

# Recomposition du paysage syndical français

Comité Confédéral 12 juin 2008



Confédération Française de l'Encadrement CGC



## Édito

**Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins**, d'un côté celui que certains voudraient nous imposer dans la droite ligne de la négociation interprofessionnelle sur la représentativité et de l'autre celui que nous sommes en capacité de nous tracer.

C'est à cette dernière alternative que l'équipe de la direction confédérale travaille depuis début mars.

**Il s'agit pour nous de construire un nouveau pôle syndical qui soit une véritable alternative à la contestation permanente ou à la réforme de connivence.**

**Ce nouveau pôle a un triple objectif :**

- **Être un pôle réformiste**, donc un syndicat de propositions qui n'hésitera pas à organiser un rapport de force si nécessaire.
- **Être une organisation indépendante de tout parti politique**, qui couvre l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. **Organisation qui défend à la fois les salariés du secteur privé et du secteur public, tout en ayant une expression et une représentation particulière pour l'encadrement** afin d'en reconnaître et de défendre toutes les spécificités.
- **Être une organisation ouverte à tous ceux qui souhaiteront la rejoindre** et notamment les 92 % de non-syndiqués.

**L'ensemble de cette démarche devait être abordé lors de notre comité directeur extraordinaire du 17 avril.** Malheureusement, une fuite dans la presse le lundi précédent a sabordé le processus. Notre instance n'a donc pas pu tenir ses débats sereinement. Chacun étant, et c'est bien compréhensible, choqué d'apprendre un rapprochement avec une organisation syndicale par la presse et non par l'interne. Nous avons donc eu de nombreux échanges sur la forme. **Aujourd'hui, il est temps de passer au débat sur le fond du dossier.** Afin que vous puissiez vous positionner en connaissance de cause, nous partageons avec vous l'ensemble des éléments dont nous disposons. Tel est l'objet de cette brochure. Vous y trouverez les dates et les fondements de chaque organisation syndicale, des données plus approfondies sur l'UNSA et un retour sur le sondage que nous avons lancé via Opinionway. Concernant les autres organisations syndicales, nos contacts n'ont pas abouti pour le moment...

**La démarche que nous avons entreprise est historique.** En effet, depuis l'origine, le syndicalisme s'est construit à coups de divisions. **La proposition de rassemblement, que nous faisons aujourd'hui, est une première.** Cette initiative, d'un nouveau genre, a d'ailleurs reçu un accueil enthousiaste de la presse, du patronat et même du gouvernement. Cette perspective secoue également les appareils des plus gros syndicats, qui reconnaissent que la piste est bonne et qu'ils auraient sans doute dû l'initier. Ce qui ne les empêche pas de souligner toutes les difficultés du processus dans lequel nous nous lançons.

**C'est vrai qu'il faut être audacieux pour aujourd'hui proposer à d'autres organisations de construire ensemble une nouvelle force syndicale.** Mais n'est-ce pas là le fondement de notre mouvement ? **Analyser la situation factuellement sans états d'âme, faire de la prospective pour avoir une longueur d'avance et être force de proposition sont notre quotidien.**

Aujourd'hui, nous vous proposons les bases d'une nouvelle organisation. Ces bases ont été construites avec nos collègues de l'UNSA.

**Il ne s'agit pas de fusionner la CFE-CGC et l'UNSA, mais bien de construire une nouvelle organisation ouverte à tous ceux qui souhaitent la rejoindre. Rien n'a été figé ou arrangé.** Avec ce projet, **il s'agit de refuser le goulet d'étranglement** dans lequel certains essaient de nous faire passer et **d'imaginer, nous-mêmes, notre avenir.**

**La recomposition du paysage syndical**, telle qu'imaginée dans la position commune, **n'est pas inéluctable. Nous voulons et nous pouvons ouvrir le champ des possibles. Nous ne subissons pas l'avenir, il s'agit maintenant de le construire ensemble.**



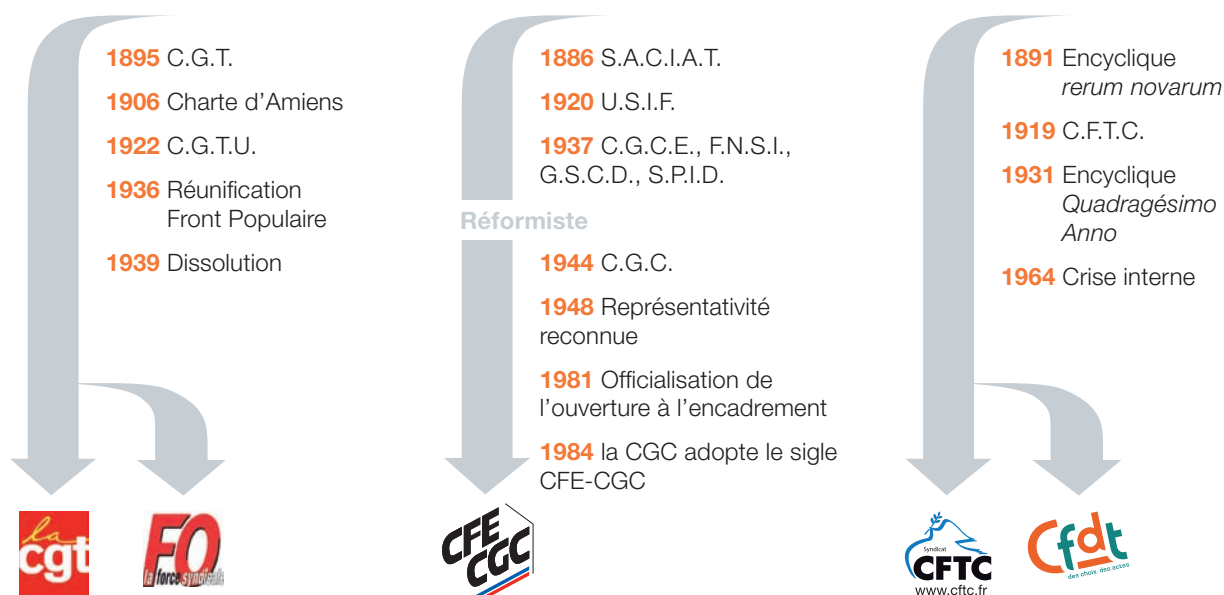
**Bernard Van Craeynest**  
Président de la CFE-CGC

## QUELQUES DATES DE LA CONSTRUCTION DES CENTRALES SYNDICALES

- Fondation de la Confédération Générale du Travail (CGT) en 1895, au Congrès de Limoges.
- Création à partir de 1905 des premiers syndicats chrétiens et fondation en 1919 de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC).
- Scission syndicale au sein de la CGT en 1922; les minoritaires, pour la plupart communistes ou sympathisants, quittant la CGT pour former la Confédération Générale du Travail Unitaire (CGTU).
- Reconstitution de l'unité syndicale à la CGT en mars 1936.
- Pendant la Guerre de 1939-1945, des décrets du 9 novembre 1940 prononcent la dissolution des Confédérations syndicales ouvrières et en outre de la Confédération générale du patronat français, du Comité des houillères et du Comité des forges. La loi du 4 octobre 1941 interdit la grève et le lock-out.
- Les confédérations ouvrières subsistent cependant dans la clandestinité: elles sont représentées au Conseil national de la Résistance.
- L'ordonnance du 27 juillet 1944 rétablit la liberté syndicale. Le principe en est à nouveau proclamé dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.
- Après la libération se constitue une nouvelle centrale syndicale: la Confédération Générale des Cadres (CGC) qui est considérée comme l'une des organisations les plus représentatives de la catégorie professionnelle des cadres. À la même époque se constituent des syndicats indépendants <sup>(1)</sup>.
- À l'intérieur de la CGT, nouvelle scission en 1947, qui rappelle celle de 1922. La minorité à tendance socialiste quitte la Centrale à laquelle elle reprochait son attachement au Parti Communiste pour constituer, au mois d'avril 1948, la « Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) ».
- Un conflit de tendances se manifeste également à la CFTC: lors de son Congrès extraordinaire de novembre 1964 une majorité se prononce en faveur d'une modification des statuts, qui se traduit par l'abandon de la référence aux « principes de la morale sociale chrétienne » et pour une nouvelle dénomination de la Centrale qui prend le titre de Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT). Cependant, les syndicats minoritaires de tendance traditionaliste se déclarent être les véritables continuateurs de la CFTC. Le 10 décembre 1981, dix syndicats ou Fédérations autonomes se réunissent pour la première fois: la FGSOA, le SNUI, la FGAF, la FADN, la FGAAC, la FAT, le SNCTA, le SNJ, la FASP, le SUACCE qui après de nombreux désistements et intégrations deviendra SUD.
- Le 12 février 1993, la Fédération de l'Education Nationale (FEN), la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF), la Fédération Autonome des Transports (FAT), la Fédération Maîtrise et Cadres (FMC) et la Fédération Générale des Salariés des Organisations de l'Agroalimentaire (FGSOA) décident de la création de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA). En juillet 1994, le Premier Ministre lui reconnaît « une indéniable représentativité ». L'UNSA siège au Conseil Économique et Social. Janvier 1998: les militants, en désaccord avec la ligne confédérale de la CGT-FO rejoignent l'UNSA.
- Sur le plan international et européen, les principales confédérations françaises sont affiliées aux organisations suivantes:
  - La CGT, La CGT-FO, la CFDT et la CFTC sont affiliées à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et à la Confédération Européenne des Syndicats (CES).
  - L'UNSA est affiliée à la CES.
- De son côté, la CFE-CGC crée la Confédération Européenne des Cadres en 1989 (CEC).

