

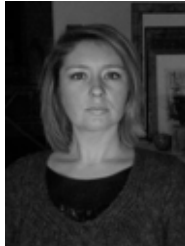


Programme de l'équipe candidate à la direction confédérale **CFE-CGC** mandature 2010-2012

Président : Bernard Van Craeynest



Secrétaire Générale : Carole Couvert



Trésorier : Jean-Frédéric Dreyfus



Un programme en 3 parties

1. Le bien-être des professionnels
2. La maison de la CFE-CGC au service de ses militants et adhérents
3. Tracer la voie de notre avenir collectif

Introduction

Un syndicat tout au long de la vie :

la CFE-CGC place au coeur de son action et de ses priorités l'amélioration de la vie des professionnels qu'elle représente : de la formation initiale à la retraite.



Il convient d'entendre sous la terminologie de « professionnels », conformément au préambule de nos statuts confédéraux, les professionnels de l'entreprise privée, publique et des administrations, exerçant ou non des responsabilités d'encadrement de même que ceux qui aspirent à en faire partie : en cours de formation, en attente d'un premier emploi ou d'une promotion. Il faut également entendre par professionnels toute personne qui alterne activité salariée et non salariée, ainsi que ceux qui en seront momentanément ou durablement sortis : préretraités et retraités. Il s'agit aussi des personnes en situation d'inactivité qui partagent nos valeurs et souhaitent adhérer à nos statuts.

Agir à chacune des étapes, être présent, connu et reconnu par le plus grand nombre, c'est créer un élan mais aussi susciter l'envie de nous rejoindre.

La délimitation entre vie professionnelle et vie personnelle étant de plus en plus difficile à percevoir, il convient, pour une organisation comme la nôtre, d'accompagner l'accomplissement de la première tout en cherchant à préserver la seconde.

De fait, **c'est l'ensemble du « cadre de vie » qui doit être préservé** et notre confédération doit afficher l'ambition d'être en position permanente d'accompagnement et de recours tout au long du parcours individuel.

Même si cette préoccupation n'est évidemment pas neuve dans l'esprit de celles et ceux qui se sont engagés au sein de nos structures, dans les entreprises, dans les trois fonctions publiques (état, hospitalière et territoriale), dans les syndicats et fédérations, dans les unions territoriales ou au niveau national, l'accent doit être clairement mis et réaffirmé sur cet objectif phare.



André Malraux écrivait « la vie ne vaut rien, mais rien ne vaut la vie ».



C'est simple en apparence, mais les difficultés croissantes de tous ordres rendent de plus en plus difficile la vie d'un nombre toujours plus important de personnes. La survie est, pour beaucoup, trop souvent une triste réalité. L'individualisme se développe comme s'il était plus facile de s'en sortir seul ou comme si rien de négatif ne pourrait jamais nous atteindre. Assurer un avenir à ses enfants n'apparaît plus comme une évidence.

Nos expériences le montrent, l'inadéquation des offres de formation aux besoins des entreprises, les conséquences sur l'emploi des désordres économiques et du « tout libéral », la pression sur les objectifs et le stress comme arme de destruction, les difficultés à trouver un logement décent, les inquiétudes sur le pouvoir d'achat ou la retraite, tout cela additionné aux coups durs de la vie, maladie, handicap, divorce, décès, **nécessitent de remettre un sens au parcours de vie.** Nos collègues y aspirent. Notre confédération, avec l'ensemble de ses forces vives, est à sa place dans les réflexions et l'action autour de ces réalités.

Les classes moyennes, dont nous sommes les représentants, souffrent de plus en plus, cela porte atteinte à l'avenir du pays. Elles croulent sous la pression des responsabilités, du temps de travail sans limite, d'une fiscalité croissante, d'une pression accrue sur les objectifs. Et ceci au moment où **l'ascenseur social est très ralenti voire tout simplement en panne.**

Notre confédération réactive doit aller à la rencontre des professionnels qui se retrouvent dans nos valeurs de progrès, de respect, d'équité, de justice, **Nous devons aller au plus près du terrain et des réalités quotidiennes et ne plus être sollicités uniquement en cas de problèmes ponctuels.**

Le parcours classique de nos concitoyens passe de la formation à la carrière professionnelle, parfois discontinue, puis à la retraite, en subissant les contraintes économiques, espérant cependant vivre dans **un cadre préservé et en bonne santé le plus longtemps possible.**

Notre action doit désormais, plus que jamais, se calquer sur cet accompagnement tout au long de la vie, au niveau national, européen et international.



1. Le bien-être des professionnels

1.1 Accompagner la formation

C'est par le savoir et les compétences que notre pays conservera son rang dans la compétition internationale tout en offrant un avenir aux jeunes et des perspectives aux actifs.

○ **La formation initiale :**

De fait, notre confédération doit être plus présente auprès de ceux qui enseignent et orientent.

