



Responsables politiques : Gabrielle Simon

Pascale Coton

MOTION D'ORIENTATION

**Adoptée par le 49^{ème} Congrès confédéral
Bordeaux - Novembre 2005**

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

13, rue des Ecluses Saint-Martin - 75483 PARIS Cedex 10

Préambule.....	4
1 – Politique CFTC et stratégie de communication : le statut du travailleur comme fil rouge	7
1.1. Communication interne :	9
1.2. Communication externe.....	9
1.2.1. Communication externe en direction de nos partenaires :	10
1.2.2. Communication externe en direction du grand public :	10
2 - Réformes portées par la CFTC pour réaliser le statut du travailleur	11
2.1 – Faire vivre le statut du travailleur pour inscrire le progrès social dans notre économie de marché.....	11
2.1.1. La finalité du statut du travailleur	11
2.1.2. Les conditions de réussite du projet porté par le statut du travailleur	12
2.2 – Une réforme de l’entreprise pour permettre de concrétiser, au sein de l’entreprise, le statut du travailleur	12
2.2.1 La situation actuelle de l’entreprise.....	13
2.2.2. Les enjeux d’une réforme de l’entreprise	14
2.2.3. Des propositions de réforme, source de dialogue social et de participation des salariés à la vie de leur entreprise	15
2.3. Des actions concrètes :	22
2.4 – Des services publics efficaces au service des usagers	22
2.4.1. La logique marchande n’est pas la finalité de l’histoire	23
2.4.2. Le nécessaire maintien d’un service public « à la française », source de bien commun et de justice sociale assumée par l’Etat.....	23
2.4.3. Politique prônée par la CFTC en matière de Service Public : faire vivre au quotidien la cohésion sociale	24
2.4.4. Une restructuration nationale et territoriale pour une amélioration du service rendu au public.....	25
2.4.5 Une école de toutes les réussites	27
2.5 – Une Europe du progrès social et du développement durable.....	28
2.5.1. Vers une maîtrise de la mondialisation.....	28
2.5.2. Pour l’Europe, créer un réel souffle social et démocratique pour l’ensemble des citoyens.....	28

3 - Stratégie de la CFTC.....	31
3.1 Des synergies nationales et internationales	31
3.2 La dynamique de développement interne.....	32
3.2.1. Des organisations performantes	33
3.2.2. Des équipes mobilisées et formées.....	35
Conclusion.....	38

PREAMBULE

Aujourd'hui, les salariés sont inquiets. La peur de la précarité, de la pauvreté et d'un avenir difficile est forte. Une grande majorité de la population, qu'elle fasse partie des plus modestes ou même de ce qui est appelé « la classe moyenne » n'arrive plus à projeter la vie de ses enfants dans un avenir plus favorable que le sien. Cette évolution constitue une rupture préoccupante avec la situation antérieure. Le chômage de masse est perçu comme une fatalité en raison d'une forme de désengagement des politiques qui proclament leur impuissance et qui, ne sachant pas régler la mondialisation, laissent faire le marché. Ceci est inacceptable pour la CFTC.

Face à une mondialisation sans règle, l'Europe ne parvient pas à incarner une réponse sociale.

Confrontés à cette crise sociale, les pouvoirs politiques s'interrogeant sur l'opportunité de conserver un modèle social français, proposent des réformes ultra-libérales, de type anglo-saxon, présentées comme inéluctables et comme seules à même de sortir l'économie de son marasme. Les hommes politiques continuent de proposer toujours les mêmes remèdes qui n'ont jamais démontré leur efficacité. Ainsi, le contrôle des demandeurs d'emploi est quasiment présenté comme l'alternative au chômage, alors que la plus grande majorité de ces demandeurs d'emploi aimeraient pouvoir vivre dignement avec un emploi pérenne et un juste salaire. De même, certains discours affirment que supprimer les dispositions du code du travail qui encadrent les licenciements permettrait de créer de nouveaux emplois.

Ces propositions ultra-libérales ont conduit, en France, la population active à redouter une déréglementation rampante introduite en catimini, sous couvert de décisions imposées par l'Europe afin de rester compétitif à l'échelle mondiale. Ces propositions se concrétisent, en France, par un appauvrissement des prestations de services publics ; l'instauration d'une société duale où la classe moyenne d'aujourd'hui craint d'alimenter demain cette partie de la population que l'on appelle pudiquement les nouveaux pauvres. Ainsi, la notion même de réforme a changé de sens. Les réformes ne sont plus perçues comme source de progrès social mais sont empreintes d'une connotation négative. La perception négative des réformes résulte d'un manque de justice sociale.

En outre, dans les entreprises, les représentants des salariés et particulièrement les syndicalistes sont confrontés à des pressions qui limitent leur pouvoir. Parallèlement, par méconnaissance certains dirigeants des PME/PMI ont peur des syndicats. En refusant de les laisser entrer dans leurs entreprises, les dirigeants se privent, pourtant, d'un dialogue social constructif porteur de solutions partagées par l'ensemble des acteurs

Face à cette situation, la CFTC, qui s'est donné pour vocation de défendre tous les

travailleurs et leur famille, notamment les plus fragilisés, est tout autant hostile aux réformes idéologiques, source de régression sociale, qu'à la défense d'un statu quo porteur d'immobilisme suicidaire ou à l'illusion d'un grand soir qui permettrait de résoudre les problèmes rencontrés. La CFTC, syndicat de construction sociale, se fixe pour objectif d'allier justice sociale et performance économique.

Dans cette optique, la CFTC a élaboré un « statut du travailleur » qui s'inscrit dans une démarche de solidarité et de pleine responsabilité, destiné à guider l'action de chaque militant et de chaque structure. Ce statut garantit aux personnes des droits sociaux résultant du respect de la dignité humaine, alors qu'aujourd'hui ces droits octroyés par l'entreprise sont liés à l'activité professionnelle du salarié. Ce statut du travailleur propose donc une nouvelle dynamique, source d'optimisme et de foi en l'avenir.

Le choix a été fait d'une motion d'orientation non exhaustive invitant l'ensemble du mouvement -organes confédéraux, structures géographiques et professionnelles- à concentrer ses efforts sur la promotion et la construction du statut du travailleur pour changer la société dans l'inspiration sociale chrétienne de la CFTC.

Dans la défense des travailleurs et de leurs familles, les militants CFTC, réactifs à l'actualité, auront à cœur d'initier et de négocier des changements, au niveau des entreprises, des branches, de l'action interprofessionnelle et des relations avec les pouvoirs publics. C'est ainsi qu'ils bâtiront et mettront en œuvre le projet CFTC.

Cette motion d'orientation s'inscrit dans "Notre projet pour l'action" adopté au congrès confédéral de Dijon (1999) et se situe dans la continuité de la motion d'orientation adoptée au congrès de Toulouse (2002).

Ces documents continueront en particulier d'orienter l'action de la CFTC.

Notre pays, comme la plupart des autres pays européens va se voir confronté à un déséquilibre démographique se traduisant par de très nombreux départs à la retraite et une réduction de la proportion des actifs au sein de la population. Ce déséquilibre comporte des défis majeurs pour la cohésion de la société, la solidarité intergénérationnelle, l'avenir de la protection sociale, comme pour le dynamisme de l'économie, sans obligatoirement garantir la fin d'un chômage important.

Les défis à relever concernent :

- l'emploi : la CFTC dénonce les atermoiements des politiques gouvernementales vis à vis du chômage. Elle estime que le soutien de la croissance est la meilleure garantie pour l'emploi et qu'une politique active d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi doit être réellement et durablement mise en œuvre. Il est essentiel de permettre aux jeunes de s'insérer naturellement dans la vie professionnelle et aux seniors de se maintenir dans l'emploi jusqu'à leur départ volontaire à la retraite.

Parallèlement à la mise en œuvre d'une réelle politique nationale de l'emploi s'appuyant notamment sur la recherche fondamentale et la recherche appliquée ainsi que sur l'investissement, il est indispensable de garantir à tous la formation tout au long de la vie, d'améliorer la préparation aux nouveaux métiers, comme ceux relatifs aux services aux personnes qui requièrent une réelle qualification.

- les salaires : la France doit abandonner la politique d'austérité salariale qu'elle impose aux salariés depuis de nombreuses années et qui se traduit par un réel retard vis à vis de l'évolution moyenne des salaires en Europe. Une politique salariale dynamique est indispensable au soutien de la croissance. Il convient de rechercher un équilibre plus juste entre la rémunération du travail et celle du capital.
- l'assurance maladie : si la réforme entreprise va dans le bon sens en préservant un régime solidaire, universel, obligatoire défendu par la CFTC et s'adossant sur la responsabilité des assurés sociaux et des professionnels de santé, elle n'en reste pas moins inquiétante vis à vis de l'avenir du régime. La mission de l'hôpital public doit être réaffirmée : pour la CFTC, l'égal accès de tous à des soins de qualité au juste prix et dans la liberté de choix n'est pas négociable et il ne peut être question que seuls les salariés assurent les efforts financiers indispensables. L'état doit financer les investissements nécessaires pour que les hôpitaux répondent aux besoins des concitoyens.
- les retraites : le dispositif mis en place en 2003 ne répond pas aux véritables attentes des salariés et leurs inquiétudes restent grandes pour l'avenir. Pour la CFTC, les régimes par répartition sont le socle fondamental de la cohésion sociale. Ces régimes doivent tenir davantage compte de la diversité des situations et des attentes des intéressés, ils doivent permettre le libre choix de départ à la retraite à 60 ans. Leur financement doit être garanti.
- les familles : les moyens de la politique familiale sont notoirement insuffisants pour répondre aux besoins et même pour faire face aux objectifs assignés à la CNAF en matière de prestations familiales et d'action sociale. Pour la CFTC, défendre les familles, c'est défendre l'avenir. Une politique familiale pérenne doit garantir le niveau de vie des familles en compensant réellement les charges résultant de l'accueil et de l'éducation des enfants. Elle doit être créatrice de solidarités intergénérationnelles permettant de lutter contre la précarité et l'exclusion. L'emploi, le logement, le niveau des salaires sont cruciaux pour une vie de famille harmonieuse.
- l'égalité des droits : le respect de la diversité dans l'ensemble de la société afin que l'égalité professionnelle devienne une réalité entre tous les hommes

et toutes les femmes, indépendamment de leur origine nationale ou socioculturelle. Aujourd'hui, dans notre environnement de plus en plus interculturel, le combat pour assurer diversité et non discrimination devient une priorité. Les travailleurs migrants installés depuis de longues années en France ainsi que les nouveaux arrivés, notamment les jeunes diplômés issus de diverses immigrations disposent des mêmes droits et devoirs que le reste de la population. Ils doivent être accueillis et soutenus à la hauteur des obstacles et des freins qu'ils rencontrent aujourd'hui dans leur vie personnelle et/ou leur milieu professionnel.