(1) La CGSI (Confédération Générale des Syndicats Indépendants) connaît une scission d'où est issue la CFT (Confédération Française du Travail). La CGSI a fusionné en 1977 avec la CFTC et la CFT s'est transformée en CSL (Confédération des Syndicats Libres).

## LES COURANTS ET LES ÉTAPES DU MOUVEMENT SYNDICAL FRANÇAIS



## L'ÉCHIQUIER SYNDICAL FRANÇAIS



### CGT Orientations:

- Recherche d'une transformation de la société
- Prône un syndicalisme de classe et de masse
- Toute forme d'action est possible pour faire aboutir les revendications. Syndicalisme contestataire et révolutionnaire

#### Thèmes d'actions privilégiés:

- Revalorisation des salaires et du pouvoir d'achat
- SMIC à 1 500 €
- Garanties sociales pour tous
- Défense d'un service public fort

La CGT incarne le syndicalisme de terrain et de masse « révolutionnaire » et politisé.

**Création en 1895**

**Nombre d'adhérents: 710 000**

**Résultats aux élections prud'homales tous collèges confondus (chiffres 2002): 32 % - section encadrement: 16 %**

**Dirigeant actuel: Bernard Thibault**



### FO Orientations:

- Alternative non politique: se veut l'incarnation de la continuité d'un syndicalisme ouvrier indépendant
- Refus d'implication dans tout projet de société: ne retient que l'intérêt direct de ses mandants
- Composantes d'origine très diverses: à la fois recherche d'une politique contractuelle réformiste et, en même temps, une part de syndicalisme plus contestataire et révolutionnaire

#### Thèmes d'actions privilégiés:

- Défense des salaires
- Défense des acquis sociaux
- Refus de toute précarité de l'emploi
- Hostilité à la participation, à l'intéressement et à l'intégration des salariés dans la vie de l'entreprise, qui reste le lieu où se cristallisent les tensions.

La CGT-FO a une image brouillée. Elle recherche le compromis et l'équilibre social par la négociation et la politique contractuelle, sans pour autant renier ses racines anarcho-syndicalistes d'avant-guerre.

**Création en 1948**

**Nombre d'adhérents: 800 000**

**Résultats aux élections prud'homales tous collèges confondus (chiffres 2002): 18 % - section encadrement: 9,5 %**

**Dirigeant actuel: Jean-Claude Mailly**



### CFDT Orientations :

- Syndicat réformiste dont l'ambition est d'orienter la société par ses propositions
- Tout pour la négociation, en évitant le conflit ; veut imposer la culture du contrat, face au tout législatif.

#### Thèmes d'actions privilégiés :

- Réduction massive du temps de travail
- Développement de la qualité de la vie au travail
- Lutte contre toutes les formes d'exclusion
- Respect des Droits de l'Homme y compris dans l'entreprise et le travail

La stratégie confédérale reste source de conflits entre dirigeants nationaux et certains militants de terrain qui ne se retrouvent pas dans le changement de cap incarné par Nicole Notat et François Chérèque.

**Création en 1964**

**Nombre d'adhérents : 800 000**

**Résultats aux élections prud'homales tous collèges confondus (chiffres 2002) : 25 % - section encadrement : 29 %**

**Dirigeant actuel : François Chérèque**



### CFTC Orientations :

- Indépendance politique et référence chrétienne
- Priorité à la négociation sur le conflit : pour la mise en place d'une gestion contractuelle des relations sociales

- Réforme de l'entreprise : le salarié doit être acteur de la stratégie de l'entreprise dans le cadre d'une organisation responsabilisante

#### Thèmes d'actions privilégiés :

- Défense des droits de la famille (hostilité au travail de nuit des femmes, au travail du dimanche...)
- Développement de la formation professionnelle
- Défense de l'enseignement privé
- Promotion de l'actionnariat et de l'intéressement, dans une entreprise qui doit être une « communauté de destin »

**Création en 1919**

**Nombre d'adhérents : 140 000**

**Résultats aux élections prud'homales tous collèges confondus (chiffres 2002) : 10 % - section encadrement : 11 %**

**Dirigeant actuel : Jacques Voisin**



### CFE-CGC Orientations :

- Syndicat catégoriel : cadres et encadrement
- Acteur du changement : impliqué, pragmatique, solidaire
- Instauration de la retraite complémentaire (AGIRC)

- Abattement de 20 % de l'impôt sur le revenu
- Création de l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC)
- Création de la section encadrement aux conseils des prud'hommes
- Création de la Confédération Européenne des Cadres (CEC)
- Création de l'observatoire du stress et de l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)

La CFE-CGC c'est l'innovation sociale, l'indépendance, la reconnaissance de la compétence et de la responsabilité, une autre vision du syndicalisme

#### Thèmes d'actions privilégiés :

- Syndicalisme de services
- Reconnaissance du fait syndical
- L'équilibre des temps de vie et l'égalité professionnelle au travail
- La hiérarchie des salaires comme élément d'équité en matière de pouvoir d'achat
- Défense du régime de retraite par répartition conjointement avec le maintien de l'AGIRC
- Conserver à l'encadrement son expression spécifique

**Création en 1944**

**Nombre d'adhérents : 160 000**

**Résultats aux élections prud'homales tous collèges confondus (chiffres 2002) : 7 % - section encadrement : 23 %**

**Dirigeant actuel : Bernard Van Craeynest**



### UNSA Orientations :

- L'UNSA s'est fixée comme objectif de promouvoir un progrès social durable, de lutter contre toutes les formes d'exclusion, de participer activement à la construction d'une Europe sociale, de défendre l'emploi et le service public.

- L'UNSA prône et pratique un syndicalisme réaliste, pragmatique, réformiste.
- L'UNSA privilégie le dialogue et la négociation pour faire aboutir les revendications de ses adhérents et pour faire progresser son projet syndical sans négliger le rapport de forces nécessaire à cet objectif.
- Valeurs républicaines de laïcité, de démocratie, de solidarité, de liberté, d'humanisme et de justice sociale,

#### Thèmes d'actions privilégiés :

- Se prononce en faveur de la construction de l'Union européenne (UE) et d'une Europe plus sociale
- Sécuriser les parcours professionnels
- Pour un service public de l'emploi unifié
- Pour une véritable politique salariale
- Retraite : une réforme à négocier
- Faire du logement une priorité nationale
- Une fonction publique au service de tous
- Lutter contre les discriminations

**Création en 1993**

**Nombre d'adhérents : 320 000**

**Résultats aux élections prud'homales tous collèges confondus (chiffres 2002) : 5 % - section encadrement : 8 %**

**Dirigeant actuel : Alain Olive**

*Il est intéressant de noter que la CFDT, malgré son statut de syndicat généraliste, réalise lors des élections prud'homales de 2002 un meilleur score dans la section encadrement que la CFE-CGC, syndicat catégoriel. Il est donc avéré aujourd'hui qu'être un syndicat généraliste n'est pas un obstacle pour obtenir la première place de la section encadrement.*



## LA REPRÉSENTATIVITÉ

### DIALOGUE SOCIAL ET POSITION COMMUNE

En 2005, le Premier ministre annonce sa volonté de réformer le dialogue social par une révision des règles de représentativité, d'une part, et par la modernisation des modalités d'élaboration des normes sociales, d'autre part.

Les rapports Chertier et Hadas-Lebel traitant de ces deux aspects ont été remis en 2006, et Gérard Larcher, ministre de l'Emploi, s'en est inspiré pour avancer des axes de réformes en 2007 pour moderniser l'élaboration des normes sociales. François Fillon a repris le flambeau en juin 2007 et saisi les partenaires sociaux afin qu'ils négocient un texte de propositions sur la représentativité. Après une intervention du président de la République et une lettre de mission du Premier ministre, fin 2007, les partenaires sociaux avaient jusqu'au 31 mars 2008 pour aboutir à un accord sur : les critères de représentativité, les règles de validité des accords, la négociation collective dans les PME, le financement des organisations syndicales, la négociation dérogatoire sur le temps de travail.

La négociation s'est déroulée entre le 24 janvier et le 10 avril 2008 pour aboutir à une « position commune », traitant de la représentativité et d'un article sur le temps de travail, signée seulement par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT. Le comité directeur de la CFE-CGC annonçait, le 17 avril, sa décision de ne pas signer un texte contenant « les germes d'une déconstruction du syndicalisme ».

