

Edito

Bien préparer le congrès de Tours

Le 47^{ème} congrès de la Confédération aura lieu à Tours, du 7 au 11 juin 2010. La FGTE vous propose dans ce numéro d'Actualités une lecture du projet de résolution en attirant l'attention des syndicats sur les points qui, à nos yeux, méritent, peut être plus que d'autres, le dépôt d'amendements. Les services publics et les retraites font l'objet de deux encarts particuliers. Ces deux sujets sont au cœur d'une politique gouvernementale lourde de conséquences pour les salariés, et sont aussi au cœur d'un débat sur un choix de société.

Notre lecture « critique » devrait permettre, à tous, d'engager les débats nécessaires sur le projet de résolution.

Sur bien des aspects, ce projet de résolution prend en compte des revendications longtemps portées, souvent par la seule FGTE. Il en est ainsi de la question du partage des richesses et de la fiscalité. La confédération CFDT revendique désormais une plus juste répartition des richesses, véritable exigence de démocratie et de cohésion sociale. Elle revendique la mise en place de nouvelles régulations du niveau international jusque dans l'entreprise qui doivent concilier développement économique, et objectifs sociaux et environnementaux. Elle revendique également une révision de l'ensemble de la fiscalité et très concrètement demande la suppression du bouclier fiscal (elle ne revendiquait que sa suspension il y a quelques temps encore) et l'instauration d'une tranche supplémentaire d'imposition.

La confédération clarifie également ses positions sur certains sujets abordés dans nos résolutions de Congrès, comme l'extension du nombre de chômeurs indemnisés, la présence de représentants des salariés au Conseil d'Administration des grandes entreprises, la responsabilité sociale du donneur d'ordre. La FGTE a suffisamment porté l'idée de travailler avec les ONG et associations, qui se sont invitées dans le débat jusqu'au sein des entreprises, pour se réjouir aujourd'hui de voir la CFDT acter cette nécessité, qui ne doit pas conduire cependant à marginaliser nos propres experts, adhérents ou sympathisants.

D'autres points restent certes plus critiquables, comme la croyance au dialogue social comme moyen de dépasser des intérêts contradictoires. Cela fait l'impasse sur l'analyse à porter sur le conflit des logiques : le dumping social ne procède pas tant d'un dialogue social défaillant, mais d'une volonté d'acteurs économiques et politiques qui considèrent les prélèvements sociaux, les services publics, les rigidités du code du travail comme des entraves au bon fonctionnement de l'économie.

C'est avec le souci d'une bonne préparation du congrès par les syndicats que la FGTE vous propose ce numéro d'Actualités !

Conseil National Confédéral des 9 et 10 février 2010

Intervention d'Edgar Stemer,
Secrétaire général adjoint
de la FGTE-CFDT



Depuis de nombreuses années, les salaires ont été la valeur d'ajustement face à la mondialisation. Une mondialisation financière s'est nourrie de cette valeur d'ajustement pour augmenter le profit des actionnaires. La crise est la conséquence de la faiblesse des salaires et de l'endettement des salariés. Sortira-t-on de cette crise en continuant à comprimer les salaires, le pouvoir d'achat et en intensifiant le travail au détriment de l'emploi ou sortira-t-on de la crise en reposant la question du partage des richesses ?

Les leçons n'ont pas été tirées :

- **Dans la fonction publique de l'Etat**, de notre champ fédéral, les suppressions massives d'emplois s'amplifient au MEEDDM avec une lettre du Premier ministre qui demande d'aller au-delà du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Le développement durable est pourtant la priorité affichée du gouvernement ! Dans cette ambiance, le dialogue social est mis en difficulté par des méthodes ne donnant que peu de temps aux discussions, ce qui permet de faire passer des décrets impactant les fonctionnaires concernés. En réponse c'est par le boycott intersyndical des instances, que les militants font valoir leur désaccord, pour obtenir de réelles négociations. Le 21 janvier, ils étaient aussi en grève !

- **Pour les cheminots** ce n'est pas mieux et les restructurations vont bon train au mépris de l'emploi. C'est par l'action après le dialogue, que les réactions elles aussi en intersyndicales se font valoir.

- **Dans les entreprises privées** : Les patrons routiers n'ont pas revalorisé les salaires pendant deux ans. Tout en y associant les autres organisations syndicales, l'action, en plusieurs phases, de la CFDT a permis l'obtention substantielle, d'une augmentation générale de 4 % en moyenne, d'une mutuelle conventionnelle et l'ouverture des états généraux du transport routier. Les convoyeurs de fonds ont eux aussi utilisé l'articulation entre négociation et rapport de force pour obtenir une meilleure prise en compte de leur sécurité. Les conducteurs de la ligne du RER A, réclamant une revalorisation de prime, ont, après 9 jours de grève intersyndicale, sans que la direction ne veuille dialoguer, repris la voie du travail avec une nouvelle forme d'action tout en conservant l'unité syndicale. Les conducteurs désormais respectent les consignes de sécurité à la lettre, ce qui entraîne des perturbations importantes. La reprise du dialogue est à la clé.