- les conditions de travail : il est important que la définition de la pénibilité prenne en compte les pénibilités physiques et psychiques qui tendent à s'accroître avec les nouvelles méthodes managériales résultant de choix stratégiques. Il est donc important de mettre en place, au niveau de tous les secteurs, une politique de prévention efficace. Cette politique doit se traduire concrètement, pour l'ensemble des salariés y compris les stagiaires les intérimaires et les salariés des entreprises sous-traitantes, dans l'organisation du travail au sein des entreprises.

Plus que jamais face à ces défis et aux difficultés, les militants CFTC sauront se mobiliser avec énergie au service du monde du travail pour concrétiser quotidiennement l'idéal et le projet CFTC.

Cette mobilisation sera d'autant plus efficace et contribuera d'autant mieux au développement de la CFTC qu'elle s'accompagnera de l'amélioration de la performance de nos organisations. Une telle performance appelle une mutualisation des moyens, un recentrage sur les missions premières et la formation des équipes de nos militants.

1 - POLITIQUE CFTC ET STRATEGIE DE COMMUNICATION : LE STATUT DU TRAVAILLEUR COMME FIL ROUGE

La CFTC défend l'idée qu'il est possible de réglementer l'économie au service de l'homme, de créer une cohésion sociale en négociant des réformes évoluant tout à la fois vers plus d'efficacité et plus de justice sociale.

A l'occasion des négociations qui ont abouti aux réformes de la formation professionnelle continue, des retraites, de la sécurité sociale, de la santé au travail, de la pénibilité, des seniors, de l'égalité professionnelle, du télétravail, des restructurations et de la convention des reclassements personnalisés jusqu'au débat du lundi de Pentecôte, la CFTC s'est positionnée comme le syndicat qui :

- a participé activement à toutes les phases de consultation et de négociation ;
- a été, lors des négociations, force de propositions en vue d'atteindre ses

objectifs ;

- a évalué, au sein de ses instances décisionnelles, les résultats de la négociation et les enjeux politiques avant de décider d'apposer ou non sa signature à un accord ;
- a su aussi, quand il le fallait, développer une culture de l'action et de la mobilisation, seule ou en intersyndicale.

La CFTC, ayant fait le choix d'assumer en toutes circonstances le rôle de syndicat réformiste constructif au service des salariés et du bien commun de la société, s'est démarquée autant du syndicalisme d'accompagnement que d'un syndicalisme purement protestataire. En toutes circonstances, elle a essayé d'être force de propositions, soit en enrichissant les projets initiaux soit, en cas d'opposition, en présentant une alternative.

Afin d'aider et de soutenir l'action de tous ses militants à être identifiés comme des syndicalistes réformistes et constructifs, la CFTC a travaillé sur plusieurs projets tels que son identité, l'action syndicale dans les PME/PMI, le statut du travailleur. Ces travaux concrétisent la philosophie CFTC « il y a toujours quelque chose à faire, rien n'est inéluctable, les militants CFTC savent agir pour ne pas subir ».

Il est nécessaire – autant pour l'interne que pour l'externe – de stabiliser, voire de clarifier, le positionnement et le discours de la CFTC. La confédération pourrait ainsi « planter le décor » des réformes qu'elle compte porter aujourd'hui pour mieux préparer la prochaine campagne prud'homale.

Notre choix d'une spécificité identifiante se porte sur le statut du travailleur qui va nous permettre de conforter le positionnement de la CFTC comme celui d'un syndicat créatif, pragmatique et tenace dans sa volonté de lier performance économique et justice sociale.

Il importe, donc, pour la CFTC de se distinguer par une proposition forte. Le statut du travailleur est un des projets « phare » de la CFTC au service des personnes. Le projet du statut du travailleur s'appuie sur deux valeurs essentielles de la CFTC (le respect de la personne humaine et la défense du bien commun) pour construire une société solidaire et juste. Il propose une nouvelle dynamique qui inscrit l'ensemble des acteurs dans une démarche de pleine responsabilité, au travers de droits et devoirs clairement identifiés.

Le statut du travailleur est aujourd'hui entré dans sa phase opérationnelle (déclinaisons concrètes), grâce au travail du groupe projet mis en place au lendemain des dernières élections prud'homales. Une communication efficace est maintenant indispensable pour susciter l'intérêt, appeler à sa mise en œuvre et faciliter sa concrétisation.

Certes la communication de la CFTC est souvent dictée par l'actualité des négociations, des restructurations... décidée par d'autres. Mais l'actualité sociale elle-même fait écho

au statut du travailleur et doit être considérée comme l'occasion permanente de le promouvoir. La majeure partie de cette actualité renvoie en effet aux problématiques gérées par le statut du travailleur :

- personne et travail (conditions de travail, salaires, santé au travail, participation à la vie de l'entreprise dans le public et le privé, reclassement...);
- personne et temps de vie (organisation du travail, formation, logement, conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale...);
- personne et couverture sociale (assurance maladie, prévoyance, chômage...);
- personne et fin de carrière (emploi des seniors, retraites,...).

Mieux encore, le statut du travailleur ne « colle » pas seulement à l'actualité sociale, il l'anticipe. C'est pourquoi la mobilisation de tous les acteurs CFTC s'impose. Une stratégie confédérale de communication interne/externe est indispensable pour développer et soutenir une telle mobilisation en vue de concrétiser à tous les niveaux de négociation le statut du travailleur.

1.1. Communication interne :

Il est ici question de porter le statut du travailleur d'une même voix dans l'ensemble du mouvement. Cette communication passe au préalable par la connaissance, la compréhension et l'appropriation du projet par les différents acteurs, au premier plan desquels les conseillers confédéraux en charge, en vertu du principe de subsidiarité, de favoriser cette appropriation par les militants de terrain. A cet effet, a été créé un visuel identifiant le statut du travailleur. L'ensemble des moyens de communication, tels que La Vie à défendre, la Lettre confédérale transmise à tout responsable syndical, le site Internet, les différentes autres publications réalisées pour les administrateurs, sera utilisé. Une meilleure diffusion de l'ensemble des outils de communication sera recherchée. D'autres outils de communication, type/dossier de fond, fiches pratiques, animation multimédia, affiches, tracts seront créés. Tout sera mis en œuvre pour que le positionnement CFTC ressorte clairement et qu'ainsi chaque représentant syndical puisse le décliner dans les accords qu'il signera. Le réseau des communicants sera mobilisé pour que le statut du travailleur figure dans la communication des structures.

1.2. Communication externe

Il existe ici deux cibles (nos partenaires et le grand public) pour lesquelles deux objectifs de communication se distinguent.

1.2.1. Communication externe en direction de nos partenaires :

Tout d'abord, il faut se ranger à l'idée que notre statut du travailleur implique des bouleversements par rapport à ce qui existe aujourd'hui concernant les trois axes qu'il décline (continuité des droits, conciliation vie familiale/vie professionnelle, participation à la vie de l'entreprise dans le public et le privé). Il nous faut trouver des « partenaires » pour porter ce projet. C'est le sens de l'action entreprise depuis plusieurs mois auprès des parlementaires et plus récemment des journalistes ou d'autres réseaux. Des outils sont prévus pour ces acteurs (dépliant, plaquette, brochure plus exhaustive...).

1.2.2. Communication externe en direction du grand public :

Le fait de « partager » ce projet avec des « partenaires » comporte le risque d'en être dépossédé. En outre, d'autres organisations travaillent sur des projets qui, s'ils sont différents, ont toutefois des objectifs quasi similaires. Une communication externe en direction du grand public, des citoyens, est indispensable pour faire connaître le statut du travailleur et ses spécificités et ainsi permettre à la CFTC d'être clairement identifiée sur ce projet. Compte tenu des budgets exorbitants de la publicité, nous proposons :

- d'utiliser les émissions Expression Directe ;
- de créer des outils de communication comme une série de cartes postales représentant chacune une déclinaison concrète du statut du travailleur, ou encore une signature électronique sous forme de slogan identifiant le statut du travailleur qui pourrait être utilisée, par toutes les structures, dans les courriels ;
- de diffuser les propositions du statut du travailleur à l'occasion des interventions extérieures de nos dirigeants, notamment lors de colloques, dans les écoles et les universités ...;
- de profiter des tribunes offertes, par exemple dans le cadre des salons des CE...

Les événements organisés par la CFTC, à la fois outils de communication interne et externe, permettront eux aussi la montée en puissance du projet. Début 2006, un événement spécifique pourrait consacrer le lancement de la campagne de communication sur le statut du travailleur. D'autres événements tels que la Journée de la femme, le 1^{er} mai, le Tour de France, l'Université d'été assureront la continuité de la communication jusqu'à la fin de l'année.

La confédération proposera des thèmes en fonction de l'agenda des négociations ou rencontres. La communication est affaire de longue haleine. Elle nécessite une mobilisation sur plusieurs années à tous les niveaux de notre mouvement.

2 - REFORMES PORTEES PAR LA CFTC POUR REALISER LE STATUT DU TRAVAILLEUR

Pour la CFTC, le rôle d'un syndicat consiste à offrir une alternative, à proposer un autre choix de société dont la finalité est l'homme et non pas à rester ancré sur la seule défense d'une pensée unique, qu'elle soit protestataire ou libérale.

Faire référence à un réformisme constructif porteur de progrès social, en France comme en Europe, c'est opter de proposer des réformes qui esquissent un nouveau modèle alliant dynamisme économique et justice sociale. Ce nouveau modèle doit permettre un choix de vie et répondre au besoin de sécurité des femmes et des hommes qui vivent dans la crainte du changement, du chômage, de la précarité, voire de la pauvreté. Les réformes doivent donc avoir le souci d'ouvrir la porte d'une maîtrise individuelle et collective de l'existence ainsi que celle de la vie familiale, professionnelle, économique et sociale.