Le 28 mai, après avoir reçu les seuls signataires, le ministre de l'Emploi annonce un avant-projet de loi sur la démocratie sociale directement inspiré de la position commune en ce qui concerne la représentativité et plus largement sur le temps de travail. Il sera fait appel à la négociation dans l'entreprise, en particulier à propos de l'aménagement du temps de travail, mais, « en l'absence d'accord, le cadre réglementaire s'appliquera ».

Aussitôt, la CFDT et la CGT faisaient savoir leur opposition à toute mesure de « déréglementation du temps de travail », dénonçant l'interprétation erronée qui serait faite de la position commune...

## RÉSUMÉ DE LA POSITION COMMUNE

### 1- Représentativité

Dans l'entreprise, la représentativité s'acquiert de deux façons :

- soit le syndicat est affilié à une confédération représentative ;
  - soit le syndicat est non affilié et il doit prouver qu'il remplit les critères suivants (cumulatifs et s'appréciant dans un cadre global) :
- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
  - la transparence financière ;
  - l'indépendance ;
  - le respect des valeurs républicaines ;
  - l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
  - une ancienneté de deux ans ;

Dans les deux cas (affiliation ou preuve), il s'agit d'une **représentativité « partielle » qui ne donne accès qu'au droit d'agir.**

**Le droit de négocier** s'acquiert exclusivement en remplissant les critères pour le droit d'agir et par l'atteinte d'un seuil d'audience de **10 % tous collègues confondus** des voix obtenues aux élections de CE ou à défaut DP pour les OS généralistes, et sur la base des **collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats** pour les organisations catégorielles **affiliées à une confédération catégorielle.**

Toute organisation syndicale peut s'implanter dans une entreprise dès lors qu'elle est affiliée à une confédération représentative ou qu'elle fait la preuve de sa représentativité (ancienneté, indépendance, respect des valeurs républicaines...). La représentativité reconnue à une **organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle**, au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter, lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Dans ce cadre, pour être valable, un accord collectif devra avoir été signé par un ou des syndicats totalisant 30 % des voix au premier tour et ne pas avoir fait l'objet d'un droit d'opposition des organisations majoritaires.

#### Dans la branche

La représentativité s'acquiert d'une seule façon, en remplissant les critères suivants :

- les effectifs d'adhérent et les cotisations ;
- la transparence financière ;
- l'indépendance ;

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
- une ancienneté de deux ans ;
- **une présence territoriale équilibrée au regard de l'implantation géographique de la branche**
- et une audience de 10 % (8 % à titre transitoire) établie à partir des résultats au premier tour des élections professionnelles.

À terme, la validité des accords de branche s'appréciera par la majorité d'engagement en voix.

Le projet de loi transposant cette position commune envisage une simple majorité qualifiée de 30 %.

#### Au niveau interprofessionnel

Les critères de représentativité sont les mêmes que ceux de la branche mais la notion de « présence territoriale » est remplacée la nécessité d'être représentatif dans des branches à la fois de l'industrie, de la construction, du commerce et des services... À terme, la validité des accords nationaux interprofessionnels s'appréciera par la majorité d'engagement en voix.

Le projet de loi transposant cette position commune envisage une simple majorité qualifiée de 30 %.

### 2- Dialogue social

Un groupe de travail tripartite est chargé de définir les procédures de recensement et de fiabilisation des résultats électoraux. Un groupe de travail paritaire institué par les parties signataires est chargé de faire des propositions en matière de :

- renforcement de l'effectivité de la représentation du personnel (septembre 2008),
- développement des adhésions aux organisations syndicales (1<sup>er</sup> semestre 2009),
- reconnaissance des acteurs (janvier 2009).

### 3- Financement des syndicats

Des principes de clarté, de transparence et de contrôle dans le financement des syndicats sont posés, y compris pour les organisations d'employeurs.

### 4- Dispositions particulières de la position commune

À titre expérimental, des accords d'entreprise pourront préciser les moyens de dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

## LES SYNDICATS ET LA POSITION COMMUNE

**La CGT** a signé la position commune, considérant l'instauration d'une « véritable démocratie sociale » ou, plus simplement, que « tous les syndicats seront à la même enseigne ». Elle marque une « rupture avec les principes en vigueur (...) qui permettent au patronat de conclure des accords minoritaires et de contourner l'influence réelle de la CGT ». Bernard Thibault considère, d'une manière générale, qu'il y a « trop d'organisations syndicales, pas assez de syndiqués ».

**La CFDT**, signataire de la position commune, estime qu'avec ces nouvelles règles les syndicats « donneront plus de poids aux accords collectifs ». Elle voit la démocratie sociale « légitimée » par le vote des salariés et la représentativité animée d'une « nouvelle dynamique ».

**FO** n'a pas signé ce qu'elle qualifie de « recul social, syndical et démocratique ». Elle pointe la remise en cause de la négociation de branche, donc l'existence des conventions collectives nationales » et estime que l'accord majoritaire sera prétexte à des dérogations nuisibles aux garanties sociales. Elle dénonce l'oubli de la question de la représentativité patronale qui se trouve mise « au-dessus des lois ».

**La CFTC**, rejette la position commune et parle de « Yalta du syndicalisme » et « d'apartheid social » en soulignant l'exclusion des travailleurs sans emploi et des salariés d'entreprises de moins de dix salariés des règles de l'audience syndicale. Par ailleurs, elle considère que le texte va « déplacer la construction de la norme sociale au niveau des entreprises, là où le rapport de force est le plus défavorable aux salariés ».

**La CFE-CGC**, ne l'a pas signé, considérant « les germes d'une déconstruction du syndicalisme ». Elle refuse de « cautionner le critère d'audience comme mesure du fait syndical et l'incohérence d'un système qui engendrera une déconnexion entre l'entreprise et la branche professionnelle ».

**L'UNSA**, qui n'a pas participé aux négociations déclare sa « consternation, indignation et colère ». Elle voit dans ce texte une « volonté de réduire le dialogue social et la représentation des salariés dans un champ clos où, progressivement, les deux principales bureaucraties syndicales se partageraient les rôles, les pouvoirs et les moyens qui vont avec ».



### MESSAGE DU TRÉSORIER NATIONAL DE LA CFE-CGC

Je suis persuadé et les événements nous y incitent, qu'il est impératif de faire bouger les lignes, d'affirmer que nous sommes toujours une force de proposition qui compte dans le paysage social. L'opportunité nous est donnée d'être à l'origine d'une nouvelle offre syndicale : saisissons-la ! C'est une ouverture pleine d'inconnues et sûrement d'embûches, mais subir les évolutions qui se dessinent pose des interrogations sur notre avenir. Moi je préfère agir et être acteur dans les stratégies que nous souhaitons et en définir les contours. Je compte sur votre participation à l'élaboration de ce projet.

**Hélios Insa**  
Trésorier National

## C'EST QUOI L'UNSA (UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES) ?



### Organisation

**Le Secrétariat National** est élu par le Conseil national, durant le congrès ordinaire, sur la base de ou des équipes présentées par le ou les candidats aux fonctions de Secrétaire général. Pour être recevable, toute équipe présentée par un candidat aux fonctions de Secrétaire général doit, hormis celle présentée par le Secrétaire général sortant, être soutenue par au moins six organisations syndicales membres du Conseil national, issues d'au moins quatre pôles d'activité différents, et par au moins trois unions régionales. Une organisation syndicale adhérente ou une union régionale ne peut soutenir plusieurs équipes.

Entre deux congrès, le Conseil national peut procéder, sur proposition du Bureau national, aux ajustements nécessaires.

### Secrétariat national

- Alain OLIVE, Secrétaire général
- Jean GROSSET, Secrétaire général adjoint, Conditions de travail, immigration, discriminations, secteur juridique
- Jacques BORY, Trésorier
- Dominique CORONNA, Formation syndicale, CEFU
- Elisabeth DAVID, Fonctions publiques, services publics
- Christine DUPUIS, Emploi, économie, égalité professionnelle, développement durable
- Michel GUERLAVAIS, Europe, droits et libertés, Trésorier adjoint
- François JOLICLERC, Protection sociale, prévoyance collective
- Vanessa JEREB, Institutions représentatives du personnel
- Pascal PRIOU, Développement et élections professionnelles
- Jean-Claude TRICOCHÉ, Formation tout au long de la vie, économie sociale, BIT

**Le Bureau national** est l'organe de direction de l'UNSA. Les délibérations du Bureau national sont acquiescées à la majorité des membres présents qui le composent.

*Le Bureau national est composé par :*

- les représentants des organisations adhérentes dans le cadre des pôles d'activités (36 sièges ; lorsque le Bureau National est élargi aux unions régionales et aux regroupements transversaux, les sièges attribués aux pôles sont multipliés par deux). Chaque pôle détient au moins 2 sièges, les sièges restant sont répartis entre les pôles suivant la règle de la proportionnelle.
- les membres du Secrétariat national.