Si les conflits sur les salaires se multiplient, c'est, nous l'avons déjà dit, parce que les salariés ne veulent pas payer la crise dont ils ne sont pas responsables, mais aussi parce qu'ils commencent à comprendre que la fiche de paye n'est pas l'ennemie de l'emploi, et que la redistribution des richesses est au cœur de cette sortie de crise et d'un nouvel ordre économique plus durable

L'élément nouveau, en dépit de la peur du chômage, c'est que les salariés réagissent. L'enjeu pour le syndicalisme est l'articulation entre le rapport de force à construire et la négociation. C'est ce qu'ont fait les militants CFDT de notre champ fédéral avec les salariés de la SNCF, de la route et du transport de fonds, avec des résultats à la clé.

Le pouvoir d'achat est bien au cœur de toutes les revendications, mais ne peut être la résultante de travailler plus, car d'un impact direct sur le nombre d'emplois. Les Français, d'après un récent sondage soutiennent majoritairement les 35 h, que nous avons toujours défendues et devons continuer de défendre avec le slogan « travailler moins pour travailler tous et vivre mieux ».

Nous sommes dans des débats de société, qui ne peuvent occulter la morosité dans laquelle la crise a jeté la population. Cette crise a démontré l'indispensable nécessité d'une protection sociale élevée. Les retraites font partie de cet édifice depuis la libération.

La réforme des retraites à venir, annoncée à grand coup médiatique ne peut qu'envenimer la situation. La récente expression CFDT a suscité de nombreuses et vives réactions des adhérents CFDT de la Fonction publique et des régimes spéciaux. La mise au point par la confédération, n'a pas convaincu. Unification des systèmes, comme indiqué dans les projets de textes du congrès, sont compris dans notre fédération comme une remise en cause du mode de calcul fondé sur les 6 derniers mois dans la Fonction publique. Pour la FGTE, renoncer aux 6 derniers mois pour le calcul de la pension ne permettra pas de parvenir à une réforme des retraites qui assure à chacun un bon niveau de pension.

La FGTE s'inscrit pleinement dans ce débat sur les retraites, et rappelle que son Conseil fédéral des 14 et 15 octobre 2009 s'est prononcé, avant d'engager toute réforme globale, pour l'application complète de la réforme de 2003 notamment sur : la prise en compte des pénibilités, les carrières longues, l'emploi des seniors, des poly-pensionnés et carrières mixtes au sein des fonctions publiques.

La FGTE revendique, de façon constante :

- La prise en compte de la pénibilité, déterminant l'ouverture des droits possibles avant 60 ans,
- Le maintien de la possibilité d'un départ à 60 ans,
- L'augmentation des financements et leurs diversifications (taxation des produits financiers, taxation des machines...), y compris des cotisations.

Si les retraites doivent faire l'objet d'un débat de société, il faut aussi que l'expression CFDT soit forte sur le revendicatif (niveau de pension, taux de remplacement...). Ce débat que nous basons sur les injustices actuelles pour le promouvoir, ne doit pas se parer des orientations qui en découleront en créant de nouvelles. Nous devons aussi avoir une réflexion générale sur la question du contributif et du redistributif !

Le congrès confédéral CFDT de 2010, au-delà du sujet des retraites, sera aussi l'occasion de mettre au centre du débat la question de l'emploi, de la formation et de la qualité du travail. Les enjeux, comme à chaque fois, sont importants et feront comme c'est annoncé, l'objet de pédagogies dans divers rassemblements et rencontres avant l'ouverture du congrès. La FGTE, au travers de ses syndicats, sera présente dans ces rencontres.

La FGTE, pour 2010, lance un plan de travail fondé sur le développement durable. Le 5 mars nous organisons la première rencontre sur ce thème reposant sur les trois piliers que sont l'environnement, l'économie et, en particulier, le social. Ces rencontres sont conçues sur des aspects régionaux afin d'être au plus près des militants sur des thèmes d'essor et de modernisation de notre secteur, dont les impacts sociaux, économiques et environnementaux doivent être pris en compte dans notre action militante.

L'aspect économique est toujours mis en opposition au social. Oubliant la responsabilité de sa politique fiscale, dans le creusement des déficits publics, le gouvernement justifie aujourd'hui bon nombre de réformes par la nécessité de réduire le déficit public. Le 28 janvier le président de la République, devant les acteurs de la dépense publique, Etat, collectivités locales, et la sécurité sociale, convoqués pour l'occasion à l'Élysée, a invité chacun à réduire les déficits publics en réduisant la dépense. Il a annoncé, pour avril, des mesures extrêmement précises qui toucheront principalement la protection sociale. C'est un nouveau recul qui est annoncé et nous ne pouvons l'accepter !