S'appuyant sur sa volonté de faire vivre un réformisme constructif et porteur de progrès social, la CFTC a élaboré le statut du travailleur qui constitue un réel projet de société et qui s'appuie sur un ensemble de droits et de devoirs pour tous les acteurs.

2.1 – Faire vivre le statut du travailleur pour inscrire le progrès social dans notre économie de marché

Le statut du travailleur propose une nouvelle dynamique économique et sociale. Porteur de solidarité, de progrès social et de développement durable, il offre une alternative à la loi du « tout marché ». En effet, cette loi du « tout marché » vise à satisfaire prioritairement la demande des actionnaires d'une plus grande rentabilité, à court terme, de leur placements financiers, au détriment parfois du bien être des populations.

2.1.1. La finalité du statut du travailleur

Le chômage de masse, le développement de la précarité et de la pauvreté, les déséquilibres démographiques qui marquent notre société, appellent naturellement la construction du statut du travailleur. Non seulement, il constitue une réponse aux risques de la précarité, mais il ouvre également la possibilité pour chaque personne d'être acteur de son propre avenir.

Le statut du travailleur proposé par la CFTC a pour ambition de :

- permettre à chaque personne de prendre sa vie en main par le biais d'une orientation professionnelle efficiente et d'une formation professionnelle continue qualifiante tout au long de la vie ;
- assurer une continuité des droits sociaux en matière de protection sociale pour l'ensemble des travailleurs.

- donner les moyens aux personnes de pouvoir rebondir face à une rupture grâce à un accompagnement personnalisé par une personne référente ;
- réduire les sources de précarité par le développement de la responsabilité sociale des entreprises dans le public et le privé;
- permettre une conciliation et une articulation des temps de vie au quotidien et sur l'ensemble de la vie active offrant à chacune et à chacun la possibilité de vivre des mobilités positives entre la vie sociale (familiale, associative...) et professionnelle. Chaque personne doit avoir la possibilité d'assumer sereinement des engagements multiples au sein de sa famille ou du monde associatif ou encore au sein de la société civile ;

Sur chacun de ces thèmes, une analyse de l'existant a permis de détecter les lacunes qui aujourd'hui sont source de précarité, voire d'exclusion. Des propositions concrètes ont été élaborées impliquant les droits et devoirs de l'ensemble des acteurs.

2.1.2. Les conditions de réussite du projet porté par le statut du travailleur

Quelle que soit la qualité des réformes proposées par le projet de société porté par le statut du travailleur, la réussite de ces réformes dépend de la mise en œuvre, par les pouvoirs publics, d'une réelle politique de l'emploi. Cette politique sera d'autant plus performante qu'elle sera liée à une politique industrielle qui devra donner toute sa place à l'innovation et à la recherche fondamentale. En effet, ce dont a besoin la France, c'est d'une croissance porteuse d'emplois. En aucun cas, le statut du travailleur n'a pour finalité de proposer un traitement social de la précarité, sa finalité est de permettre à chaque personne de construire un avenir pour lui, ses proches et la société toute entière.

Le statut du travailleur suppose d'adopter un nouveau regard sur le travail, qui ne doit pas se réduire au travail salarié mais englober le travail indépendant, le bénévolat, le travail parental avec son utilité sociale et collective.

Il implique également de garantir à la personne des droits sociaux découlant de la dignité humaine et non du type de son activité. Il s'agit donc de mettre la personne au centre de la vie économique.

Il nécessite le renforcement des partenariats "familles – corps intermédiaires (associations, syndicats, collectifs) - collectivités locales et leurs groupements », ainsi que le développement de la démocratie participative.

2.2 – Une réforme de l'entreprise pour permettre de concrétiser, au sein de l'entreprise, le statut du travailleur

La concrétisation du statut du travailleur nécessite que l'entreprise évolue, que les dirigeants et les gestionnaires modifient leur regard sur la personne au travail, optent

pour un véritable dialogue social aboutissant à des points d'accord partagés et à la signature d'accords « gagnant-gagnant », investissent dans la participation du salarié à la vie de l'entreprise et à ses résultats financiers. Une telle évolution favorisera le maintien des entreprises industrielles en Europe.

2.2.1. La situation actuelle de l'entreprise

C'est dans l'entreprise que se jouent les contradictions et les paradoxes.

Les évolutions du monde du travail, notamment celles liées à la mondialisation, le développement de la flexibilité, la réduction du temps de travail, la réforme des retraites ont et auront demain des effets de plus en plus importants sur l'organisation des temps de vie au quotidien et tout au long de la vie active et sur les possibilités de concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle.

La recherche prioritaire du maximum de compétitivité résulte souvent d'une forte exigence de rendement de la part des actionnaires. Une telle logique de rendement déconnecte l'entreprise de sa logique première de production, la conduit à privilégier le court terme parfois au détriment de sa viabilité à moyen ou long terme. En réponse à cette priorité financière, l'entreprise moderne développe de nombreux paradoxes de gestion qui retentissent sur les salariés, sur la bonne santé de l'entreprise et sur l'économie toute entière :

- une gestion des salariés de plus en plus individualisée, notamment en matière salariale, s'oppose à la performance du travail collectif résultant du travail en équipe ou en réseaux ;
- un développement du travail précaire, avec pour conséquence :
 - o au niveau de l'entreprise, un turn over excessif de personnel insuffisamment formé, qui contredit les exigences de qualité et d'efficacité ;
 - o au niveau de la société, des effets préjudiciables sur la vie familiale et personnelle, éléments structurants de la vie de toute personne ;
- des modes d'organisation à flux tendu aboutissant à une parcellisation du travail et à un mauvais service rendu à la clientèle sont en contradiction avec l'objectif d'autonomie prôné par les entreprises ;
- une parcellisation des formes d'emploi et une spécialisation de plus en plus poussée perturbent l'efficacité collective et la solidarité fonctionnelle ;
- une flexibilité croissante empêche les salariés de s'impliquer dans la vie, le développement et la réussite de l'entreprise. Or, tout leur est demandé en même temps : grande flexibilité, forte implication et pleine responsabilité.

Ces paradoxes aboutissent à une déconsidération de la valeur du travail dans l'entreprise (le travail n'est plus un apport de richesse, mais est considéré comme une charge, voire une « surcharge » à payer qu'il faut réduire au maximum). Une telle conception, en privilégiant le court terme, remet en cause le développement pérenne de l'entreprise. Par ailleurs, cette conception a des effets néfastes sur les conditions de travail et de vie des salariés. En effet, certaines formes de management qui créent une concurrence entre les salariés, laissent pour compte les plus faibles. En outre, la déréglementation du temps de travail conduit à perturber la vie de famille.

Une des conséquences de cette orientation a été de réduire fortement la confiance des citoyens dans la capacité de l'entreprise et de ses dirigeants à relever les défis de l'économie moderne. Aujourd'hui, les licenciements collectifs, les restructurations, les fusions, les délocalisations ont participé à la construction d'une image négative de l'entreprise qui se révèle incapable d'instaurer une dynamique vertueuse de l'économie. Cette image négative est amplifiée par les dirigeants d'entreprise qui menacent d'exporter la production industrielle vers les pays qui pratiquent un dumping social où les syndicats indépendants ne sont pas reconnus voir parfois interdits.

2.2.2. Les enjeux d'une réforme de l'entreprise

Ils portent sur :

- la nécessaire reconnaissance de la valeur du travail et de la place des hommes dans l'entreprise ;
- l'instauration d'un dialogue social constructif et d'une participation au sein de l'entreprise afin que les acteurs se reconnaissent mutuellement comme de réels partenaires ;
- la confiance en la capacité des entreprises à produire des biens, des services, des richesses dont l'ensemble de la collectivité pourra bénéficier ;
- une cohésion sociale autour du travail, de l'entreprise et du monde économique.

C'est bien d'une réhabilitation de l'entreprise qu'il s'agit. Elle ne sera possible que si elle démocratise son fonctionnement, entre autre en associant les salariés à la définition de ses orientations stratégiques et à l'analyse de ses résultats.

Réhabiliter l'entreprise et la démocratiser passe par la prise de conscience que les salariés investissent leur temps et leur savoir-faire au même titre que les actionnaires investissent des capitaux. Il convient que ces derniers acceptent d'associer les salariés à leurs décisions.

2.2.3. Des propositions de réforme, source de dialogue social et de participation des salariés à la vie de leur entreprise

La CFTC, considérant que les oppositions entre les dirigeants et les salariés ne sont pas irréductibles, présente des propositions afin d'aboutir, par voie réformiste et évolutive, à une convergence d'intérêts à court, moyen et long terme.

2.2.3.1 – Pour la gouvernance de grandes entreprises, généralisation de la structure constituée d'un Directoire et d'un Conseil de Surveillance avec une représentation des salariés dans ce conseil

La gouvernance d'entreprise ne deviendra véritablement efficace qu'avec la participation des salariés, au moment où se prennent les décisions importantes pour leur avenir.

Or, aujourd'hui si cette représentation est obligatoire dans les entreprises publiques ou privatisées, elle est facultative pour les entreprises du secteur privé.

La représentation des salariés étant perçue par les dirigeants comme une amputation de leur pouvoir, la mise en place de cette représentation est délaissée. Aussi, la CFTC considère-t-elle que les mesures suivantes doivent être rendues obligatoires, dans un délai de 3 ans.

La CFTC préconise donc :

- la généralisation de la structure Directoire/Conseil de surveillance pour les sociétés anonymes les plus importantes, à commencer par les sociétés cotées. Cette organisation assure la nécessaire distinction entre la fonction de direction et les fonctions de contrôle et d'orientation de la politique de l'entreprise ;
- la représentation des salariés, avec voix délibérative au sein des conseils de surveillance de ces sociétés, à raison d'un tiers des membres de ces conseils, la désignation de ces représentants résultant d'une élection directe au niveau de l'entreprise.

Certaines décisions importantes pour l'avenir de l'entreprise sont soumises à une autorisation préalable du conseil de surveillance. Cette autorisation préalable du conseil de surveillance devrait être requise pour :

- la fermeture, la délocalisation ou la restructuration de l'entreprise ou de parties importantes de celle-ci ;
- des modifications importantes de son activité ou de son organisation ;
- des décisions de fusion/absorption ;
- des cessions de brevets importants pour la vie de l'entreprise,

- des cessions d'actifs réduisant le périmètre d'activité de l'entreprise dans le seul but de dégager des plus values à court terme.