Participer aux réflexions relatives à la formation initiale s'avère fondamental. Accroître notre présence dans les conseils d'administration des écoles, universités et autres organes de formation s'avère un levier porteur de réactivité. **Multiplier notre participation** en tant que vecteur d'expériences dans des parcours de formation est un atout précieux permettant non seulement d'apporter des expériences de terrain mais surtout de **fournir une vision constructive du syndicat comme partenaire du futur.**

Accompagner les jeunes lors de leur recherche de stage ou d'emploi est aussi dans notre champ de capacité compte tenu de nos implantations dans de nombreuses entreprises, dans les trois fonctions publiques (état, hospitalière, territoriale) ainsi que dans le secteur de l'économie sociale.

Il s'agit ici d'être des facilitateurs, de permettre des rencontres, bref d'être des catalyseurs d'opportunités. En ouvrant les portes du monde du travail aux jeunes **nous créerons des liens privilégiés et durables.** Au travers de telles actions, **nous pouvons devenir des détecteurs et des accompagnateurs de talents.**



Construisons également l'avenir en concluant des partenariats avec les universités et les grandes écoles tel celui du « Dialogues EQUATION ». C'est une occasion privilégiée de contacts avec des jeunes afin de changer l'image du syndicalisme français et démontrer qu'il existe bien un syndicalisme de propositions qui préfère agir plutôt que subir, qui met au même niveau l'intérêt des salariés comme celui des entreprises afin de garantir la pérennité des deux.

○ **La formation tout au long de la vie professionnelle :**

Encourager la formation continue auprès des entreprises, des trois fonctions publiques, ou du secteur de l'économie sociale permet à la fois de travailler à la

productivité, à la compétitivité de l'entité et d'organiser des reconversions potentielles **en améliorant l'employabilité des salariés.**

C'est un service fort à rendre aux professionnels tout au long de leur carrière, y compris pour les seniors qui sont souvent les grands oubliés de ces dispositifs.

Nous devons en parallèle nous assurer que ces formations sont bien prises en compte dans les déroulements de carrière et dans les évolutions salariales des intéressés.

Nous allons également formaliser notre démarche de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) afin que les compétences de chacun puissent être reconnues et valorisées.

1.2 Accompagner les parcours professionnels de nos adhérents

La confédération, en liaison avec les fédérations et les unions territoriales, **doit être à l'écoute et réactive afin de s'adapter en permanence aux évolutions du marché du travail.**



Il s'agit pour nous de **favoriser la mise en place de politique de sauvegarde et de développement de l'emploi au niveau national, dans les branches comme sur le territoire.**

Nous devons :

- Favoriser et accompagner les embauches
- Sécuriser les parcours professionnels
- Proposer de véritables politiques salariales
- Négocier des dispositifs de sortie de parcours

Le tout dans le respect intégral de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi dans le respect de la diversité et en n'oubliant jamais à chacune de ces étapes nos collègues handicapés.

Devoir légiférer pour que les femmes entrent dans les conseils d'administration souligne combien **le réseau Equilibre de notre organisation était précurseur dans son approche d'équité.**

Il est indispensable de poursuivre et d'étendre le champ de l'ouverture aux compétences et donc de reconnaître l'éventail de la diversité, source de richesses et de développement.

1.3 S'adapter à l'évolution économique

Le suivi permanent des évolutions législatives compte tenu de leur impact sur la vie quotidienne nous engage à une réactivité effective. L'information et la traduction au niveau de l'individu des décisions macroéconomiques sont un moyen de souligner combien le rôle confédéral n'est pas détaché des préoccupations quotidiennes.

Un accent plus particulier doit être mis sur le partage de la valeur ajoutée et ses déclinaisons sous forme d'actionnariat salarié, participation et intéressement. Une aide à la mise en place de tels dispositifs s'avère indispensable. De même, la réflexion sur l'investissement socialement responsable doit être poursuivie.

L'évolution de plus en plus rapide des techniques, des méthodes, des produits et services dont les cycles de vie sont de plus en plus courts et la globalisation de l'économie engendrent une restructuration permanente des entreprises et aussi des trois fonctions publiques (état, hospitalière et territoriale) comme du secteur de l'économie sociale. **Nous accompagnerons nos adhérents, nos élus, nos militants et les salariés dans le défi de l'adaptation au changement.**



Il s'agit pour notre organisation **d'accompagner les salariés à chaque étape de leur vie tout en favorisant également le développement des entreprises afin d'en garantir la pérennité à moyen et long terme.** La CFE-CGC a toujours cherché l'équilibre de ces deux parties dans une **logique gagnant gagnant qui bénéficie au plus grand nombre.** Cela nous permet d'affirmer dès aujourd'hui que la **CFE-CGC pratique un syndicalisme responsable et durable.**

Enfin, notre organisation syndicale sera très vigilante devant les transferts d'activité vers les pays à bas coûts. Se rapprocher des marchés de consommation ne doit pas être l'occasion pour les entreprises de procéder à des délocalisations sauvages. Nous interviendrons pour faire prendre en compte tous les facteurs lors de décision de délocalisation. Ainsi, le **bilan énergétique (transport), la réactivité moindre des sous-traitants, le transfert comme la perte de compétences technologiques sont parmi les éléments que nos représentants, notamment, dans les comités d'entreprise doivent mettre en avant. Nous les y aiderons.**

Le contact permanent entre la confédération et les fédérations est le vecteur actif d'une réelle prise en compte des réalités de terrain. Des Etats généraux de l'industrie à la Commission nationale sur les emplois verts, du grand emprunt à la taxe carbone, toutes les mesures d'avenir ne peuvent être discutées que par ces relations étroites au service de l'emploi et de l'évolution des métiers.