Au sommaire

• Edito : Bien préparer le congrès de Tours

• CNC : intervention d'Edgar Stemer, Secrétaire général adjoint de la FGTE-CFDT

• Intervenir sur les choix globaux

• Mieux prendre en compte le salarié, son identité professionnelle

• Une organisation au service des adhérents et des militants

• Les services publics, au cœur d'un débat de société

• Retraites, la question revient à l'ordre du jour



Intervenir sur les choix globaux

Il y a urgence pour le syndicalisme à intervenir sur les choix globaux qui touchent les salariés pour faire émerger un nouveau modèle de croissance au service d'un développement durable.

Besoin de nouvelles régulations

La critique du partage inégal des richesses et de la faiblesse de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises amène la CFDT à revendiquer des régulations au niveau mondial. La croissance repose de plus en plus sur des services immatériels mais il y a besoin aussi d'une politique industrielle, notamment un soutien aux secteurs stratégiques. La CFDT mise aussi sur la coexistence dans l'économie de marché de plusieurs formes d'entreprises, notamment celles de l'économie sociale.

Rendre plus juste la répartition des richesses est une exigence de démocratie, de justice et de cohésion sociale qui commence au niveau des entreprises et des filières de production, où le partage de la valeur ajoutée entre la rémunération du travail et celle du capital (dont une partie finance les investissements) doit se faire dans la transparence et le dialogue social. Mais cela suppose aussi une modification de la gouvernance des entreprises (renforcement de la négociation collective, du rôle des IRP, présence de représentants des salariés au conseil d'administration, critères de rémunération des dirigeants, développement d'une notation sociale indépendante), une fiscalité plus juste et équitable, et des services publics de qualité.

Les nouvelles régulations doivent reposer sur des institutions pérennes associant partenaires sociaux, consommateurs, ONG, associations. Elles seront efficaces si elles sont définies et coordonnées entre pays voire déléguées à l'Union européenne. Elles concernent notamment la finance, qui doit être mise au service de l'économie, l'intégration de normes sociales et environnementales dans les accords de commerce international, la garantie d'accès équitable à tous aux biens publics mondiaux (eau, biodiversité, santé, éducation, paix, sécurité alimentaire...). La régulation environnementale passe également par des accords internationaux inscrits dans des programmes de coordination et de développement, ainsi qu'une fiscalité écologique.

Commentaire : Le développement durable, ce n'est pas seulement le verdissement des produits mais aussi une question d'organisation sociale (organisation de la production, aménagement des territoires, complémentarité des transports, urbanisme...). Des exigences sur l'emploi, le développement équilibré des territoires, l'accès de tous à une vie décente et aux services publics, la formation doivent baliser la transition vers la nouvelle économie.

L'Europe est un niveau d'intervention essentiel, l'action syndicale y est explicitement reconnue mais la construction et l'intégration européennes sont à la peine. Le déséquilibre entre la faiblesse des réponses politiques et les attentes entraîne un désenchantement des populations. La CFDT est engagée dans la construction d'une Confédération Européenne des Syndicats capable de dépasser l'addition des intérêts

nationaux, partie prenante d'une nouvelle dynamique et porteuse des enjeux du développement durable et de politiques économiques et sociales ambitieuses.

Commentaire : Il manque des pistes pour rendre la construction européenne plus conforme aux attentes des salariés : mettre en place une convergence progressive des droits sociaux des pays de l'Union (salaire minimum exprimé en % du PIB par habitant) et un aménagement équilibré des territoires (augmentation du prix du transport par internalisation des coûts à la charge de la société) plutôt qu'une concurrence sociale et fiscale.

Une révision de l'ensemble de la fiscalité est nécessaire. A prélèvements constants les prélèvements sur l'ensemble des revenus doivent augmenter et la fiscalité indirecte baisser. Les revenus des placements ou du patrimoine doivent contribuer dans les mêmes conditions que les revenus du travail ou de remplacement. Le barème de l'impôt doit s'appliquer au revenu des personnes et non à celui du ménage, le quotient familial étant remplacé par une allocation forfaitaire par enfant. Abattements et réductions d'impôts doivent être transformés en allocations ou crédits d'impôts pour que tous en bénéficient.

S'adapter aux nouvelles règles de la représentativité.

Elles confortent la légitimité des organisations syndicales et de la négociation collective mais doivent être complétées. Les objectifs CFDT sont : la reconnaissance des acteurs syndicaux dans toutes les entreprises, la rénovation des institutions représentatives du personnel, l'émergence de négociations au niveau territorial, une réflexion sur le paritarisme, garant de la mise en œuvre des acquis de la négociation et du contrôle de l'utilisation des fonds collectés, et non substitut à la fonction syndicale, et dans la Fonction publique, l'ouverture du champ de la négociation (rémunérations, organisation et conditions de travail et d'emploi) et la reconnaissance de la validité des accords.

La conception CFDT de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et des employeurs publics va de pair avec la volonté de mise en évidence (dénonciation, interpellation, mobilisation des salariés) des écarts avec leur comportement concret pour obtenir un changement.