Le Conseil de surveillance doit aussi détenir la fonction la fonction de contrôler l'utilisation des aides publiques reçues par l'entreprise.

2.2.3.2. Une organisation spécifique pour les entreprises ne disposant pas de cette structure organisationnelle Directoire/Conseil de surveillance

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une structure organisationnelle comportant un directoire et un conseil de surveillance et qui sont dotées d'un conseil d'administration, la CFTC demande une représentation des salariés avec voix délibérative au sein de ce conseil, à raison d'un tiers des membres.

2.2.3.3. Un dialogue social spécifique pour les PME/PMI dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour inciter salariés et employeurs des PME/PMI et des TPE à s'engager dans un vrai dialogue social (particulièrement lorsque aucun mode de concertation structurée n'a pu se mettre en place), la CFTC propose une formule innovante qui viendrait compléter les dispositifs existants :

- moins contraignante que l'actuel dispositif prévu par le Code du travail (DS+DP/CE/CHS-CT ou Délégation unique pour les entreprises de plus de 50 salariés puisqu'elle concentre les missions de ces institutions et ;
- plus valorisante sur le plan syndical, puisqu'elle confie à un salarié/représentant d'une organisation syndicale un rôle prépondérant de partenaire social.

La CFTC propose :

- l'instauration **du conseiller syndical** / porte-parole des salariés, interlocuteur unique de l'employeur, négociateur et dépositaire de toutes les informations concernant le fonctionnement de l'entreprise et son devenir : sa mission englobe les attributions actuelles des DS/DP/CE/ CHS-CT.
- ce conseiller est à la fois désigné et élu : présenté par son organisation syndicale, il est soumis au vote des salariés qui peuvent ainsi confirmer ou infirmer ce choix. Son mandat (d'une durée de 3 ans minimum) est en quelque sorte "propriété" de l'organisation qui l'initie.
- ce conseiller dispose d'un crédit temps nécessaire à sa mission et d'un crédit annuel de 10 jours de formation syndicale. Il est protégé contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et 12 mois après la cessation de ses fonctions.

A travers ce dispositif mieux adapté aux petites entreprises, la CFTC vise deux types d'améliorations :

- celle de la prise en compte, au quotidien, des droits des salariés en matière d'emploi /qualité de l'emploi/ qualité de vie au travail : le cahier revendicatif, conçu à l'intention des référents PME/PMI, témoigne des besoins -nécessairement évolutifs- de ces salariés ;
- celle de relations sociales à construire dans la logique négociation/alarme sociale/médiation, non dans celle de l'affrontement et de la grève : la généralisation d'un système de prévention des conflits est plus que jamais d'actualité.

2.2.3.4. Une réelle prise en compte des avis du comité d'entreprise

La CFTC revendique le droit pour les salariés d'exprimer leur avis, notamment sur des décisions qui ont un impact important sur leurs conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur la vie de leur entreprise. Refusant que les représentants des salariés soient mis devant le fait accompli, elle s'emploiera à ce que les consultations se fassent suffisamment tôt pour leur permettre d'étudier les questions abordées et éventuellement d'élaborer de nouvelles propositions.

Face à des décisions importantes et lourdes de conséquence pour l'avenir ou l'évolution de l'entreprise, lorsque la majorité des élus du comité d'entreprise donne un avis négatif à un projet important de l'entreprise et que le dirigeant maintient en l'état son projet, la CFTC préconise une nouvelle possibilité d'intervention du comité d'entreprise.

La CFTC propose un nouveau dispositif qui permette aux élus du comité d'entreprise de demander au dirigeant de répondre concrètement à leurs questions ou à leurs propositions alternatives. Tant que le dirigeant n'a pas apporté de réponse, la décision ne peut être mise en œuvre par l'employeur. Le dirigeant dispose d'une semaine pour répondre. Si à l'issue de cette procédure, les élus du comité d'entreprise considèrent que la décision du dirigeant risque de mettre en danger l'entreprise, les élus déclenchent un droit d'alerte classique.

La CFTC insiste sur la nécessité pour les élus des CE, (afin d'être en capacité de faire valoir les droits des salariés), d'utiliser toutes les dispositions du code du travail, notamment le recours aux experts et le droit d'alerte, lorsque les informations transmises sont soit confuses, soit difficilement lisibles du fait de leur complexité.

Pour les entreprises organisées en filiales notamment européennes, un groupe de travail CFTC sera constitué pour présenter, au cours du prochain mandat, une analyse et des propositions concernant l'articulation souhaitable entre les comités d'entreprises nationaux et européens, articulation définissant les pouvoirs spécifiques de ces instances de représentation des salariés.

2.2.3.5 Pour une meilleure prévention des risques et une meilleure protection de la santé et de la sécurité des salariés

La CFTC attache une importance particulière à la culture de prévention essentielle à la construction de la santé au travail. La santé physique et mentale de toute personne ne doit pas être altérée du fait du travail. Cette exigence d'un haut niveau de protection est vraie pour tous les secteurs d'activités qu'ils soient privés ou publics (entreprises publiques, fonctions publiques...) avec une vigilance particulière pour les entreprises de petite et moyenne taille. Dans ces secteurs, la législation ne prend pas suffisamment en compte la surexposition aux risques professionnels des travailleurs précaires qui sont pourtant de plus en plus nombreux.

La préservation de la santé tout au long de la vie suppose une sensibilisation précoce et permanente aux principes de prévention. Toute personne au travail doit bénéficier de formations adaptées à son poste et à son niveau de responsabilité en matière de santé et de sécurité. Dans chaque lieu de travail, un espace de discussion doit être ouvert pour favoriser l'approche pluridisciplinaire permettant la mise en place de plans de prévention efficaces.

Les accidents du travail et plus encore, les maladies professionnelles peuvent éloigner leurs victimes du monde du travail. Certaines personnes peuvent voir apparaître une maladie liée à une activité professionnelle qu'ils ont cessé d'exercer. Dans tous les cas, l'imputabilité au travail de ces préjudices doit être reconnue et ouvrir droit à complète réparation.

Afin d'atteindre ces objectifs, la CFTC demande :

- l'intégration des principes de la démarche de prévention dès le plus jeune âge ;
- pour chacun, une formation continue adaptée à l'activité professionnelle pratiquée qui rappelle les principes généraux de prévention ;
- pour chaque poste de travail, une évaluation des risques conduisant à un plan de prévention élaboré en concertation avec les travailleurs concernés et leurs représentants ;
- pour l'ensemble des secteurs d'activité, une harmonisation des textes et des pratiques de santé et de sécurité au travail avec pour objectif le plus haut niveau de protection ;
- un accès à la représentation salariale en matière de santé et sécurité au travail pour tous les salariés de toutes les entreprises y compris les TPE/TPI. Le développement de CHSCT de site est un moyen d'atteindre cet objectif ;
- l'élection directe des membres des CHSCT ;

- un renforcement des moyens des représentants du personnel en charge de la sécurité et de la santé au travail.
- une formation spécifique, récurrente, régulière pour les travailleurs précaires (CDD, travailleurs temporaires, contrat de nouvelle embauche...) ainsi qu'un suivi médical adapté à la diversité des postes occupés par ces personnels ;
- pour les personnes éloignées temporairement ou durablement de l'activité professionnelle, la généralisation d'un suivi médical tel qu'il est pratiqué pour certains cancers professionnels.

Enfin, dans un souci de cohérence et pour valoriser les responsabilités en santé et sécurité au travail, la CFTC souligne la nécessité de faire évoluer l'appellation des CHSCT en C2SCT pour « Comité pour la santé, la sécurité et les conditions de travail ».

2.2.3.6 – Etendre le bénéfice de la participation financière à tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise

Les salariés contribuent directement aux résultats et aux améliorations de productivité de leur entreprise. L'attribution d'une part de ces résultats est un facteur tant d'équité pour les salariés que de dynamisme pour l'entreprise. Cette participation financière ne peut, en aucun cas, se substituer aux salaires, notamment en raison de son caractère aléatoire et du fait que ces primes, exonérées d'une bonne partie de charges sociales, ne sont pas intégrées pour le calcul des droits des salariés en cas de chômage et pour la retraite.

Concernant l'intéressement, afin d'éviter qu'il ne se substitue aux salaires, la CFTC demande, qu'avant la conclusion d'un accord d'intéressement, un accord salarial d'entreprise ait été signé depuis moins de trois ans ou que soit appliqué dans l'entreprise l'accord salarial conclu dans le cadre d'une convention collective.

Concernant la participation aux résultats, la CFTC demande qu'elle soit obligatoire dans toute entreprise qui emploie un ou plusieurs salariés. L'ensemble des salariés pourra ainsi bénéficier d'une participation aux résultats dès lors que l'entreprise dégagera un bénéfice suffisant.

Concernant la formule de calcul de la participation aux résultats, la CFTC demande la suppression du coefficient $\frac{1}{2}$ inclus dans la formule légale.

La CFTC encourage la négociation de plans d'épargne interentreprises (PEI) pour assurer un développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises. Elle préconise des systèmes d'abondement (versements complémentaires de l'entreprise) inversement proportionnels à la hauteur des rémunérations afin de favoriser l'épargne

des salariés qui bénéficient des salaires les moins importants.

2.2.3.7. Le nécessaire développement de la responsabilité sociale des entreprises

Pour la CFTC, l'entreprise a une triple finalité :

- une finalité économique car elle doit réaliser des objectifs de production de biens ou de services en dégageant des bénéfices ;
- une finalité humaine et sociale, les conditions d'emploi et de travail dans l'entreprise devant permettre aux salariés de gagner leur vie, de s'épanouir et d'exercer des responsabilités, d'être de véritables acteurs ;
- un respect de l'environnement, les conditions de production ne devant pas compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins.

La responsabilité sociale de l'entreprise implique donc :

- le respect des droits sociaux fondamentaux sur les différents continents, dans les filiales et chez les sous-traitants, tout particulièrement le respect des normes fondamentales de l'OIT concernant l'interdiction du travail des enfants, la liberté et la pluralité syndicale...par exemple au travers d'une charte de bonne conduite contrôlable par les instances représentatives du personnel ;
- la sécurité au travail ;
- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuyant sur :
 - o la stratégie productive de l'entreprise ;
 - o une formation qualifiante assurant le développement des compétences des salariés et leur employabilité dans et hors de l'entreprise,
- le devoir de reclasser en interne ou en externe les salariés concernés par une restructuration ;
- le paiement d'une sur cotisation à l'Unedic par les entreprises qui :
 - o ne s'engagent pas dans une politique de reclassement en interne ou en externe ;
 - o privilégient, comme mode de gestion courant, la flexibilité en recrutant des emplois précaires (ces sur cotisations constitueraient une part du coût supporté par le service de l'emploi pour accompagner les salariés précaires et les aider à trouver un emploi pérenne)
- la création d'emplois externes par le soutien au développement local ;

- le respect de l'environnement.

