur proposition de la Commission confédérale d'organisation. Ces ressources viennent en complément des recettes affectées au développement et à la structuration par les syndicats, fédérations et régions. Les orientations sont fixées pour six ans et les contrats avec les organisations sont passés pour trois ans.

Le résultat du plan 1998-2002 qui s'est terminé durant l'inter-congrès montre que les objectifs de répartition des efforts entre les différents axes ont été tenus. Il en va de même pour les objectifs du plan 2003/2009.

Les exercices sont équilibrés par une reprise sur des provisions constituées à partir des résultats d'exercices plus anciens. Ces provisions vont être consommées d'autant plus vite que la baisse des adhérents a réduit les ressources du fonds.

Budget fonds d'organisation

	Plan 1998-2002							
Valeurs en Euros	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**Total plan**	**Objectifs**	**Réalisé**
Innovations ponctuelles	61 084,90	44 220,99	37 350,03	46 815,80	65 323,84	254 795,56	6,50 %	5,71 %
Contrat organisations	347 355,24	279 934,64	380 474,81	281 344,73	198 717,14	1 487 826,56	35,00 %	33,75 %
Priorités nationales	233 752,17	185 722,01	265 446,03	228 281,35	147 203,62	1 060 405,18	24,00 %	23,91 %
PME/TPE	43 452,56	46 364,34	35 063,29	60 217,43	54 920,83	240 018,45	5,00 %	4,85 %
Syndicalisation des jeunes	29 270,22	40 825,87	35 063,29	28 203,12	14 817,99	148 180,49	4,00 %	3,49 %
Permanents salariés	54 119,43	39 636,76	116 623,55	96 042,88	72 413,26	378 835,88	7,00 %	8,02 %
Insertion des militantes	64 508,83	52 046,12	50 155,75	36 968,89	24 468,05	228 147,64	5,00 %	5,33 %
DOM/TOM	9 117,07	17 777,24	13 720,42	25 916,33	32 226,90	98 757,96	2,00 %	1,74 %
Interventions rapides	22 105,12	20 580,63	84 997,99	36 587,76	7 100,00	171 371,50	3,00 %	4,30 %
Nouvelle charte financière	63 723,72	67 534,95	26 831,04	0,00	0,00	158 089,71	3,00 %	4,14 %
Evolution des structures	61 589,43	30 032,47	73 175,56	45 887,20	28 965,26	239 649,92	6,00 %	5,52 %
Sous total	990 078,69	824 676,02	1 118 901,76	886 265,49	646 156,89	4 466 078,85	100,00 %	100,00 %
Fonctionnement	74 745,38	78 061,93	103 072,81	75 600,76	50 868,91	382 349,79		
TOTAL DEPENSES	1 064 824,07	902 737,95	1 221 974,57	961 866,25	697 025,80	4 848 428,64		4 848 428,64
RECETTES COTISATIONS	718 565,78	785 319,72	840 701,55	879 111,53	913 844,12	4 137 542,70		
Divers régulations	1 715,52	1 944,80	542,77	308,12	1 109,19	5 620,40		
TOTAL RECETTES	720 281,30	787 264,52	841 244,32	879 419,65	914 953,31	4 143 163,10		4 143 163,10
REPRISE DE PROVISION								**–705 265,54**

Budget fonds d'organisation				
Plan 2003-2009 - Première partie				
Valeurs en Euros	**Versé 2003**	**Versé 2004**	**Objectifs**	**Réalisé**
Contrat avec les Organisations	435 317,00	352 243,00	41%	42%
Priorité nationale	143 687,00	137 430,00	15%	15%
Renouvellement du tissu militant	139 400,00	142 655,00	16%	15%
Renforcement de l'Organisation	180 909,00	153 109,00	17%	18%
Aides particulières aux Organisations	81 875,00	85 375,00	10%	9%
Dom Tom	21 480,00		1%	1%
Sous total	**1 002 668,00**	**870 812,00**		
Fonctionnement	**101 600,00**	**110 825,73**		
TOTAL DEPENSES	**1 104 268,00**	**981 637,73**		
RECETTES COTISATIONS	911 648,60	861 459,57		
Divers régulations	236,62	414,51		
TOTAL RECETTES	**911 885,22**	**861 874,08**		
REPRISE DE PROVISION	**-192 382,78**	**-119 763,65**		