Commentaire : Le conflit des logiques entre employeurs et salariés demeure et s'exprime dans un rapport de force. Il manque une analyse des organisations patronales qui sont souvent des lobbys libéraux et ne s'investissent pas réellement dans la mise en œuvre des accords qu'elles signent. Les pouvoirs publics doivent garantir les résultats de la négociation collective, ce qui suppose des aides publiques conditionnées à l'obligation de conclure des accords et des moyens de contrôle. La négociation de branche reste essentielle.



Mieux prendre en compte le salarié, son identité professionnelle

Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel, sécuriser ce parcours pour permettre à chacun d'évoluer et réduire les inégalités entre salariés, telle est l'ambition affichée.

Pour plus de respect et moins d'inégalités

Des pistes de réponse au manque de respect et de reconnaissance à l'égard du salarié sont proposées. Face au court-termisme et à une définition restrictive de la performance qui génèrent du stress, la CFDT veut promouvoir des critères de qualité du travail, valoriser les différentes composantes du temps de travail (production, formation, délibération, régulation, coopération), prendre en compte le territoire et les temps de vie hors travail, ouvrir des espaces de parole.

La santé au travail doit devenir un axe fort de l'action syndicale. Au-delà de la prévention, il faut travailler sur les moyens d'éviter qu'un salarié reste toute sa carrière exposé à un travail pénible ou dangereux, mais aussi sur le maintien dans l'emploi, la réparation et la compensation par une durée de carrière réduite et sur la prise en compte du vieillissement dans les parcours professionnels.

La lutte contre les inégalités entre salariés et les discriminations ne doit pas seulement être intégrée dans les politiques d'emploi et de formation, mais aussi les politiques publiques (structures de garde des jeunes enfants). Les équipes syndicales doivent s'emparer des nombreux outils existants mais aussi dépasser la logique de branche ou d'entreprise pour appréhender globalement le collectif des salariés qui participent à une même production car plus on s'éloigne du cœur décisionnel de l'entreprise, plus les conditions de travail et les droits se dégradent.

Commentaire : C'est plus largement la combinaison logement/ emploi/ transports/ équipements socioculturels/ services aux personnes qui constitue la base de la cohésion sociale au niveau des territoires. Les zones de relégation que constituent certaines banlieues, gangrénées de surcroît par le chômage, et celle du logement social illustrent les dégâts dus au désengagement des pouvoirs publics.

Il faut remettre, notamment en conditionnant les exonérations de cotisations sociales à la signature d'accords, les négociations salariales au cœur des politiques de rémunération, les branches professionnelles demeurant un niveau structurant. Mais il faut ouvrir à tous, notamment salariés des PME-TPE et fonctionnaires, l'accès à un plan d'épargne collectif abondé par l'employeur et géré de façon socialement responsable.

Commentaire : L'efficacité du travail n'est plus principalement individuelle, le salarié est un élément d'un faisceau d'acteurs complexe, ce qui rend contreproductifs les dispositifs d'évaluation et de rémunération très individualisés et fait que l'approche « métiers » doit être complétée par des approches combinées « entreprise » et « branche d'activité ».

Pour booster l'emploi et l'insertion des jeunes, 7 objectifs sont fixés : réformer l'éducation pour mieux valoriser les compétences, mieux coordonner les acteurs pour favoriser l'orientation tout au long de la vie, négocier à tous les niveaux des objectifs pluriannuels de formation et d'embauche de jeunes, sécuriser les parcours des jeunes rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle par un accompagnement et un revenu, construire des garanties pour les jeunes en formation dans les entreprises et favoriser l'accès à un logement autonome via un engagement financier conséquent des pouvoirs publics et un bonus/malus fiscal visant les propriétaires qui pratiqueraient des hausses de loyers déraisonnables.



La CFDT estime nécessaire d'investir dans les compétences et les qualifications, de sécuriser les transitions professionnelles, de lutter contre les parcours morcelés (notamment le temps partiel subi), et d'organiser le temps de travail tout au long de la vie en facilitant la transférabilité des droits (formation, congés d'ancienneté), l'offre de temps de respiration (pour un projet personnel ou un projet utile socialement).

Commentaire : La France connaît un faible taux d'emploi des seniors mais aussi des jeunes. Il n'y a pas qu'un problème d'adaptation des demandeurs d'emploi à l'offre de travail, mais bien un nombre d'emplois insuffisant. Une véritable politique de création d'emplois doit rester pour la CFDT une priorité, et utiliser tous les leviers : investissements publics, emplois aidés pour faire émerger une demande solvable, politique industrielle et du crédit, fiscalité des entreprises, lutte contre les horaires excessifs et les cumuls d'emplois.

On ne peut pas éluder la question des 35 heures, qui, aujourd'hui, ne concerne qu'une faible majorité des salariés, sans parler des autres formes de travail, et sont attaquées de toutes parts (soutien public au développement des heures supplémentaires, rachat des jours RTT etc...).