La CFTC considère que le développement durable d'une entreprise passe par sa capacité à instaurer une communauté de personnes où le développement de la coopération entre les acteurs aboutit, en respectant la dignité de chacun, au bien commun. Il est donc légitime et nécessaire économiquement que les salariés prennent part à la vie de leur entreprise.

Parce qu'elle est justement une communauté de personnes, l'entreprise ne peut pas continuer à ne se définir que comme une société de capitaux. La responsabilité sociale des entreprises implique pour la CFTC une nouvelle forme de gouvernance de l'entreprise. Les partenaires internes (salariés, direction, actionnaires) ainsi que les partenaires externes (clients, fournisseurs, Etat, collectivités locales) sont les parties prenantes de l'entreprise qui doivent régulièrement se concerter.

Les entreprises, notamment les plus grandes, développent de plus en plus d'outils pour mettre en avant leur action en matière de responsabilité sociale et environnementale. Mais, pour la CFTC, la communication sur ces thèmes ne doit pas répondre au seul phénomène de mode, ni être seulement un moyen de marketing pour les entreprises.

La CFTC, pour contrôler la façon dont les entreprises assument leur responsabilité sociale, demande qu'elles soient dans l'obligation :

- de publier des données sur les conséquences sociales (gestion des effectifs, conditions de travail...) et environnementales de leur activité ; ceci ne concernant pas uniquement les groupes et/ou entreprises cotés mais toutes les groupes et/ou entreprises cotés ou non, de plus de 300 salariés ;
- d'inclure dans la transmission de leur données l'ensemble de leurs filiales ;
- de négocier, avec les partenaires sociaux, la prise en compte d'indicateurs précis en adéquation avec les spécificités de leur secteur ;
- de consulter leur comité d'entreprise avant la parution de leur rapport d'activité et d'y inclure l'avis du comité d'entreprise.

En interne, les délégués syndicaux des entreprises en difficulté économique pourraient mutualiser auprès de la confédération, les revendications, les modes d'actions et les comportements syndicaux qui ont favorisé le développement de la responsabilité sociale des entreprises.

La CFTC demande que la responsabilité sociale des entreprises soit prise en compte dans le choix des placements financiers. Il s'agit d'inciter les entreprises à améliorer leur comportement dans le domaine social et environnemental.

A côté de critères de rendement purement financiers, la CFTC demande que soient introduits des critères sociaux et environnementaux. L'action du Comité intersyndical

de l'épargne salariale qui sélectionne des produits d'investissement favorisant les entreprises socialement responsables, l'emploi et les entreprises solidaires est une démarche innovante qui doit être développée.

2.3. Des actions concrètes :

Pour la prochaine mandature, la confédération s'engage à :

- finaliser ses travaux sur les modalités du dialogue social dans les PME/PMI et TPE ;
- explorer les possibilités de développement d'une éthique des relations sociales en valorisant l'action du syndicalisme réformiste constructif, notamment au travers du continuum négociation/alarme sociale/médiation ;
- définir une stratégie de mise en œuvre de ce dialogue social ;
- faire vivre avec l'UGICA une éthique du management dans toutes les entreprises ;
- interpellier la société et le monde de l'entreprise sur l'effet structurant de la famille et être force de propositions pour aboutir à une réelle articulation et conciliation des différents temps de vie d'une personne tout au long de sa vie active. Approfondir la réflexion sur les axes suivants : petite enfance et parentalité, insertion et autonomie des jeunes adultes et solidarité entre générations ;
- approfondir sa réflexion sur la gouvernance d'entreprise privée et publique dans le cadre de la mondialisation afin de renforcer le pouvoir des représentants du personnel ;
- défendre l'utilisation de la langue française dans les entreprises ;
- tirer les conséquences de la nouvelle durée des mandats IRP de 4 ans ;
- faire connaître les jurisprudences sur l'inclusion des salariés venant d'entreprises prestataires de services dans les effectifs ;
- utiliser les accords d'entreprise pour appliquer les propositions du statut du travailleur et décliner notre conception de la responsabilité sociale des entreprises.

2.4 – Des services publics efficaces au service des usagers

Alors que, sous la pression d'une offensive idéologique ultra-libérale, l'on cherche à remodeler en profondeur l'espace social, la CFTC réaffirme clairement, une nouvelle fois, l'obligation pour la nation de pérenniser et sécuriser des services publics de qualité tout à la fois capables de donner tout son sens à la notion de dignité humaine et de permettre un développement économique maîtrisé. Le service public ne doit pas se

réduire au service universel prôné par certains Etats au sein de l'Union Européenne. La CFTC refuse que le service public français se réduise à des prestations minimum de qualité minimum. Les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les retraités et les jeunes doivent pouvoir compter sur un service public de qualité dans lequel les exigences du bien commun priment sur celles de la rentabilité à court terme.

2.4.1. La logique marchande n'est pas la finalité de l'histoire

Vivre dignement aujourd'hui, cela suppose, de façon très concrète, que soient satisfaits, garantis, un certain nombre de droits élémentaires (travail, logement, éducation, santé) sans lesquels un homme n'est pas un homme, sa dignité n'étant pas respectée. Or la pure logique de marché, comme l'a toujours rappelé avec véhémence la tradition sociale chrétienne dont nous nous réclamons, n'est pas à même, malgré l'indubitable dynamisme qui est le sien, de donner naissance à *de véritables biens publics* en phase avec les demandes des citoyens. Le plus souvent le règne pur et dur de la logique marchande se traduit par un effondrement des solidarités collectives et par l'enracinement de cruelles inégalités.

2.4.2. Le nécessaire maintien d'un service public « à la française », source de bien commun et de justice sociale assumée par l'Etat

Mais cette stratégie de sauvegarde des services publics n'aurait guère de sens si elle ne posait pas la question difficile du mode de gestion des structures qui sont en charge du service public. Depuis plusieurs années en effet, l'on assiste à une sorte de révolution managériale alignant la gestion des services publics sur celle des entreprises privées. Ce changement débouche sur un ébranlement de ce qui a toujours fait la spécificité du service public à la française : sa capacité à prendre en charge les besoins essentiels des citoyens hors de toute référence excessive aux critères classiques de la rentabilité capitaliste.

Face à cette situation, il est urgent de parvenir à un diagnostic partagé sur les services à rendre et les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs. Le syndicalisme d'essence réformiste doit prendre toute sa part dans cette démarche d'évaluation partagée, dont la transparence doit être l'un des maîtres mots.

Il est donc vital, dans les circonstances présentes, de bloquer toutes les offensives nationales, européennes ou internationales, qui se proposent de « marchandiser » les derniers services publics échappant encore à la logique du « tout concurrentiel ». C'est ainsi que le mouvement syndical doit se mobiliser pour exiger une réécriture de l'article I sur l'Accord général sur les services (AGCS), qui, en son état actuel, ouvre la porte à des stratégies de déréglementation sauvage rendant illusoire toute défense du bien commun. Dans le même esprit, il convient de mettre tout en œuvre pour que le projet de

directive européenne Bolkestein soit totalement remis à plat, et que les services publics soient définitivement exclus de son champ d'application. La CFTC ne s'interdit pas de revendiquer le retour dans la sphère publique des entreprises chargées d'un service d'intérêt économique général qui répondent à des besoins individuels et collectifs indispensables à la vie en société comme l'énergie, la poste, les télécommunications, les transports et l'eau.

2.4.3. Politique prônée par la CFTC en matière de Service Public : faire vivre au quotidien la cohésion sociale

« L'Etat a le devoir d'assurer la défense et la protection des biens collectifs que sont le milieu naturel et le milieu humain dont la sauvegarde ne peut être obtenue par les seuls mécanismes du marché. Comme aux temps de l'ancien capitalisme, l'Etat avait le devoir de défendre les droits fondamentaux du travail, de même, avec le nouveau capitalisme, il doit, ainsi que la société, défendre les biens collectifs qui, entre autres, constituent le cadre à l'intérieur duquel il est possible à chacun d'atteindre légitimement ses objectifs personnels. On retrouve ici une nouvelle limite du marché : il y a des besoins collectifs et qualitatifs qui ne peuvent être satisfaits par ses mécanismes : il y a des nécessités humaines importantes qui échappent à sa logique : il y a des biens qui, en raison de leur nature, ne peuvent ni ne doivent être vendus ou achetés. » (Jean-Paul II, « La propriété privée et la destination universelle des biens », Centesimus Annus, 1991).

Dans un monde de plus en plus complexe et incertain, les services publics sont indispensables pour retisser une cohésion sociale et territoriale mise à mal par deux décennies de déréglementation tous azimuts.

Ainsi face à la situation préoccupante du logement social en France, la CFTC réclame l'application de la loi SRU obligeant les collectivités locales à construire 20% de logements sociaux. En cas de non respect de la loi, la CFTC demande un relèvement significatif des sanctions pécuniaires. S'agissant des offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM), leur gestion ne saurait être rétrocédée au privé car cela doit rester de la responsabilité des élus locaux.

Aucune politique d'aménagement du territoire n'est concevable si les pouvoirs publics tournent le dos à un maillage équilibré, *via* une véritable politique de péréquation, du territoire national. Il faut s'appuyer sur les premières mobilisations en cours face à la désertification de certains territoires pour exiger des pouvoirs publics qu'ils en finissent avec leur politique de déconstruction des services publics indispensables à la vie quotidienne de tout citoyen.

Ce « vouloir vivre ensemble de qualité » qu'incarne le service public peut aussi constituer une arme décisive au service de nos activités industrielles dans l'actuelle « guerre économique » qui fait rage. Edifier des services publics performants, permettre à

leurs salariés de développer des projets de vie dans la stabilité et la justice, en décliner les potentialités créatrices au plan régional, c'est se donner les moyens, dans le respect du pacte républicain issu de l'après guerre, de faire de la France une nation compétitive dans la nouvelle division internationale du travail en gestation.