Le Bureau national est élargi au moins deux fois par an, aux représentants des unions régionales, (chaque union régionale détient un siège) et aux représentants des regroupements transversaux (chaque regroupement transversal est représenté au Bureau national par deux délégués).

**Le Conseil national** définit les grandes orientations de l'UNSA dans le cadre des mandats adoptés par le congrès. Il doit se réunir au moins une fois par an, la réalité est de deux fois.

*Le Conseil national est composé par :*

- des représentants des organisations adhérentes dans le cadre des pôles d'activité, 130 sièges sont attribués aux représentants des pôles d'activité désignés par les organisations syndicales, chaque pôle détient au moins 6 sièges, les sièges restant sont répartis entre les pôles suivant la règle de la proportionnelle.
- des représentants des **unions régionales, 65 sièges** sont attribués aux représentants des unions régionales, chaque union régionale détient au moins deux sièges.
- les membres du **Secrétariat national**,
- des représentants des **regroupements transversaux**. Chaque regroupement transversal est représenté au Conseil national par quatre délégués.

Lors du Conseil national, les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

**Le Congrès** se réunit tous les 3 ans, environ 800 délégués.

Le Congrès est l'instance suprême et souveraine de l'UNSA. Il en contrôle le bon fonctionnement, détermine les orientations générales et arrête les revendications interprofessionnelles.

Le Congrès délibère sur le rapport d'activité, ainsi que sur les rapports, motions et résolutions présentées. Il peut modifier les statuts de l'UNSA dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution, conformément aux articles 20 et 21 des statuts.

Le Congrès est constitué des délégués représentant les organisations syndicales adhérentes, les unions régionales, des membres du Conseil National.

Le calcul des mandats et des délégués se fait sur la base des moyens perçus et affectés au titre des cotisations par le Bureau national pour les trois exercices précédant la tenue du Congrès. Le nombre des mandats que détiennent les organisations syndicales et les unions régionales pour la représentation au Congrès est fixé suivant la règle de la proportionnelle selon les règles suivantes :

- règle des 2/3 pour les organisations syndicales et 1/3 pour les unions régionales que l'on retrouve dans toute la vie statutaire de l'UNSA.
- les membres du Conseil national délégués au Congrès, détiennent chacun 1 mandat.

### Les Unions territoriales

- nombre d'unions régionales : 29 (métropole, DOM + TOM)
- nombre d'unions départementales : 1 par département sauf DOM et TOM
- nombre d'unions locales : plus de 500

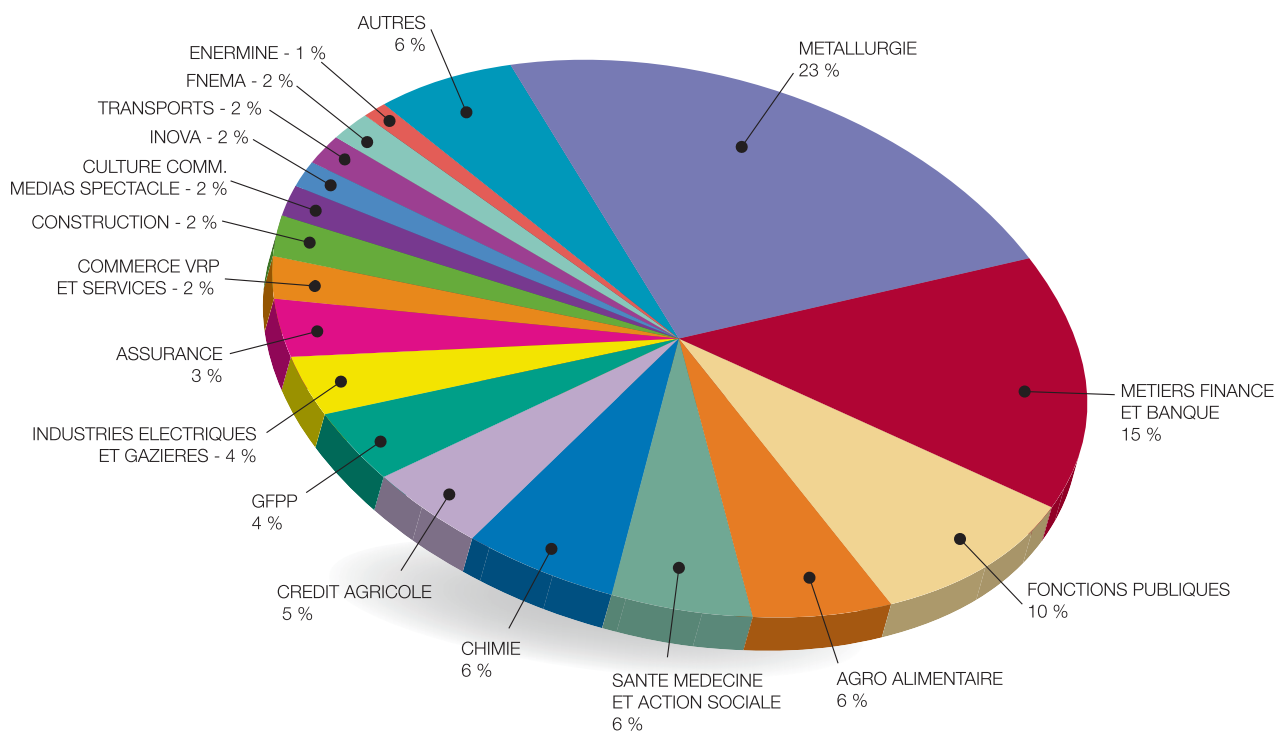
### Ses valeurs

- **Républicaine** : l'UNSA œuvre pour le respect des principes énoncés par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. Elle se revendique du camp du progrès social et combat pour le respect des libertés démocratiques et refuse toute forme de racisme et de discrimination
- **Indépendante** : aucun lien structurel avec un parti politique. Elle défend un syndicalisme de transformation sociale qui agit sur toutes les questions touchant la vie de la cité. L'UNSA n'est pas un regroupement corporatiste
- **Laïque** : principe fondamental et moderne, garant de la liberté de conscience et de tolérance mutuelle
- **Européenne** : l'UNSA est membre de la Confédération Européenne des Syndicats. Elle agit dans la CES afin que la construction européenne combine harmonieusement les dimensions sociale, économique et environnementale. Elle souhaite que l'Union Européenne soit une réelle union politique et sociale gouvernée par des institutions démocratiques, transparentes et efficaces. L'UNSA considère que l'échelon européen est un niveau incontournable du fait de l'impact de la législation européenne sur la situation des salarié(e)s
- **Réformiste** : l'UNSA privilégie la négociation qui doit savoir concilier des intérêts contradictoires en vue d'aboutir à un compromis. L'UNSA considère que les salarié(e)s ont tout à gagner à avoir un système de négociation collective efficace. L'UNSA constate que la politique contractuelle est en panne. L'UNSA réclame un dialogue social rénové en France. L'UNSA s'oppose à toute offensive visant à affaiblir les réglementations protégeant les salarié(e)s, que ce soit le Code du Travail ou le Statut de la Fonction Publique
- **L'UNSA se veut une force** : de proposition, d'action pour établir un rapport de force de négociations sans complaisance et sans compromissions.
- **Autonome** : les syndicats et les fédérations de l'UNSA sont libres de leurs revendications et de leurs actions dans leur champ de responsabilité ; L'UNSA respecte l'identité de ses composantes dans leur fonctionnement interne, leur démarche syndicale, dans leur expression publique. L'autonomie permet de faire vivre un syndicalisme de terrain en prise directe avec les salarié(e)s. **L'autonomie s'arrête cependant lorsque la cohérence de l'UNSA est mise en cause par un non-respect de ses statuts et de sa charte des valeurs.**