Une organisation au service des adhérents et des militants

Le contexte nous impose de rechercher souplesse, complémentarité et coopération entre structures de l'organisation plutôt que s'enfermer dans les organigrammes.

Une communication structurée par la demande

La Confédération orientera sa politique d'information et de communication avec l'objectif d'aider les militants et collectifs d'entreprise dans leur contact avec les salariés, accompagner la construction de « projets de section syndicale » et de développer les pratiques d'enquête auprès des salariés. La CFDT développera des initiatives pour s'adresser aux salariés des entreprises sans présence syndicale : opérations portes ouvertes ou développement de services aux élus du personnel pour faire la démonstration aux élus non syndiqués de l'utilité du syndicalisme CFDT.

Les militants et collectifs d'entreprise et d'administration sont en première ligne, l'organisation doit leur donner des repères politiques et méthodologique (via une politique de formation massive) mais aussi répondre rapidement à leurs besoins et sollicitations. Pour cela sont nécessaires des outils mutualisés de connaissance de l'implantation, des pratiques et résultats de l'action CFDT dans les entreprises, le raccourcissement des circuits de communication, une information structurée par les besoins émis par les militants plutôt que des flux d'informations transmises à tous, la mise en place pour chaque collectif d'entreprise d'un référent. Le renouvellement générationnel et la mixité supposent des politiques volontaristes.

Commentaire : La nouveauté est dans la volonté de la Confédération de s'adresser directement aux sections syndicales, et pour cela mutualiser beaucoup d'informations. L'importance nouvelle donnée à la SSE en cohérence avec les nouvelles règles de la représentativité et la volonté de mieux prendre en compte les identités professionnelles justifie-t-elle une recentralisation qui risque d'affaiblir le rôle du syndicat dans l'animation des SSE, telle est la question. Le rôle des fédérations pourrait être affaibli.

De nouveaux services à l'adhérent

La généralisation du numéro national d'émetteur et la mise en place d'un numéro personnalisé permettra en cas de changement de rester adhérent sans avoir à démissionner et réadhérer. Les aides directes ou indirectes des entreprises doivent être réorientées pour faciliter l'adhésion (chèque syndical, crédit d'impôt) tout en préservant la liberté individuelle et la confidentialité.

La CFDT doit offrir des services nouveaux d'accompagnement des parcours professionnels accessibles à tous. Un accueil centralisé via le téléphone et l'internet permettant écoute, diagnostic de la demande, mise en relation pour le conseil et l'accompagnement, suivi et évaluation de la réponse, sera mis à l'étude. Il s'appuiera sur des outils d'information modernes, mutualisés, et une base de données des ressources militantes de l'organisation.

En outre, il est proposé une adhésion spécifique pour les jeunes (incluant un accompagnement lors de l'entrée dans la vie professionnelle), une adhésion adaptée aux précaires, demandeurs d'emploi, autoentrepreneurs, une aide particulière apportée dans leurs démarches aux chômeurs et un « bilan projet de vie » dans les 2 ans précédant la retraite.

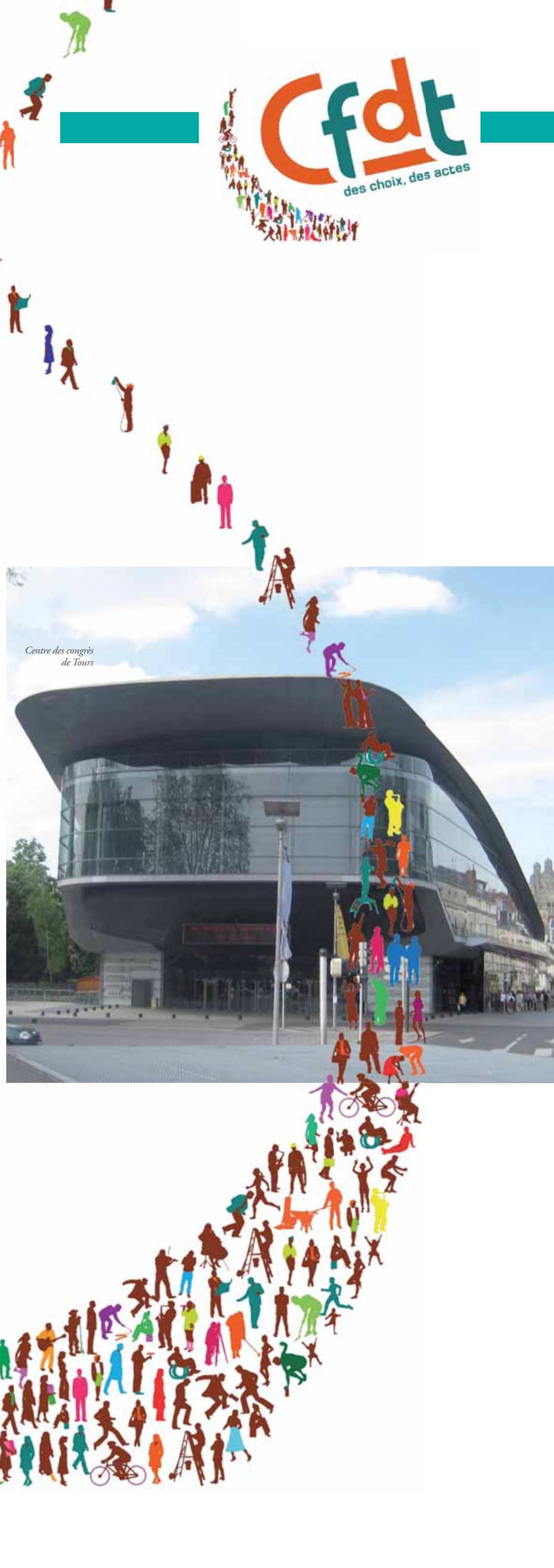
Une adaptation de notre fonctionnement est nécessaire pour être plus réactif, en jouant sur la subsidiarité et la complémentarité, en mutualisant les moyens, en fonctionnant en réseau dans le respect des rôles politiques de chaque niveau. Les moyens nécessaires seront mobilisés, une évaluation participative associant tous les niveaux, de la section syndicale à la Confédération sera réalisée afin d'identifier les bonnes pratiques, définir des expérimentations et des pistes de progrès.