2.4.4. Une restructuration nationale et territoriale pour une amélioration du service rendu au public

En France, la nouvelle organisation du service au public doit prendre en compte trois données d'actualité :

- l'évolution de la décentralisation et de la déconcentration avec la réforme de l'Etat ;
- l'élargissement du champ d'action des collectivités locales ;
- la notion de mission « d'intérêt général » intégrée dans les orientations et les pratiques de la communauté Européenne.

L'Etat doit mieux assurer son rôle notamment pour garantir la cohésion sociale et territoriale au travers de l'égalité du traitement de tous les citoyens et des territoires avec une attention particulière pour les zones rurales, les quartiers sensibles, les zones franches et en priorité les plus défavorisées. Aussi, importe-t-il d'améliorer les règles de coordination voire de mutualisation financière, notamment au sein de maisons de services publics, en favorisant l'exercice de contrôle avec des interventions plus cohérentes de ses services déconcentrés. Les moyens transférés aux collectivités territoriales ne doivent pas se traduire par une « régression » de la Fonction Publique de l'Etat, faute de quoi le principe républicain de l'égalité des traitements des citoyens ne serait plus respecté.

S'agissant des collectivités territoriales, la CFTC désapprouve qu'elles ne disposent pas des moyens de stimuler leur rôle économique pour développer l'emploi et la solidarité, responsabiliser les citoyens, annoncer une conception moderne du « service au public » que la CFTC défend.

En effet, on constate que l'organisation des territoires reste mal adaptée aux réalités économiques et sociales contemporaines, notamment en raison :

- de l'absence de hiérarchie entre les différentes collectivités locales et leurs trop nombreux niveaux (Communes, communautés des communes, communautés d'agglomération, districts, communautés urbaines, départements, régions, cohabitent de façon autonome sans véritable esprit de coopération et de collaboration quand l'esprit de compétition et la politisation ne leur fournissent pas des occasions de s'opposer...);

- d'une clarification insuffisante de leurs compétences (la liste des doublons est impressionnante et coûteuse) ;
- d'un déficit d'expression démocratique à l'exemple de l'intercommunalité où les décisions sont prises sans référence au suffrage direct des citoyens ;
- d'une fiscalité inappropriée basée pour l'essentiel sur le recours à la taxe professionnelle que les pouvoirs publics s'étaient engagés à réformer, sans succès pour l'instant.

En référence à la loi du 30 juillet 2004 qui transfère -de l'Etat aux régions- les aides économiques et individuelles aux entreprises, la Région devrait tout naturellement se voir confier par le législateur le rôle de coordination territoriale tant sur le plan financier que sur le plan des missions. En effet, ce rôle de coordination manque à l'organisation décentralisée de notre pays. Elle pourrait être l'interlocuteur direct de l'Etat pour les collectivités locales de sa circonscription.

Pour plus de cohérence et d'harmonisation territoriale, la CFTC propose la mise en place d'un conseil des régions qui garantirait l'égalité de traitement et une garantie du même service aux citoyens sur l'ensemble du territoire.

La CFTC préconise également la création d'une banque de données des bonnes pratiques qui ne manqueraient pas de se traduire par des évolutions positives du service au public en termes de qualité et de moindre coût.

Concernant l'Europe, le droit communautaire a des incidences sur les finances locales en termes d'emprunt, sur les concours de l'Etat et la fiscalité locale en vertu de l'harmonisation fiscale des Etats membres et des contraintes budgétaires imposées par l'union, ainsi que sur la répartition des fonds structurels. S'agissant de la répartition de ces fonds structurels, faute d'action coordonnée et devant une multiplicité de demandes initiées par l'ensemble de nos collectivités locales avec des dossiers souvent insuffisamment préparés, notre pays ne tire pas toujours, comme il le mériterait, son « épingle du jeu ». La CFTC prône une coordination des multiples demandes, au niveau régional et national, afin d'éviter cet écueil.

L'Europe s'oriente majoritairement vers une conception du service au public reposant sur des règles de continuité du service, la qualité, la recherche d'approvisionnement, l'égalité d'accès, un prix abordable et l'acceptabilité sociale, culturelle et environnementale. Les services d'intérêts généraux tels que la communauté les définit maintiennent une obligation du service public:

- des services non économiques (scolarité, protection sociale...)
- des fonctions régaliennes (sécurité, justice,...)
- des services d'intérêt économique général (énergie communication...)

Le système français de service public doit pouvoir s'intégrer dans une telle organisation et l'on doit compter sur les gouvernements pour maintenir des services publics de proximité et de qualité, même si des modernisations s'imposent en termes de recrutement et de carrière des fonctionnaires et agents publics. En effet, de nombreux pays sur le continent et dans le monde envient notre organisation et notre mode de fonctionnement.

Pour cela, l'Etat doit conserver son rôle de garant pour ce qui fonde l'égalité entre tous les citoyens, notamment en assurant une égalité de traitement entre tous les fonctionnaires et les agents appelés à rendre un service d'intérêt général au sein des structures diversifiées.

La question mérite désormais d'être posée de savoir si la parité entre les 3 fonctions publiques, telle qu'elle fonctionne actuellement, ne doit pas être remplacée au profit d'une fonction publique à 3 versants reposant sur un statut commun qui donnerait un intérêt collectif et des perspectives communes, notamment en termes de carrière et de mobilité, à tous les agents au-delà des métiers, cadres, filières et corps et qui n'affaiblirait pas l'Etat-Nation face à la dynamique de décentralisation de notre pays et de l'Europe.

2.4.5 Une école de toutes les réussites

L'école doit accompagner le jeune pour qu'il puisse accéder à la plénitude et l'épanouissement de sa personne et participer à la transformation de la société humaine pour plus de fraternité et de justice.

L'acte d'enseigner ne devrait pas être dissocié de l'acte d'éduquer aux côtés des familles. Le souci de l'insertion professionnelle des jeunes ne doit pas conduire à répondre exclusivement à l'attente du milieu économique. Ecole, Famille et Entreprise doivent œuvrer ensemble, chacun dans son champ de compétence et de responsabilité.

Pour ce faire l'école doit en même temps :

- assurer la formation globale de l'enfant ;
- donner une place à chaque jeune ;
- pouvoir être choisie par les parents, les jeunes ;
- coopérer avec les parents ;
- préparer à la vie active ;
- permettre une formation tout au long de la vie ;
- aider les enfants à s'intéresser à la vie civique et leur donner envie de s'y investir.

En terme d’actions concrètes, pour la prochaine mandature, la confédération s’engage à :

- définir les services publics incontournables nationaux et européens ;
- développer une stratégie pour inscrire le respect de ces droits fondamentaux assurés par le service public dans la réforme de la décentralisation ;
- déterminer, dans un environnement concurrentiel, les réformes indispensables (qualité du service rendu aux usagers, proximité géographique, maîtrise financière, gestion des agents, dialogue social) qui permettront de maintenir un service public de qualité;
- contribuer, avec les syndicats CFTC liés au monde de l’éducation, à la construction d’une école de toutes les réussites.

2.5 – Une Europe du progrès social et du développement durable

2.5.1. Vers une maîtrise de la mondialisation

La CFTC ne se satisfait pas d’un monde de plus en plus interdépendant et de moins en moins solidaire. Elle se bat pour la construction d’une mondialisation qui contribue à assurer une prospérité équitablement partagée et à promouvoir les droits humains fondamentaux et le développement durable. Elle refuse la non reconnaissance, par certains Etats, des droits sociaux et syndicaux. Ces états pratiquent, à des fins mercantiles, un dumping social nourrissant la crainte d’une mondialisation qui, loin de réduire les inégalités, ne fait que les aggraver.

Pour la CFTC, les conditions de travail, les droits syndicaux, l’exigence d’une rémunération juste et d’une bonne protection sociale sont autant de critères à respecter pour aboutir à une mondialisation de la prospérité et de la justice sociale.

Les Etats constituant l’Union Européenne doivent conserver leur pouvoir de réglementation et s’appuyer sur un dialogue social constructif avec les partenaires sociaux pour encadrer une mondialisation intégrant les dimensions sociales et environnementales qui conditionnent le développement durable et le bien être des populations.

2.5.2. Pour l’Europe, créer un réel souffle social et démocratique pour l’ensemble des citoyens

Les conceptions économiques ultra-libérales prônent aujourd’hui le système « anglo-saxon » comme modèle unique de société. De telles conceptions, qui non seulement ne participent pas à la construction d’un sentiment de communauté entre les peuples

européens mais sont aujourd'hui rejetées par un nombre de plus en plus important de travailleurs, doivent donner lieu à une alternative. L'homme avant le profit. Le marché doit être au service des hommes et non pas l'inverse.

Il importe en premier lieu que les gouvernements nationaux soient transparents quant à leur action au niveau de l'Union européenne, afin que les intérêts qu'ils défendent soient démocratiquement contrôlés par les citoyens et leurs représentants élus.

Les institutions européennes, Banque centrale européenne, Commission européenne, Parlement européen, doivent, par ailleurs, se départir de leur fonctionnement technocratique et veiller à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies économiques et sociales coordonnées au service de la croissance et de l'emploi, notamment en utilisant tous les instruments monétaires et budgétaires à leur disposition. Cela suppose que les statuts de la Banque centrale européenne soient réécrits de façon à ce que la monnaie unique soit mise au service d'objectifs de développement économique et social et qu'elle ne soit pas uniquement l'outil d'une maîtrise des tensions inflationnistes. Comme aux Etats-Unis, l'emploi doit être un objectif de la politique monétaire. De même, son fonctionnement doit être soumis à une forme de contrôle démocratique.

Parallèlement, la CFTC demande la mise en place des critères de convergence sociaux à atteindre par l'ensemble des pays constituant l'Union européenne ; (critères de convergence qui pourraient être proposés aux pays limitrophes).

La CFTC attend de l'Union Européenne qu'elle instaure un réel dialogue social constructif s'appuyant sur le pluralisme syndical, qu'elle soit force de propositions dans le domaine social en ne perdant pas de vue l'attente des populations, c'est-à-dire une Europe qui les protège et non une Europe qui les livre sans défense aux lois du marché.