## Présentation comparative

	UNSA	CFE-CGC
Date de création	12 février 1993	15 octobre 1944
Représentatif	Non	Oui
Nombre d'adhérents	320 000 20 % secteur privé, 80 % secteur public Taux de féminisation 60 %	160 000 Taux de féminisation 25 %
Fourchette montant de cotisation (par union ou confédération)	50 à 250 euros (dont 10 euros pour l'union)	40 à + 300 euros (dont 47,20 euros pour 4 timbres confédéraux)
Circuit de la cotisation	Syndicat à fédération ou union	Syndicat à fédération à confédération
Nombre de salariés	Environ 27 dont 26 au siège et 1 pour l'union régionale Rhône-Alpes	Environ 90 dont 67 au siège
Organisation fédérations ou pôles	<b>8 pôles</b> : unsa2A (agro +agri), un pôle banques assurances établissements financiers, un pôle commerce-hôtellerie-tourisme, un pôle audiovisuel communication information et spectacle, un pôle industrie, un pôle services et activités diverses, un pôle transport, un pôle services fonctions publiques Plus un pôle transverse: UNSA retraités, UNSA Cadres Au total + 1500 entités adhérentes à l'UNSA du syndicat d'entreprise au syndicat national	<b>14 Fédérations</b> : métallurgie, fonctions publiques, banques, assurances, agroalimentaire, chimie, ieg, fnema, commerce, fass, construction, innova, gfpp, F2c <b>Fédération transverse</b> : UNIR (retraités) Au total 32 entités adhérentes à la CFE-CGC
Organisation Unions territoriales	29 unions régionales, 1 union départementale par département, 500 unions locales	22 unions régionales, 102 unions départementales, environ 300 unions locales
Instances	<b>Secrétariat national</b> : 11 membres, réunion chaque lundi  <b>Bureau national</b> : instance décisionnaire : Secrétariat national + 36 représentants des pôles, se réunit 6 fois par an  <b>Bureau national élargi</b> : bureau national + 36 suppléants des pôles + 26 représentants des régions, se réunit 6 fois par an, de fait, <b>le bureau national se réunit quasiment uniquement dans sa forme élargie au moins 6 fois par an.</b>  <b>Conseil national</b> : secrétariat national + 130 représentants des pôles + 65 représentants des régions + invitation de toutes les UD avec droit d'expression mais pas droit de vote, se réunit 1 fois par an, en réalité 2 fois par an.  <b>Congrès</b> : répartition des voix 2/3 pour les pôles et 1/3 pour le territoire, se réunit tous les 3 ans, environ 800 participants	<b>Bureau national</b> : direction confédérale + 7 secrétaires nationaux = 10 membres, se réunit chaque lundi  <b>Comité Exécutif Confédéral</b> : bureau national + 12 délégués nationaux = 22 personnes  <b>Comité Directeur</b> : instance d'information Comité exécutif confédéral + 14 fédérations + 1 rapporteur du collège territorial (unions régionales) + 1 représentant UNIR (retraités) = 38 personnes, se réunit 1 fois par mois  <b>Comité Confédéral</b> : instance décisionnaire, comité exécutif confédéral + représentants des fédérations + représentants des unions régionales, se réunit 2 fois par an  <b>Collège territorial</b> : 22 présidents d'unions régionales ou leur représentant + 1 membre du bureau national, se réunit 1 fois par mois  <b>Congrès</b> : 700 membres, tous les 3 ans

## POIDS DES DIFFÉRENTES FÉDÉRATIONS CFE-CGC



## EXTRAITS DE LA REVUE DE PRESSE

**L'express.fr 14/04/2008**  
**CGC et Unsa : en route vers la fusion**  
**Corinne Lhaïk**

Les deux organisations devraient annoncer leur mariage jeudi prochain, une première dans l'histoire syndicale depuis 1945. La CFE-CGC, présente chez les cadres, et l'Unsa, active chez les fonctionnaires, tirent ainsi les conséquences du prochain changement des règles de représentativité.

Deux syndicats, la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), réunissent leurs instances dirigeantes, le 17 avril, et pourraient bien annoncer leur mariage. Ce serait une première depuis la fin de la Seconde guerre mondiale. La réunion de jeudi a pour but de définir les bases d'un éventuel rapprochement puis d'une fusion.

Chacune des deux organisations a pris conscience de ses faiblesses. La CFE-CGC, syndicat de cadres, compte peu d'adhérents, mais elle bénéficie du statut envié d'organisation représentative. Ce qui lui donne d'office le droit d'être présente dans les entreprises, de négocier et de signer des accords.

À l'inverse, l'UNSA, de création plus récente, notamment présente dans la fonction publique, se bat depuis des années pour faire reconnaître sa représentativité. La fusion permettrait à chacun des deux syndicats d'épouser les avantages de l'autre. Il y a dix ans déjà, ils avaient esquissé un rapprochement. Le changement prochain des règles de représentativité des syndicats - une « position commune » est sur le point d'être approuvée par certains d'entre eux a donné un coup d'accélérateur aux épousailles.

### Les Échos du 15/04/2008 La CGC et l'UNSA prêtes à fusionner

Fusionner la CGC et l'Unsa. L'idée avait déjà agité les deux syndicats il y a une dizaine d'années, à l'époque où Jean-Luc Cazettes présidait la confédération de l'encadrement. En ces temps de réforme de la représentativité, elle est revenue au goût du jour. Selon une information parue hier sur le site Internet de « L'Express », les deux centrales « devraient annoncer leur mariage jeudi prochain ». Officiellement, aucune d'elles n'a confirmé la nouvelle. Mais, de sources concordantes, la fusion, aboutissement de tractations qui auraient commencé il y a un mois, devrait être rendue publique lors d'une conférence de presse vendredi, au lendemain de la réunion des instances de chacune des organisations. Pour qu'elle soit lancée, il faut en effet que le bureau national de l'Unsa et le comité directeur de la CGC, qui doit se prononcer sur la « position commune » concernant la représentativité syndicale, aient donné leur aval. Les directions des deux centrales ont fait un calcul simple : les contours de la réforme de la représentativité dessinés par la négociation qui s'est achevée jeudi vont leur poser problème. L'Unsa, dont l'audience aux élections professionnelles est actuellement évaluée à 2,1 % par le ministère du Travail a constaté que l'implantation dans les entreprises, 8 % dans les branches et l'interprofessionnel). Les directions des deux centrales ont fait un calcul imposés élevés (10 % dans les entreprises, 8 % dans les branches et l'interprofessionnel). Quant à la CGC, elle n'a obtenu qu'un sursis pour sa représentativité au titre de l'encadrement, même si son échéance n'est pas fixée et ne voit pas d'un bon œil l'arrivée d'accords majoritaires.

Très complémentaires

L'Union nationale des syndicats autonomes, créée en 1993 après l'explosion de la Fédération de l'Education nationale, est surtout présente dans la fonction publique où son audience atteint 13 % alors que celle de la CGC est quasi inexistante (2.6 %). Fondée en 1944 la Confédération générale de l'encadrement est surtout présente dans le privé. Hors candidatures non syndiquées, elle recueille 35 % des voix des cadres aux élections aux comités d'entreprise mais 8,2 % seulement toutes catégories confondues. Les deux syndicats ont l'avantage d'être très complémentaires en termes d'implantation, sauf dans la police, où leurs organisations sont à couteaux tirés. Toutefois, il va falloir en convaincre leurs structures. D'autant que le secret des tractations a été bien gardé. Certaines fédérations n'ont donc appris qu'hier leur existence.

### Le Figaro Économie 16/04/2008 L'Unsa et la CGC bientôt rejointes par la CFTC ?

Anne Jouan

SOCIAL

La centrale chrétienne, qui connaît actuellement des divisions profondes, envisage à terme de rejoindre les cadres et l'Unsa. Une attitude qui ne serait pas sans poser problème. Nouvel épisode d'un feuilleton qui au fil des jours prend toutes les allures d'une saga. Selon nos informations, la centrale chrétienne rejoindrait à terme la CGC et l'Unsa. « Il est clair que pour continuer à exister, les rapprochements vont se poursuivre », finalisé la semaine dernière, on pronostique des évolutions possibles après le congrès de Strasbourg en octobre et surtout après les prud'hommes de décembre. L'idéal pour certains serait de créer un « bloc réformiste » composé de la CFTC, de la CGC, de l'Unsa et... de FO pour damer le pion des deux grands syndicats, CGT et CFDT. « Ce serait rigolo et ce serait un sacré boomerang à destination de la CGT et la CFDT », note un cadre de la CFTC. Jacques Voisin, le président de la CFTC avoue avoir rencontré le patron de l'Unsa, Alain Olive en septembre - et ce contre la volonté du bureau -, pour parler de « coopération » et « pour resserrer nos liens ». « Nous gardons des contacts », admet-il. Mais pour Joseph Crespo, le challenger de l'actuel président qui remet en jeu son mandat en octobre, cette fusion Il serait une grosse erreur, car la CFTC n'est pas à vendre ». Il promet que s'il remporte la présidence du syndicat, « 1 il est hors de question de rejoindre qui que ce soit ». Chez FO, cette idée de « bloc réformiste » fait doucement sourire. « Ce n'est pas possible de décider de telles unions uniquement avec des décisions d'état-major, observe un cadre de FO. Comment la CGC et l'Unsa peuvent-elles s'entendre dans la police ou à Air France où ces deux syndicats se détestent ? ». Autre difficulté à cette virtuelle alliance, l'animosité existant entre l'Unsa et FO. « Un mariage de raison » Ces reconstitutions et le « mariage de raison » entre la CGC et l'Unsa selon l'expression d'un syndicaliste, « le mariage de la carpe et du lapin » selon un autre, sont l'une des conséquences de la « position commune » qui redéfinit les règles de la représentativité des organisations syndicales. Fortement implantée dans le public avec ses 12,5 % d'audience aux élections professionnelles, l'Unsa - qui contrairement à la CGC n'est pas reconnue représentative aujourd'hui -, est beaucoup moins présente dans le privé, voire quasi inexistante. Pour la CGC, c'est l'inverse. À cela s'ajoute le fait que les seuils arrêtés par les partenaires sociaux pour accorder la représentativité (10 % dans les entreprises et 8 % dans les branches) vont constituer pour l'Unsa le parcours du combattant. Pour sa part, la centrale des cadres craint notamment la mise en place des accords majoritaires. Les fiançailles entre la CGC et l'Unsa ne deviendront officielles qu'en fin de semaine, après réunion des instances respectives des deux syndicats. Le renforcement d'un syndicat par fusion avec un autre va dans le bon sens ». Pour la présidente du Medef, la réforme de la représentativité aura « un effet structurant sur le paysage syndical et sur le mode de travail avec les entreprises et les organisations patronales ».