Commentaire : Développer des services accessibles à distance, n'est-ce pas miser exagérément sur notre capacité à fonctionner en réseau national, au lieu de s'appuyer sur ce qui fait notre force : la proximité de nos délégués, leur connaissance de l'entreprise, la présence CFDT dans les institutions, bref l'expertise économique, sociale et juridique couplée à la connaissance du terrain. L'idée d'une AG des syndicats en 2012 pour faire le bilan de ces travaux réjouit la FGTE même si son ordre du jour est limité au bilan de la mise en œuvre des orientations de cette partie.

La main tendue

La période nous amène à accueillir des syndicats non affiliés, vis-à-vis desquels la fermeté sur les valeurs ne doit pas empêcher d'accepter des transitions souples sur les pratiques. La concurrence due aux nouvelles règles de la représentativité ne doit pas déboucher sur un émiettement mortifère. La CFDT entend développer des coopérations structurées avec l'ensemble des autres organisations syndicales et une coopération renforcée avec celles qui partagent notre conception : émancipation des personnes dans un cadre solidaire, réformisme (qui vise à construire du progrès social par la négociation et l'engagement dans des compromis successifs), priorité à la négociation et au contrat plutôt que recours systématique à l'Etat, autonomie du syndicat comme fondement de la démocratie sociale et politique, engagement dans la construction européenne avec comme objectif la régulation et la justice sociale.

Commentaire : La crise a réactualisé un vieux débat : la priorité à la négociation et au contrat doit-elle être regardée comme une question identitaire ou comme une question d'efficacité de notre action syndicale ?





Les services publics au cœur d'un débat de société

Les services publics sont, aujourd'hui, au cœur d'un débat de société. Dans la fonction publique de l'Etat, le gouvernement a déjà supprimé 100 000 postes depuis 2007. La RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) a été un outil de cette suppression massive d'effectifs. Au MEEDDM, le 1^{er} ministre invite, dans le cadre de la RGPP2, à aller au-delà du non renouvellement d'un départ sur deux.

Aujourd'hui, Sarkozy invite les collectivités locales à réduire leurs dépenses et supprimer, elles aussi, des postes de fonctionnaires. Avec la suppression de personnels soignants dans la fonction publique hospitalière, c'est bien l'ensemble des fonctions publiques qui sont sur la sellette, au détriment des besoins des populations, car derrière cela, ce sont des écoles, des hôpitaux, et des services de proximité que l'on ferme.

Le texte du projet de résolution aborde la question des services publics essentiellement sous l'angle de la maîtrise des coûts et de l'efficacité des services publics (il faut noter que la question des services publics est traitée dans un chapitre intitulé rendre les dépenses publiques plus efficaces). Par contre, le projet de résolution ne répond pas aux problèmes posés par les choix politiques du gouvernement qui remettent gravement en cause le service public creu-

sant les déficits par sa politique fiscale (80 milliards d'€ par an, c'est le coût des mesures fiscales en faveur des familles les plus aisées ; 70 milliards d'€ par an, c'est le coût des niches fiscales et le Conseil des prélèvements obligatoires estime la fraude fiscale entre 29 et 40 milliards d'€ par an), le gouvernement veut réduire au maximum les dépenses d'intérêt général alors qu'il existe de nombreux besoins non satisfaits en matière de logement, santé, éducation, solidarité, transports, environnement, ... Ce gouvernement refuse de répondre par des créations d'emploi à la situation critique de l'hôpital public. Il programme de nouvelles coupes claires dans les effectifs de fonctionnaires de l'État. Il décharge l'État de nombreuses missions en les renvoyant vers les collectivités territoriales sans pour autant leur donner les moyens de développer de vrais services publics locaux et démocratiques, programmant le corsetage de l'emploi public territorial.