Aujourd'hui, pour favoriser l'adhésion des populations européennes à ses projets, l'Europe doit offrir des perspectives d'avenir plus enthousiasmantes que celles proposées jusqu'à présent. La CFTC poursuivra son action pour faire reconnaître et vivre, à l'échelle européenne :

- les valeurs de justice, de solidarité, d'égalité et de non discrimination ;
- le développement durable fondé sur une économie sociale de marché et le plein emploi ;
- une démocratie participative, une première étape dans ce sens consisterait à ce que chaque état diffuse une information régulière et lisible des décisions prises au niveau européen et des motivations qui ont conduit les politiques à faire ces choix ;
- un dialogue social constructif dans les entreprises transnationales, en particulier en cas de restructuration. Dans cette optique, il paraît indispensable de transformer les comités d'entreprise européens en

véritables instances de concertation ;

- une politique industrielle associée à une politique de recherche et développement impulsée et coordonnée au niveau européen bénéficiant de moyens humains et financiers mutualisés ;
- un soutien des régions les plus pauvres afin de favoriser une élévation de leur niveau de vie et de réduire les sources de dumping social ;
- une coordination des politiques économiques, notamment au travers d'une politique de grands travaux financée par un emprunt européen en vue d'accélérer le développement des infrastructures et ainsi de dynamiser l'économie.

La CFTC a la volonté de s'investir plus encore dans les instances européennes, notamment au travers de sa participation au sein du Comité Economique et Social Européen, de la Confédération Européenne des Syndicats et des fédérations européennes. La CFTC, pour porter ses projets de société, va conforter ses actions déjà existantes de partenariats avec les organisations syndicales européennes y compris dans les réseaux géographiques des espaces européens comme le réseau Arc Atlantique CFTC. Elle développera aussi son action dans les comités syndicaux inter frontaliers. La CFTC a également la volonté d'intensifier son action au sein des structures d'entreprises transnationales, notamment au sein des Comités d'entreprise européens.

3 - STRATEGIE DE LA CFTC

3.1 Des synergies nationales et internationales

La vocation universelle de la CFTC, confortée par la force de son identité ne peut trouver son plein épanouissement qu'en s'ouvrant aux autres. Créer et développer des réseaux, travailler en concertation avec le monde associatif, mobiliser au-delà de nos propres rangs, mener ou soutenir des projets en collaboration avec la société civile, autant d'éléments qui tout en accroissant l'impact de nos positions, favoriseront notre développement.

La lutte contre la suppression d'un jour férié, fut pour le mouvement, l'occasion de créer de nouvelles synergies en travaillant avec le CAL (Collectif des Amis du Lundi) qui réunit notamment en son sein des chefs d'entreprises, des non-syndiqués et des professions libérales, et ce, avec l'efficacité que tous ont pu constater. La participation aux Assises Chrétiennes de la Mondialisation, comme aux Semaines Sociales de France constitue d'autres exemples.

Sur le plan local, la lutte contre le travail du dimanche peut par exemple faire l'objet d'une concertation avec les associations familiales ou les clubs sportifs. Le champ est vaste, à nous de labourer.

Au niveau international, le développement des coopérations, quand objectifs et moyens sont clairement identifiés, est l'occasion d'être un acteur positif de la mondialisation à l'opposé du spectateur « subissant » dans lequel certains voudraient enfermer les salariés. Le partage des savoir-faire et des expériences, l'échange d'informations, la confrontation des cultures, autant d'atouts que nous devons savoir faire fructifier. Le parrainage de Promania, syndicat social chrétien bulgare, dans le cadre de nos accords avec EZA (Centre Européen des Travailleurs) en est un exemple vivant :

- mise en place de formations sur le fonctionnement des entreprises aux normes occidentales ;
- point sur les différentes problématiques de la protection sociale ;
- échange et approfondissement des valeurs sociales chrétiennes (notre plaquette identité servant de base à ces travaux) ;
- mise en relation des équipes locales avec celles des maisons mères pour les entreprises françaises installées dans certains nouveaux pays.

D'autres exemples d'actes partagés, symboles des synergies présentes et futures existent :

- l'accord CFTC/Travail Suisse, qui permet à un adhérent d'une des deux organisations de bénéficier d'une gamme de services, qu'il travaille d'un

côté ou de l'autre de la frontière ;

- les relations nouées et cultivées au sein d'organismes internationaux comme celles visant le droit à l'énergie ;
- Le relais des initiatives du Bureau International du Travail comme la lutte contre le travail des enfants.

La CFTC s'engage, dans le prochain mandat, à tous les niveaux du mouvement, structures comme personnes, à être plus attentive et plus ouverte aux initiatives, actions et réflexions qu'elle peut mener en commun avec des « proches ».

Au niveau de la CES, la CFTC demande que soient développés des recueils de données sur le fonctionnement des entreprises et des services publics, l'action des syndicats, leur fonctionnement, les œuvres sociales offertes, etc... pour aider les organisations syndicales des différents pays à faire progresser leur niveau social.

La CFTC s'engage aussi à promouvoir toutes les politiques de prévention de santé tant physique que psychique auprès de ses partenaires.

3.2 La dynamique de développement interne

Dans sa quête de réforme sociale, la CFTC sera d'autant plus crédible qu'elle pourra afficher la bonne santé de son organisation, la cohérence de ses prises de position et la réactivité de ses relais professionnels et géographiques. L'effort entrepris dans l'ensemble du Mouvement, sous l'impulsion confédérale, à la fois pour professionnaliser les équipes et revitaliser les structures a déjà favorisé nombre d'avancées. Rappelons, entre autres, l'engagement dans la démarche confédérale de développement « Horizon 2008 » de 50% de nos structures géographiques et professionnelles. Un engagement contractuel, négocié, assorti la plupart du temps d'un objectif chiffré de nouvelles implantations, d'adhésions et de résultats électoraux. Un engagement qui s'accompagne encore de la remise en ordre des fondamentaux de l'action syndicale collective : adoption / application des statuts-types (respect des clauses essentielles), adoption / utilisation du logiciel confédéral de gestion des adhérents et structures...

Rappelons également la mise en œuvre des actions de formation en partenariat UR/FD, dont l'évaluation montre tout l'intérêt tant pour les organisations que pour les stagiaires : renforcement des solidarités professionnelles et interprofessionnelles, meilleure connaissance des potentialités de la CFTC, mutualisation des moyens...

Autant d'indicateurs qui traduisent la volonté de nouer entre organisations CFTC une relation d'aide et de service.

Pour autant, les évaluations à mi parcours des projets de développement révèlent la difficulté éprouvée par de trop nombreuses équipes à engager l'action. La cause

principale pouvant rendre compte de cette difficulté est imputable à la faible capacité de mobilisation militante de nos organisations. Un constat qui renvoie à la persistance de dysfonctionnements ou paradoxes organisationnels.

Parmi ceux-ci :

- l'éclatement et la multiplication de nos structures ;
- un éclatement qui s'accompagne logiquement d'une dispersion donc d'une raréfaction des ressources militantes, logistiques et financières ;
- un éclatement qui s'accompagne encore d'une tendance au repli sur elles mêmes de structures alors en incapacité d'assumer leurs missions premières.

On imagine dans ces conditions la difficulté à constituer une équipe et à mobiliser les moyens nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet syndical. Forts de ces constats et désireux de poursuivre et réaliser notre ambition de développement à « Horizon 2008 », il nous faut accentuer notre effort de réforme interne ou développement interne. Par développement interne, nous entendons « développement organisationnel » au sens où la capacité de la CFTC à porter, incarner son projet repose sur la performance de ses organisations comme sur la compétence de ses militants.

3.2.1. Des organisations performantes

La performance des organisations et, le cas échéant, les conditions de leur réforme s'apprécieront selon un ensemble de critères. Des critères qui convergeront vers un objectif commun à chacune des strates organisationnelles (de la confédération au syndicat en passant par les structures géographiques et professionnelles) : être en capacité de mener à bien les missions premières. En d'autres termes, il s'agit de définir à partir de quel effectif de militants et de quels moyens techniques et financiers, la structure est en capacité de remplir sa mission et de porter un projet.

A ce titre, des changements organisationnels restent à conduire :

3.2.1.1. Des instances confédérales en prise avec les modes actuels d'engagement.

Les modalités d'organisation, de fonctionnement et d'articulation des diverses instances confédérales décisionnelles et consultatives sont héritées d'une période où la CFTC comptait plusieurs centaines de milliers d'adhérents et pendant laquelle la société civile privilégiait des modèles très structurés et figés.

L'accélération des rythmes de vie conséquente, entre autres, à l'avènement des nouvelles technologies de l'information, la réticence des salariés (et en particulier des plus jeunes) à s'engager de manière durable dans des mouvements jugés trop institutionnels parce que trop hiérarchisés et centralisés, nous invitent à explorer des modes d'organisation plus souples et plus réactifs :

- pour faire mieux vivre le débat au sein de notre Mouvement, par exemple en recourant davantage aux nouveaux outils de communication ;
- pour alléger le fonctionnement administratif de la Confédération et affecter les moyens humains à des activités plus syndicales ;
- pour redynamiser la démocratie interne en garantissant la légitimité des décisions prises, seule garante de l'adhésion du Mouvement aux orientations retenues.

Des expérimentations pourraient être menées pendant ce mandat, pouvant aboutir à des évolutions institutionnelles.

3.2.1.2. La taille « critique » en question.

La notion de capacité organisationnelle renvoie aux moyens humains, logistiques et financiers dont dispose l'organisation en vue d'assumer ses missions. Ces critères de base déterminent la taille critique à partir de laquelle nos organisations peuvent être considérées comme viables. Il convient d'associer à ces critères « structurels » des éléments plus « conjoncturels » prenant en compte la dynamique enclenchée par l'organisation (action syndicale, adhésions, candidature / résultats aux élections, panneaux d'affichage...) comme les opportunités de son contexte (spécificités des métiers, des statuts, identité évolutive des entreprises...).

La combinaison de ces critères nous conduit conjointement à réaffirmer la norme en matière de création / affiliation d'organisations tout en ouvrant aux acteurs et décideurs des marges d'interprétation et d'application. Ainsi :

- le syndicat départemental, recouvrant la totalité du champ de la fédération dont il est membre, reste la norme ;
- cependant, il est possible, en vertu des critères exposés plus haut (taille critique), d'élargir le champ géographique (syndicats multi départementaux, régionaux) ou encore de réduire le champ professionnel.