Un effet structurant immédiat !

## Entreprise et Carrières 22/04/2008

### La CFE-CGC et l'Unsa engagent leur rapprochement

#### Emmanuel Franck

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE Tirant les conséquences de la position commune du 10 avril, l'Unsa et la CFE-CGC ont annoncé, la semaine dernière, qu'elles engageaient leur rapprochement. A la fin de la semaine dernière, toutes les organisations patronales et syndicales, sauf la CFDT, avaient donné leur avis sur la position commune du 10 avril relative à la représentativité des syndicats (Entreprise & Carrières n° 902). La CGT, le Medef et la CGPME s'étaient exprimés pour. FO, la CFTC, la CFE-CGC et l'UPA, contre. La CFDT doit encore réunir ses instances les 23 et 24 avril avant de se prononcer, mais elle devrait approuver le texte. La « position commune » devrait donc être « minoritaire », au sens où seuls deux syndicats de salariés sur cinq l'approuvent. Ce texte n'ayant pas de valeur normative, reste à savoir dans quelle mesure les pouvoirs publics suivront ses recommandations, puisque le ministre du Travail s'est engagé à ce qu'il serve de « base de travail au gouvernement pour élaborer un projet de loi ». Nouvelle offre quoi qu'il en soit, la CFE-CGC et l'Unsa, toutes deux opposées à la position commune, ont tiré les conséquences des nouvelles règles que propose le texte. Leurs directions ont reçu mandat, le 17 avril, pour « engager un processus de rapprochement avec la CFE-CGC » (dixit un communiqué de l'Unsa) et pour continuer « d'explorer avec d'autres organisations, dont l'Unsa, les pistes d'une nouvelle offre syndicale », selon la CFECGC. Son comité confédéral fera un point sur le dossier le 12 juin. L'Unsa rappelle que la décision appartient, en dernier ressort, à son congrès, prévu pour mars 2009. « Que le phénomène soit impulsé par le haut ou par le bas, le paysage syndical sera modifié en profondeur », déclare Jean-Dominique Simonpoli, directeur de l'association Dialogues. Il n'y a pas eu de fusion de syndicats depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Le président de la CFTC, Jacques Voisin, dont l'organisation a aussi beaucoup à perdre à voir entrer en vigueur de nouvelles règles de représentativité, a démenti toute volonté de rapprochement avec l'Unsa.

Seuil des 8 %.

La position commune prévoit, notamment, que la représentativité des syndicats soit conditionnée, dans les branches et l'interprofessionnel, à l'obtention d'une audience de 8 % aux élections professionnelles, dans un premier temps, puis de 10 % à l'issue de cette période transitoire. Selon les dernières estimations de la Dares, la CFTC obtient, au niveau national, 6,8 % des suffrages aux élections de comités d'entreprise, la CFE-CGC, 6,6 %, et l'Unsa, 2,2 %. Une fusion entre la CFE-CGC et l'Unsa donnerait, arithmétiquement, à la nouvelle entité, une audience un peu inférieure à 9 %, ce qui lui permettrait de franchir le seuil fatidique des 8 %. Une telle fusion n'a pas que des avantages. Outre qu'elle peut faire fuir des électeurs, la question du seuil de représentativité se pose de nouveau à l'issue de la période transitoire. De plus, en fusionnant avec l'Unsa, la CFE-CGC perd sa spécificité de syndicat catégoriel, qui lui permet de revendiquer que sa représentativité soit calculée dans le collège cadre, où elle pèse 27,5 % des suffrages, et non plus 6,6 %.

## L'AVIS D'UN EXPERT

### Le scepticisme comme mode de pensée : Une prime aux conservatismes



**Jean KASPAR**

Consultant en stratégies sociales  
Newsletter N°22 JK consultant  
Décrypter le Social

L'évocation d'un éventuel projet de fusion entre l'UNSA et la CFE-CGC a donné lieu à une série de commentaires plus affligeants les uns que les autres. On a ainsi pu lire ou entendre des formules comme : « *le mariage de la carpe et du lapin* », « *un big-bang syndical* », « *une arithmétique sommaire* », « *un séisme dans le paysage syndical* » ou encore « *quel intérêt d'une telle fusion ?* ». Très souvent ce sont les mêmes qui colloquent, dissertent, commentent ou critiquent l'émiettement syndical français, la division des organisations syndicales et leur incapacité à construire, dans la durée, des convergences.

Pour ma part, je me réjouis de voir que deux organisations syndicales se posent la question de leur éventuelle refondation. C'est un acte courageux, lucide qui peut être porteur d'avenir.

Courageux, parce qu'elles devront préciser le sens de leur démarche en montrant que cela peut devenir autre chose qu'une simple addition. Courageux, parce qu'il faudra apprendre à travailler ensemble, dépasser chacune leur histoire pour construire une culture et une histoire communes. Courageux enfin, parce qu'il faudra convaincre leurs militants et leurs adhérents pour que ces derniers ne restent pas enfermer dans leur patriotisme organisationnel et cela ne sera pas la chose la plus facile.

C'est aussi un acte lucide. L'émiettement syndical est le résultat de l'histoire et d'un enfermement idéologique pour certains. S'il ne faut pas ignorer l'histoire et les différences qui peuvent exister entre les organisations syndicales, il ne faut pas non plus rester prisonnier de l'histoire ou faire des différences entre les organisations syndicales, des frontières infranchissables. Ce qui doit compter, ce n'est pas le regard nostalgique sur le passé mais les défis que le syndicalisme doit relever pour continuer à être un producteur de justice, d'émancipation, de solidarité et de liberté.

L'émiettement syndical de notre pays n'est bon ni pour le syndicalisme, ni pour l'efficacité du dialogue social, encore moins pour les salariés. Le chemin choisi par l'UNSA et la CFE-CGC n'est pas facile. Il est semé d'embûches et de difficultés. Par cet acte, ces deux organisations traduisent concrètement l'idée qu'un syndicat n'est pas une fin en soi. Il est un outil indispensable au progrès économique, social, culturel et démocratique et comme tout outil, le syndicalisme doit s'adapter, évoluer et éventuellement se reconfigurer pour être toujours plus efficace. D'autres pays l'ont fait. Pourquoi le syndicalisme français serait-il condamné à être incapable de transcender son histoire pour un avenir plus prometteur ?

Entre le scepticisme et l'optimisme, je choisis l'optimisme de la raison et de la volonté pour juger un tel événement.

« *Une civilisation qui s'avère incapable de résoudre les problèmes que suscite son fonctionnement est une civilisation décadente.* »

Aimé CESAIRE

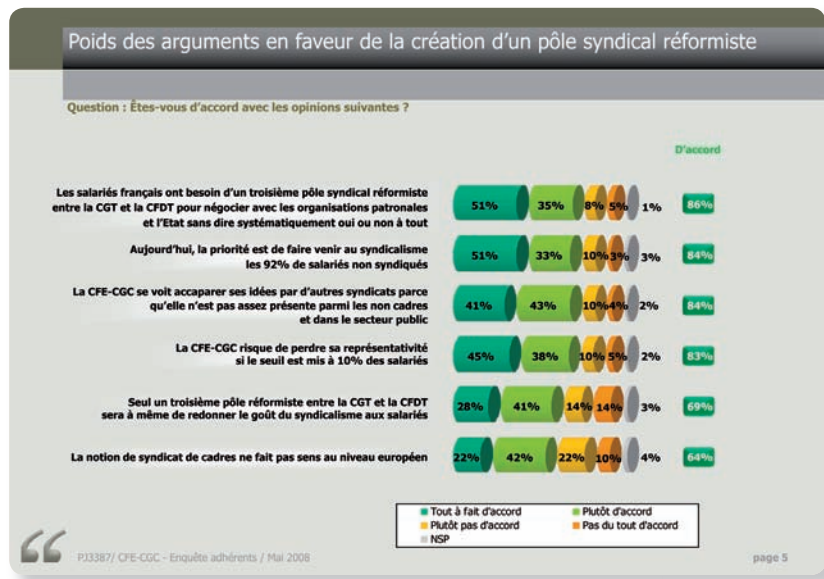
Discours sur le colonialisme - 1950

## RÉSULTATS DU SONDAGE OPINIONWAY

Les adhérents de la CFE-CGC qui ont répondu à ce questionnaire sont à 83 % conscients du fait que la Confédération de l'encadrement pourrait perdre sa représentativité légale dans le cadre du changement prévu de la législation.