Certes le texte propose une approche par l'utilité des missions plutôt qu'une approche comptable, mais c'est aussitôt pour indiquer que cela peut conduire à des arbitrages concernant l'affectation des moyens et des effectifs pouvant aboutir à des ajustements à la hausse ou à la baisse. Or, la question posée aujourd'hui n'est pas tant la question d'une redistribution des moyens que celle de leur diminution massive et rapide.

La question du rôle opérateur de l'État n'est pas abordée et cela dans un contexte de privatisation, d'abandon de missions et d'opérateurs privés prêts à se positionner sur les secteurs les plus rentables, avec, en arrière plan, toute les questions liées au contrôle de ces opérateurs et des statuts des personnels.

A l'heure où on ferme des écoles, des hôpitaux, des services de proximité, la question de l'implantation territoriale des services publics n'est pas traitée. Pour le projet de résolution, c'est la décentralisation qui doit permettre de réduire les inégalités territoriales dans l'accès aux services publics ; la réponse est un peu courte d'autant que rien n'est dit sur le transfert des ressources vers les collectivités territoriales ni sur la nécessaire péréquation des ressources entre collectivités. Il faut également signaler que la CFDT fait les choix de la région et de l'intercommunalité dans l'organisation territoriale.

Pour l'Union Européenne, la confédération demande la définition d'un cadre pour des services d'intérêt public général, qui ne les soumette pas aux règles classiques du marché et garantisse le rôle de contrôle de la puissance publique et celui des prestataires quel que soit leur statut (public, associatif, privé). Pour la FGTE, il n'y a pas que des Services d'Intérêt Général, mais aussi des Services d'Intérêt Economique Général. Il faut garantir aussi le droit pour une collectivité publique de choisir entre l'exercice en propre de ses compétences ou la délégation de service public. La concurrence public/privé ou entre sociétés privées dans le domaine des services publics nécessite une régulation spécifique (sécurité, reprise des salariés, transparence des comptes, moyens techniques pour une évaluation publique). Les directives sectorielles doivent être

revues et la jurisprudence de la Cour Européenne de Justice trouver des réponses politiques.

Enfin, la situation des personnels n'est abordée qu'au détour d'une phrase qui indique à propos de la maîtrise des coûts que cela ne peut pas se faire au détriment des personnels. Or la RGPP s'accompagne également d'une dégradation des conditions de travail et de salaire : mise en cause de la RTT, suppression de métiers, déni des compétences ou des missions, bourse aux postes générant angoisse, management individuel et primes au mérite, budget de fonctionnement et de formation en réduction.

Le projet de résolution propose également une véritable négociation salariale dans la fonction publique, mais sans en préciser vraiment le cadre. A l'heure où l'individualisation des salaires prend une grande ampleur dans la fonction publique, sans doute faudrait-il préciser le cadre comme c'est fait dans le paragraphe 2.1.9.2 concernant le privé, notamment sur l'encadrement des éléments variables de la rémunération.

Le projet de résolution soutient également l'épargne salariale dans la fonction publique, la FGTE est très réservée sur cet aspect. En effet, l'épargne salariale, même éthique, nourrit la sphère financière au lieu de soutenir la consommation.

Enfin, une revendication que la FGTE soutient également, c'est la généralisation de l'assurance complémentaire santé à tous les salariés, et pour la fonction publique, la participation au financement de la complémentaire santé pour l'ensemble de leurs agents quel que soit leur statut. ■

Retraites : la question revient à l'ordre du jour

La question des retraites revient aujourd'hui en force. Les déficits de l'assurance vieillesse sont plus lourds que prévus, l'augmentation massive du chômage et les salaires tirés vers le bas ont considérablement diminué les recettes.

Le président de la république a confirmé que des décisions importantes seraient prises d'ici la fin de l'année 2010, il a d'ores et déjà convoqué tous les acteurs de la dépense publique, dont ceux de la protection sociale, en vue de réduire les déficits.

La question des retraites fera l'objet d'un débat lors du congrès confédéral de Tours du 7 au 11 juin 2010. L'avant projet de résolution sur les retraites propose une réforme en profondeur du système des retraites mais pose le principe d'un débat de société préalable.

Sans que cela soit clairement énoncé dans l'avant projet de résolution, il s'agit bien d'une réforme systémique qui est proposée. En effet, au 2.2.6.1.7 il est écrit : « *chacun cotise en fonction de son salaire. Cette contribution, revalorisée annuellement, garantit au salarié ses futurs droits* ». C'est la description des comptes notionnels faite par Bozio et Piketty : le salarié se constitue un capital virtuel garanti par l'Etat et revalorisé annuellement, le montant de la retraite dépend du capital virtuel ainsi constitué et de l'espérance de vie au moment du départ à la retraite. Le principal problème de la proposition de Bozio et Piketty, est que l'arbitrage entre baisse de la retraite et allongement de la carrière est individuel et non plus social. La retraite

« à la carte » portée par le projet de résolution s'accorde pleinement avec cet arbitrage laissé au salarié.