3.2.1.3. Un recentrage sur les missions premières

Une conséquence dommageable de la multiplication et de l'isolement des structures réside dans leur brouillage institutionnel. Coupées de leurs partenaires géographiques et/ou professionnels, ces structures « réinventent » les services qu'elles sont censées obtenir de ces derniers sans pour autant disposer des ressources nécessaires. Il résulte de cette dispersion une altération de la relation de service, un brouillage des missions qui, au final, pénalisent les « équipes terrain » et nourrissent les conflits internes. Deux axes de réforme conduiront à clarifier et recentrer l'ensemble des organisations sur leurs missions premières :

- un axe « réglementaire » qui définira une nouvelle répartition des compétences entre fédérations, unions géographiques et syndicats. Dans ce cadre, le processus de nomination et suivi des délégués syndicaux fera l'objet d'une remise à plat ;
- un axe « projet » qui visera, dans le respect du cadre réglementaire et selon les dynamiques en présence, à questionner et redéfinir la nature et les modalités d'exercice des grandes missions de service (service juridique de proximité, appui à la négociation...).

La philosophie qui accompagne et donne sens à notre effort de réforme interne se résume comme suit :

- associer à l'approche « classique », statutaire de nos organisations une approche dynamique parce que questionnée en permanence ;
- allier souplesse et transparence pour réduire l'écart entre les textes qui régissent le mouvement et sa réalité militante ;
- appréhender les réformes organisationnelles sous l'angle de l'expérimentation, inventer, dans le respect des principes fondamentaux de la CFTC, de nouvelles formes d'organisations adaptées aux évolutions du tissu économique.

3.2.2. Des équipes mobilisées et formées

Cette volonté d'adapter nos organisations aux évolutions contextuelles pose la question de leurs ressources militantes comme de leurs besoins en compétences. En réponse à cette question, deux axes stratégiques : mobiliser et développer l'existant.

3.2.2.1. Mobiliser l'existant

La mise en œuvre des orientations confédérales (implantation dans les PME, dialogue social en adéquation avec nos valeurs, revendication et instauration progressive du statut du travailleur, activation et professionnalisation du syndicalisme de proximité...) suppose l'identification et la mobilisation, autour du projet CFTC, des « personnes ressources » et des réseaux dont l'expérience et la compétence sont à même de renforcer nos capacités d'action collective.

Parmi « les personnes ressources » :

- les dirigeants et décideurs des organisations professionnelles et interprofessionnelles : leur regard sur les stratégies d'action et de communication CFTC à conduire, par exemple en matière d'emploi, de salaires, de services publics...est essentiel ;

- Objectif : renforcer l'impact des propositions et des actions CFTC en menant ensemble (fédérations, unions géographiques, confédération) les mêmes combats en même temps chaque fois que cela est possible. Un exemple : la dynamisation des emplois industriels.
- l'UGICA : pour une optimisation des actions au sein de notre mouvement, en impulsant une dynamique horizontale et interprofessionnelle pour les cadres ;
- les négociateurs de branches : une concertation (fédérations/confédération) permettant une analyse et un positionnement réalistes, de branche à branche et de branche à entreprise, est indispensable ;
 - Un exemple : un « club » de négociateurs de branches qui lance et organise cette concertation régulière sur les négociations les plus cruciales et concilie les stratégies, est mis en place au plan confédéral. Premier chantier ouvert en 2005 : les revendications salariales.

L'activation des réseaux :

- les administrateurs et divers représentants CFTC sont appelés désormais à mettre leurs compétences à disposition des équipes syndicales du Mouvement en contribuant de manière plus directe –sur la base de leur expertise- au Projet et à la stratégie CFTC : promotion du Statut du Travailleur, conseil aux DS et aux sections syndicales ;
- le réseau de communicants des structures : en place depuis mi-2005, il a pour objectif d'améliorer le partage de l'information en interne, de permettre au Mouvement d'acquérir des réflexes de communication et aussi de contribuer à une plus grande visibilité de la CFTC à tous les niveaux grâce à une expression régulière d'une même voix. Il porte les orientations et projets confédéraux.

Par ailleurs, sera engagée une démarche de rationalisation/formalisation de la relation managériale entre le permanent CFTC et sa structure de rattachement.

3.2.2.2. Développer l'existant.

Développer l'existant, c'est d'abord poursuivre et renforcer la dynamique de création, formation, animation de réseaux internes dédiés à l'accroissement de nos capacités d'action collective : chargé d'organisation/suivi des syndicats, réseau de médiateurs...

Développer l'existant, c'est ensuite anticiper et répondre aux besoins de compétences qui découlent de la mise en oeuvre de la réforme interne et de ses résultats.

Les axes de progrès passent par :

- l'accompagnement par le département développement de la nouvelle culture organisationnelle afin d'accroître les capacités managériales de nos dirigeants. Cet accompagnement suppose donc une collaboration renforcée entre l'offre de formation syndicale et l'appui en situation, par le service organisation, des équipes dirigeantes ;
- la nécessité de développer l'existant procède parallèlement de contraintes et/ou opportunités externes. En effet, la logique d'inversion des normes de la négociation sociale instaurée par la loi Fillon génère au niveau de l'entreprise un élargissement du champ de la négociation. Les conditions de validité des accords (accord majoritaire, droit d'opposition), les risques qu'ils comportent vis-à-vis des salariés (possibilité de dérogation) accroissent considérablement la responsabilité du négociateur CFTC comme de l'ensemble des équipes censé l'appuyer.

3.2.2.3. La formation au service des stratégies du mouvement et de l'efficacité des militants :

La politique de formation confédérale doit permettre l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des responsabilités syndicales et des mandats assumés par les adhérents au titre de la CFTC. Elle vise au développement de l'organisation et au renforcement de la culture CFTC fondée sur les principes sociaux chrétiens (article 30 du règlement intérieur).

A cette fin, les différents acteurs de l'Institut Syndical de Formation (Conseil de l'Institut, Responsables de Formation des unions géographiques et professionnelles, Service Formation Confédéral, formateurs et conseillers pédagogiques) s'efforcent de :

- traduire de manière cohérente, dans les plans et les actions de formation, les stratégies de développement définies par les instances ;
- prendre en compte les besoins de formation exprimés par les adhérents assumant des mandats au titre de la CFTC et la nécessaire appropriation de l'identité CFTC, qui doit guider notre action ;
- développer la formation d'une manière plus incitative. En effet, dans un environnement économique et social de plus en plus complexe et réglementé, le développement des compétences de base est primordial pour assurer un mandat. Aussi, est-il nécessaire de définir, pour chaque type de mandat, un parcours adapté de formation.

Pour ce faire, il est indispensable que les Commissions de formation des organisations s'assurent de relations de proximité avec les adhérents et que les Responsables de Formation, pleinement intégrés dans les réflexions des instances, se concertent de manière privilégiée avec les responsables de leur organisation.

L'amélioration de la performance des organisations et la mobilisation des équipes exigent la poursuite de l'effort de formation des dirigeants dans la conduite de projets et l'animation d'équipe.

La prise de responsabilité au niveau des fonctions essentielles des unions géographiques et des fédérations professionnelles doit s'accompagner d'un véritable engagement de formation - mieux elle devrait être précédée d'un parcours de formation adapté, c'est pourquoi la plus grande attention sera portée à la formation des dirigeants des syndicats.

Pour accompagner au mieux le recentrage sur les missions premières et le renforcement de l'efficacité du mouvement, les différents acteurs de L'ISF continueront de veiller à ce que les actions de formation apportent des réponses concrètes et opérationnelles aux attentes des adhérents et directement liées à l'exercice de leurs mandats. (Seront en particulier pris en compte les besoins générés par les objectifs de développement et les nouvelles conditions de validité des accords.)

La poursuite des efforts d'évaluation des actions avec le souci d'un certain "retour sur investissement" doit permettre de progresser dans cette voie.

La capacité d'influence de la CFTC dépendant tout à la fois du développement des structures et de la mobilisation cohérente du mouvement pour mettre en œuvre le syndicalisme d'inspiration chrétienne et porter ses positions, la politique de formation garde comme objectif prioritaire la diffusion et la traduction en action de l'identité de la CFTC en particulier vers les nouveaux adhérents et les dirigeants.

L'importance de ces différentes orientations et la diversité de l'offre de formation imposent de s'attacher de manière permanente au renforcement quantitatif et qualitatif du réseau de formation.

CONCLUSION

Cette motion d'orientation donne à tous les militants les repères essentiels pour l'action CFTC pendant les trois années à venir. Ce n'est pas un relevé exhaustif des projets CFTC. C'est, avant tout, un appel à mettre en œuvre, par des réalisations concrètes, le syndicalisme de construction sociale représenté par la CFTC.

Pour que "Horizon 2008" devienne réalité, il appartient donc à chacune et à chacun d'entre nous, dans son domaine d'activité de prendre les initiatives qui permettent à la CFTC de gagner en crédibilité et en visibilité.

Plus que jamais, l'énergie CFTC se nourrit de la richesse de son projet de Statut du travailleur. Ce projet fait la synthèse des grandes priorités du syndicalisme d'inspiration chrétienne, à savoir la prise en compte du parcours de vie des personnes autant que de leur parcours professionnel, la sécurisation de ces parcours, la conciliation vie professionnelle/vie familiale, la participation dans l'entreprise, l'attention aux plus

fragiles, la vigilance quant à la situation des retraités. L'énergie CFTC se nourrit aussi de l'engagement de tous :

- militants pleinement acteurs dans l'entreprise,
- permanents et retraités au service des équipes syndicales et des structures,
- l'ensemble des responsables syndicaux,

tous soucieux de rallier les syndicats européens et internationaux à la conviction CFTC que, dans l'actuel contexte de mondialisation, rien n'est inéluctable et qu'il est toujours possible d'agir pour ne pas subir.

En choisissant comme « leitmotiv » du 49^{ème} congrès, "Espérer/construire/partager", la CFTC affiche les moteurs de son action :

- **espérer** : c'est-à-dire croire en un avenir et un monde plus humain et plus juste, refuser le pessimisme ambiant ;
- **construire** : c'est-à-dire se donner les moyens de bâtir une société où l'entreprise réconciliée avec elle-même reconnaîtrait la dignité du travail humain ;
- **partager** : c'est-à-dire faire respecter le droit au travail pour tous, mettre fin aux discriminations, donner la parole à ceux qui ne l'ont pas (salariés des PME/PMI, chômeurs, exclus ...).

Au travail, pour ces trois prochaines années, espérons, construisons et partageons !