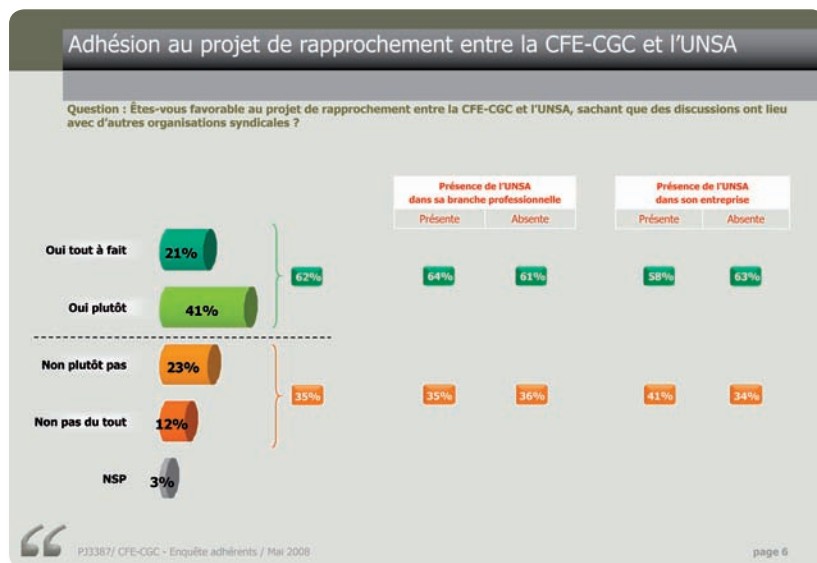
Les adhérents se déclarent également très conscients de la faiblesse du syndicalisme au sein du salariat français, puisque 84 % d'entre eux estiment que la priorité du moment est de faire venir au syndicalisme les 92 % de salariés non syndiqués.

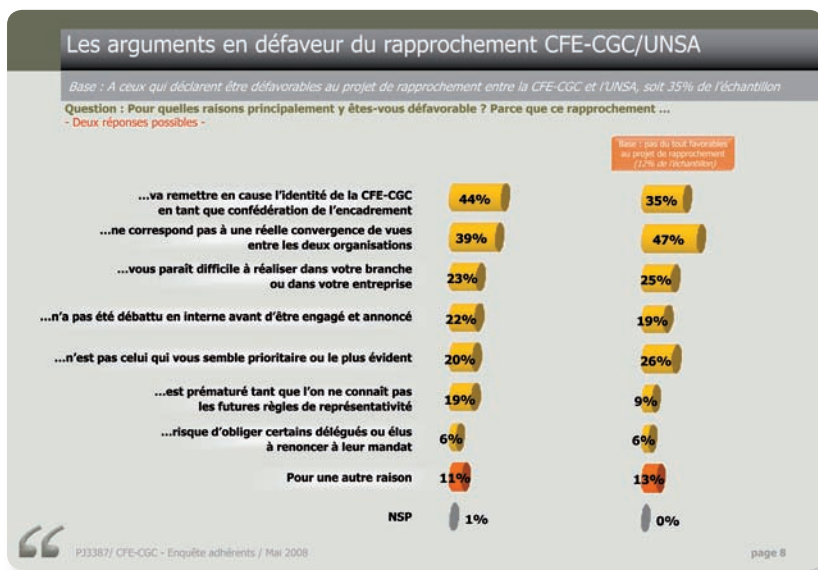
86 % des adhérents estiment en outre que les salariés français ont, dans leur ensemble, besoin d'un troisième pôle réformiste. La CGT étant perçue comme peu encline à trouver des compromis et la CFDT faisant trop de concessions. Cette opinion en entraîne deux autres, avec quelques nuances supplémentaires : les adhérents estiment en effet à 84 % que la CFE-CGC se voit accaparer ses idées parce qu'elle n'est pas assez présente parmi les non cadres et dans le secteur public et 83 % que la CFE-CGC se voit accaparer ses idées parce qu'elle n'est pas assez présente parmi les non cadres et dans le secteur public et 69 % estiment en outre que seul un troisième pôle réformiste serait à même de faire venir au syndicalisme de nouveaux salariés.



62 % des adhérents se déclarent favorables au projet de rapprochement avec l'UNSA, tandis que 35 % s'y déclarent opposés. Il s'agit d'une adhésion majoritaire mais nuancée, en particulier de la part des adhérents qui militent dans une entreprise où l'UNSA est présente

(58 % favorables). Trois raisons principales expliquent cette adhésion : 52 % des adhérents favorables estiment que ce rapprochement peut déboucher sur la naissance d'un nouveau syndicat plus attirant pour les salariés et à même d'atteindre le niveau de représentation et la capacité de négociation de la CGT et de la CFDT. 50 % estiment par ailleurs que ce rapprochement est nécessaire pour préserver la représentativité légale de la CFE-CGC et 49 % estiment en outre qu'il donnera une image moins catégorielle de la confédération.





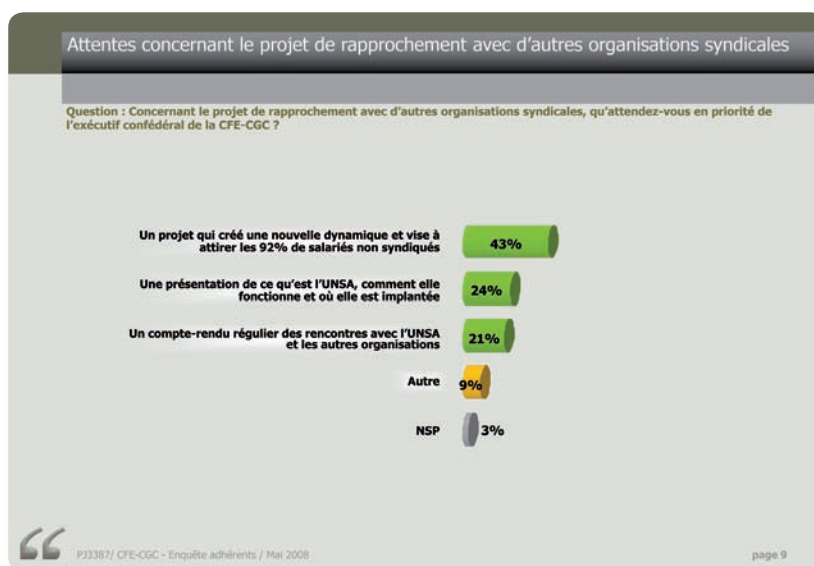
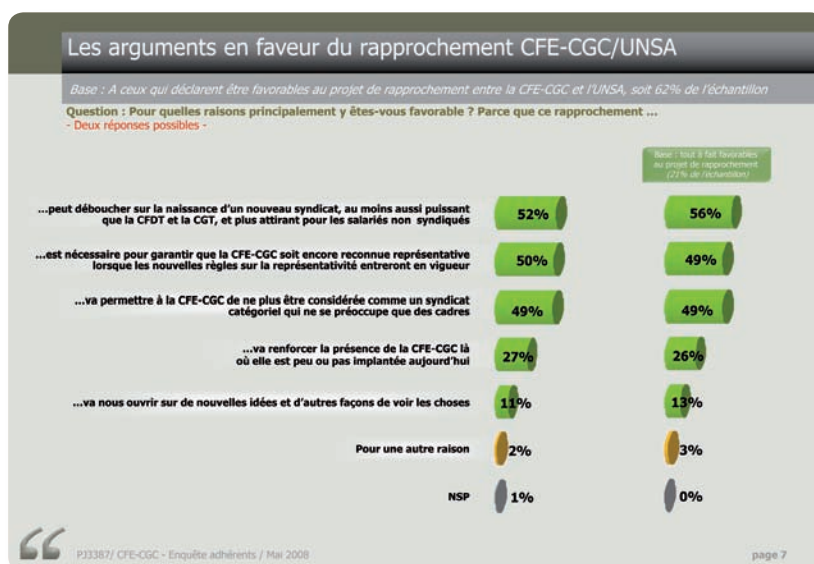
Les 35 % d'adhérents hostiles au rapprochement évoquent principalement deux préoccupations. Une est plus répandue et une autre plus spécifiquement évoquée par les militants les plus hostiles.

La première, citée par 44 % des adhérents hostiles, est la remise en cause de l'identité de la CFE-CGC en tant que Confédération de l'encadrement.

La seconde, évoquée par 35 % des adhérents hostiles et 47 % des adhérents très hostiles, est l'absence d'une réelle convergence de vues entre les deux organisations.

Si les adhérents souhaitent que le rapprochement annoncé puisse aboutir à la naissance d'une nouvelle organisation plus dynamique, ils ne perçoivent donc pas encore bien les bénéfices autres que tactiques que l'on peut en attendre.