Présentation agrégée au niveau national

Cette présentation montre la réalité économique de l'ensemble CFDT géré du niveau national. Elle regroupe les budgets construits autour des différentes parts de cotisations nationales (Confédération, Information, Cnas, SSM et Fonds d'organisation). Ces ressources sont complétées par les subventions de formation attribuées aux organisations syndicales et par les moyens attribués pour la gestion du paritarisme (Sécurité sociale, Unedic, retraite et prévoyance). Cette présentation tient compte, en recette et dépense, des rémunérations des permanents mis à disposition selon les accords de droit syndical.

La présentation sépare les moyens internes, ceux qui proviennent de la CFDT et dont elle a la pleine maîtrise, des moyens externes qui sont accordés en contrepartie des missions rendues par le syndicalisme et qui relèvent de décisions extérieures à l'organisation.

Les moyens internes regroupent les cotisations, les abonnements payés par les structures et les adhérents, les produits financiers générés par une réserve de financement constituée à cet effet. On considère de plus comme des moyens internes, les reversements des indemnités des membres du CES et des administrateurs de certaines instances paritaires. De plus, conformément aux recommandations pour la tenue des comptes des associations, l'équivalent de la charge salariale que des militants bénévoles, jeunes retraités, consacrent à la CFDT est comptabilisé en recette et en dépense.

Les moyens externes comprennent les subventions publiques pour la formation des responsables (hors reversements aux organisations), les indemnités de fonctionnement pour la gestion des organismes paritaires, l'équivalent des charges salariales que représentent les salariés mis à disposition et quelques recettes publicitaires.

La proportion de moyens internes sur le total des ressources fluctue en fonction du poids des recettes cotisations, 74 % en 2001, 75 % en 2002, 74 % en 2003 et 72 % en 2004.

Près de 40 % des ressources gérées du niveau national sont consacrées à la défense et à l'information des adhérents.

La formation des militants et responsables consomme 14 % des ressources.
Les activités nationales et le fonctionnement représentent près de 45 % des ressources.

Plus de 1 % des recettes sont affectées au soutien des organisations syndicales des pays émergents.

Présentation agrégée au niveau national

	2001	%	2002	%	2 003	%	2 004	%
Moyens internes								
Cotisations	18 652 619,00		19 517 269,49		19 631 340,87		18 603 449,65	
Produits financiers	2 678 593,00		2 950 839,97		2 861 243,49		2 907 210,06	
Ventes adhérents	4 701 639,00		4 682 522,51		5 020 544,23		5 241 731,35	
Indemnités CES	530 928,00		523 494,50		559 406,83		578 930,93	
Bénévolat militant	1 050 000,00		671 528,00		687 544,00		687 544,00	
Sous-total interne	**27 613 779,00**	**74%**	**28 345 654,47**	**75%**	**28 760 079,42**	**74%**	**28 018 865,99**	**72%**
Moyens externes								
Publicité	260 919,00		295 572,00		216 205,40		315 826,29	
Mises à dispositions	2 260 285,00		2 158 233,81		2 319 143,83		2 855 500,00	
Conseillers techniques	614 275,00		570 495,25		578 337,44		586 135,60	
Formation études	4 483 871,00		4 402 246,00		4 538 400,00		4 095 600,00	
Paritarisme	1 652 355,00		1 930 225,00		2 031 341,00		2 321 400,00	
Conventions ponctuelles	648 000,00		335 296,00		465 995,00		492 157,00	
Sous-total Moyens externes	**9 919 705,00**	**26%**	**9 692 068,06**	**25%**	**10 149 422,67**	**26%**	**10 666 618,89**	**28%**
Total général recettes	**37 533 484,00**		**38 037 722,53**		**38 909 502,09**		**38 685 484,88**	

46ème Congrès
12-16 Juin 2006
Grenoble

rapport d'activité 2002/2006

Cfdt
des choix, des actes

Ce document a été imprimé sur de l'Eural Premium,
papier recyclé à 75%.