Ainsi, la question du déséquilibre ne serait plus le résultat d'un arbitrage social, entre augmentation des ressources, durée de la carrière et niveau de pension, mais le choix du salarié entre un niveau de pension et une durée de carrière. Le rapport de Bozio et Piketty indique également qu'appliqué à la fonction publique, le système entraînerait une baisse des pensions d'environ 20 %.

Un changement systémique, pourquoi pas ? Mais quel que soit le système mis en place, la question centrale reste celle de son financement. Pour atteindre l'équilibre, aucune réforme ne peut esquiver l'arbitrage entre le report de l'âge de fin d'activité, la diminution des pensions ou l'augmentation du financement. Le projet de résolution dit que les deux seuls paramètres pouvant augmenter sont la durée de cotisation et de la durée de cotisation. Mais allonger la durée des carrières nécessite une réponse à la situation des seniors (à 60 ans, seuls 38 % sont encore au travail). Dans ce contexte, retarder l'âge de départ revient à maintenir les salariés à la charge de l'assurance chômage ou de leur famille et à baisser les niveaux des retraites. La vraie question à se poser est : lorsque le nombre de retraités augmente, est-il vraiment scandaleux de leur consacrer une part plus importante de la richesse ? C'est possible par l'augmentation et la diversification des financements (cotisations mais aussi taxation des produits financiers, des machines ...).

Dans le projet de résolution, les éléments de la solidarité (période de chômage, maladie, maternité, éducation des enfants) sont renvoyés à un financement assuré par la solidarité nationale (2.2.6.1.15). Par contre, la pénibilité ne figure pas dans les éléments à prendre en compte dans un financement assuré par la solidarité nationale : ne serait-il pas logique d'y introduire de la solidarité, le travail avec ses conséquences (pénibilité, accidents...) profite à toute la société.



Le projet de résolution réaffirme le principe de la répartition, mais demande cependant (ce n'est pas nouveau à la CFDT), la généralisation de l'épargne retraite. Faut-il sous prétexte que l'épargne retraite existe dans les grandes entreprises la généraliser à l'ensemble de salariés ? Ou plutôt mobiliser ce 3^{ème} étage que constitue l'épargne retraite pour consolider le régime par répartition ?

Dans le 2.2.6.1.11, le projet de résolution propose pour sortir de la pénalisation actuelle des poly pensionnés de réfléchir aux conditions d'unification des régimes des salariés du privé et du public. Le problème des poly pensionnés est réel, pour autant constitue-t-il une raison suffisante pour unifier les systèmes ? D'autant que l'unification des systèmes soulève un problème qui lui touche tous les fonctionnaires qui est le mode de calcul de la retraite

sur les 6 derniers mois. Le projet de résolution reste muet la dessus, il ne réaffirme pas la revendication du calcul de la retraite sur les 6 derniers mois. Le projet de résolution parle bien d'unification des systèmes et non pas d'un rapprochement ou d'un adossement. L'unification des systèmes n'est pas compatible avec un refus de la baisse des pensions. Enfin, le projet de résolution affirme un certain nombre de principes, sans doute pas contestables, mais qui ne disent pas grand-chose sur le revendicatif. Rendre plus lisible le système ne dit rien sur les niveaux de pensions, les taux de remplacement etc... la véritable lisibilité d'un système serait quand même d'avoir une visibilité sur le taux de remplacement.

Enfin, le projet de résolution prépare sans le dire explicitement à l'acceptation d'un allongement de la durée de cotisations : en effet, au paragraphe 2.2.6.19, il est indiqué que « *l'augmentation de la durée de cotisation n'est acceptable pour la CFDT qu'à la condition d'un partage des gains d'espérance de vie* » ; et au 2.2.6.1.15, il est dit que les « *deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation* ».

Parmi les points incontestablement positifs, il faut souligner que le projet de résolution refuse une baisse des pensions (ce point est toutefois en contradiction avec l'acceptation d'une augmentation de la durée de cotisation) et n'exclut pas une augmentation des cotisations. Il pointe, comme enjeu majeur pour l'équilibre du système, l'amélioration du taux d'emploi à tous les âges de la vie, plus particulièrement des jeunes et des seniors. Sur le fonds de réserve, le projet de résolution demande que les pouvoirs publics garantissent rapidement une augmentation conséquente des ressources allouées pour éviter que le poids démographique ne pèse sur les futures générations. Ne faudrait-il pas aussi que ce fonds de réserve puisse servir à la prise en compte des parcours professionnels (souvent accidentés) et la pénibilité ? ■