C'est sans doute pourquoi la principale attente désormais exprimée à l'égard de la CFE-CGC dans le cadre de ce rapprochement porte sur la présentation d'un projet qui lui donnerait un contenu plus stratégique que tactique en l'ouvrant sur une nouvelle dynamique permettant de faire venir au syndicalisme les 92 % de non syndiqués (43 %).



## PROJET DE PROCESS ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

### Deuxième semestre 2008

- 1- Études juridiques sur les conséquences possibles (en l'état actuel de notre connaissance de ce que pourrait être la future loi) de notre rapprochement en terme de représentativité.
- 2- En juillet / Septembre (au plus tard): séminaire du comité directeur avec l'apport d'un expert de la « conduite du changement » afin de définir ensemble en quoi notre réformisme se différencierait de ceux qui actuellement s'en réclament tout en gardant intact nos spécificités.
- 3- Rencontres entre fédérations et syndicats de chaque branche professionnelle pour évaluer les points de convergences et de divergences mais aussi pour mesurer les impacts en termes de représentativité dans la nouvelle organisation.
- 4- Un groupe de travail composé de présidents de fédérations et de membres du bureau national réfléchira à ce que pourrait être la structuration type des branches professionnelles et de l'inter-pro.
- 5- Concertations régulières et ponctuelles des secrétaires nationaux des deux organisations sur les dossiers sociaux d'actualité afin que l'une et l'autre commencent à délivrer des messages cohérents.

Les résultats des différents groupes de travail seront exposés et examinés en décembre 2008 lors d'un comité confédéral.

Chaque groupe de travail recevra une lettre de mission définissant le cadrage de son travail et de ses objectifs ainsi que la date de restitution souhaitée.

Les différents sujets seront abordés et restitués lors de chaque comité directeur.

Les salariés seront informés et associés à chaque étape.

### Premier semestre 2009

Un groupe de travail sera mis en place pour travailler sur les statuts et compléter les premiers travaux de structuration professionnelle et de structuration territoriale.

Une étude sera réalisée afin de mesurer l'actif et le passif de chaque organisation, les circuits des cotisations, les subventions, les salariés, les méthodes de gestion, les systèmes informatiques, comptables...

Le comité confédéral de juin 2009 devra alors valider la date de l'éventuel congrès fondateur de la nouvelle entité.

## CONCLUSION

### LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

Construire un pôle syndical réformiste, vrai, qui ne soit ni d'opposition de principe, ni de connivence est une énorme gageure... Et pourtant, nous l'avons entrepris! Nous voulons creuser les fondations de la nouvelle maison après 48 ans de paysage syndical pétrifié! Pour réussir, il nous faudra tourner 3 clés sans lesquelles toute refondation sérieuse serait compromise : être convaincus qu'il y a matière et circonstances à la réforme; ne pas avoir peur des incertitudes de la nouveauté; surmonter les réflexes identitaires.



**L'esprit de réforme** est logiquement contre nature pour ceux qui sont installés dans leurs certitudes et tout aussi logiquement il habite ceux qui ne le sont pas...

Mais, au début de ce 21<sup>ème</sup> siècle, les premiers sont proches des seconds, tant il est vrai que la paupérisation des classes moyennes, les conditions de travail dégradées, les tendances individualistes rapprochent, consciemment ou non, cette multitude de gens rejetés à la marge pour causes d'accidents de la vie, d'évictions professionnelles, de non-intégration à notre société. Conscients de ce mouvement en cours, nous savons qu'il nous faut changer notre modèle social pour mieux l'intégrer à l'Europe et lui permettre d'affronter la mondialisation.

Plutôt que le non systématique ou le oui politiquement correct, nous proposons soit d'initier les réformes, soit de répondre « pourquoi pas » si patronat ou gouvernement nous invitent à discuter leurs propositions.

De tout temps, **la nouveauté** bouscule l'ordre établi, dérange non seulement ceux qui l'ont imaginé, mais aussi ceux qui s'y sont installés... La nouveauté contient toujours son lot d'incertitudes et une certaine mesure, non fondée a priori, mais réelle, de risques!

Acceptons cela tout en tentant de limiter le plus et le mieux possible cette peur de perdre. Il y a tant à gagner! L'adaptation constante à l'environnement est le plus sûr moyen de continuer à exister. Il nous faut en être les auteurs pour mieux vaincre nos angoisses, plutôt que des spectateurs qui subissent et sont soumis à l'usure du temps.

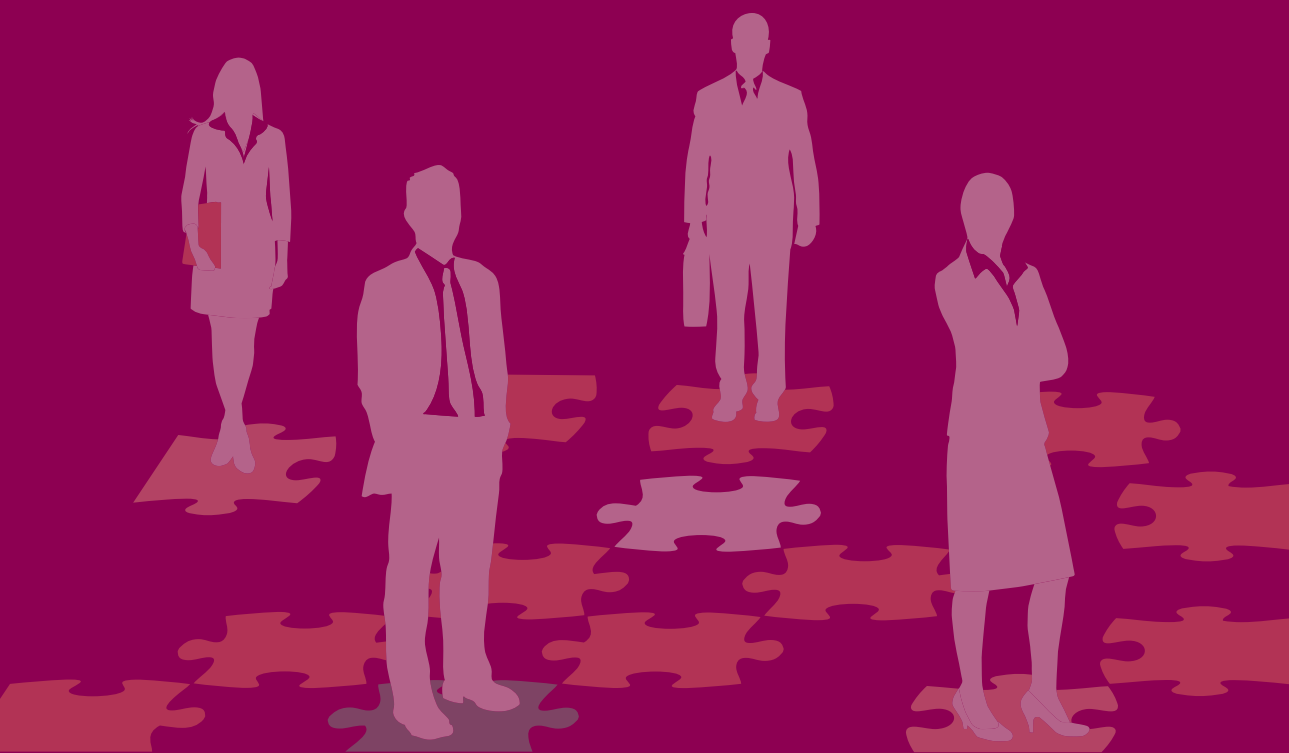
Surmonter **les réflexes identitaires** est un obstacle énorme. Nous nous sommes, les uns et les autres, engagés sous une bannière syndicale, pour défendre des valeurs.

Ce drapeau est un symbole fédérateur indéniable, un signe de reconnaissance précieux qui depuis la nuit des temps galvanise les énergies et stigmatise le nationalisme... et les comportements identitaires. A cet égard, l'exemple de la France dans l'Europe et le sort du référendum constitutionnel reflètent l'ampleur de la tâche.

Malgré cela, en conscience, il nous faut nous abstraire de ces réflexes si l'on veut reconstruire une nouvelle entité. Au-delà de la bannière, nous représentons des salariés, portons leur parole, défendons leurs intérêts individuels et collectifs. C'est notre raison d'être. Elle s'impose avant toute autre identification, même celle de l'enseigne ou du drapeau.

De fait, le lien possible entre toutes les composantes du paysage syndical est la reconnaissance de valeurs que nous pouvons partager. Dès lors que nous nous reconnaissons en elles et dans notre manière de les mettre en œuvre, nulle barrière ne saurait s'imposer à nous. Il nous appartient à tous aujourd'hui, de travailler ensemble à la construction des fondations. Je vous remercie d'avance de votre active et riche participation à ce travail, à notre travail, celui de la construction de notre avenir.

**Gérard Labrune**  
Secrétaire Général



**Confédération Française de l'Encadrement CGC**