1.4 Préserver la santé

La concurrence de plus en plus dure, le prétexte d'une compétitivité mondialisée et non contrôlée génèrent des comportements déviants qui se répandent d'une façon insidieuse.

Le harcèlement moral et le stress deviennent des maux de plus en plus fréquents contre lesquels nous agissons tous les jours afin de mettre en place des dispositifs préventifs plutôt que curatifs. C'est aussi pour cela que la première partie de ce programme s'intitule le bien-être des professionnels dans la même logique de prévention et d'anticipation.



Les positions prises ces dernières années face à ces réalités font de notre organisation une force reconnue dans le combat contre ces phénomènes nuisibles tant pour :

- les salariés,
- les entreprises, les trois Fonctions Publiques (état, hospitalière et territoriale) ou le secteur de l'économie sociale,
- la société civile dans son ensemble.

Il convient de poursuivre notre action pour faire reconnaître le stress comme une maladie professionnelle.

Affirmer le rôle préventif fondamental de la médecine du travail, imposer le carnet de santé du travailleur, participer par tous moyens à préserver la santé de tous les travailleurs sont des axes forts sur lesquels il est indispensable d'être à côté des collègues au quotidien. Le renforcement de la formation des membres des CHSCT va dans ce sens.



1.5 Veiller à la qualité de vie : logement, développement durable et télétravail

Nos actions doivent permettre d'aider nos collègues dans leur recherche de logement.

De l'étudiant au jeune ménage, de la famille monoparentale en passant par les familles recomposées de plus en plus nombreuses jusqu'au futur retraité, **l'inadéquation entre offre et demande de logement se creuse.**

Notre réseau doit efficacement se développer : de l'entreprise aux structures du mouvement Action logement, des offices publics de l'habitat aux banques, tous les efforts devront s'employer dans cette optique.



La qualité de vie prend une place d'autant plus importante dans nos préoccupations que les suites du Grenelle de l'Environnement vont conduire à des mesures significatives. Nous devons les accompagner. De la formation de nos militants au sein des comités d'entreprise et comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail jusqu'à la mesure des impacts économiques des décisions à prendre,

en passant par l'information du monde professionnel, **un vaste champ d'actions est ouvert**, où les bonnes volontés et les compétences certaines existent et doivent venir nous consolider.

Porteuse de valeurs éthiques, la poursuite de la réflexion sur la gouvernance reste fondamentale. C'est par celle-ci que les comportements changeront et conduiront à intégrer les dimensions sociales et environnementales au même niveau que la dimension économique dans la construction d'une valeur ajoutée pérenne et solidaire.

Le télétravail est également une piste intéressante à explorer et développer, que la CFE-CGC portera au cours de la mandature à venir. En effet **il répond à la double problématique d'amélioration des conditions de travail pour le salarié** (donc de diminuer les facteurs de stress, de diminuer les temps de transport donc les risques d'accident, de diminuer l'impact des transports sur la pollution...) **et de diminution des coûts pour l'entreprise, l'administration ou l'association** (moins de mètres carré de bureaux à louer ou acheter, une productivité accrue).



Il répond aussi à un vrai problème de société qu'est devenu l'allongement du temps de transports notamment dans les grandes agglomérations. **Cependant le télétravail doit être mis en place dans le cadre d'un accord collectif négocié** avec les partenaires sociaux pour définir de quelle manière le salarié va garder le contact avec son équipe naturelle afin de ne pas être isolé, de continuer de bénéficier de formation...

1.6 Accompagner les familles



La politique familiale doit être revue pour répondre aux évolutions de la société (familles recomposées, évolutions permanentes du monde du travail : travail du dimanche, élargissement des amplitudes horaires) **et aux difficultés de plus en plus nombreuses rencontrées** tant en termes financiers, de garde des enfants voire des parents (dans le cadre de l'allongement de la durée de vie et de la dépendance) et de l'éducation.

1.7 L'avenir des retraites ?

la réforme des retraites est le plat de résistance de l'année 2010, « vision polémique pour certains, vision pragmatique pour les autres », la confédération doit rester à l'écoute de la réalité du vécu de professionnels dont les parcours et donc les attentes sont très diverses. Des carrières longues, aux années d'études effectuées, du public au privé, des outils complémentaires mis en place par certaines grandes entreprises aux capacités individuelles de se protéger, **la défense et la préservation du système de retraite par répartition sont fondamentales**. Sans repousser les réflexions sur un complément sous une forme de capitalisation à construire et à sécuriser, **échanger et consulter sur un sujet d'autant plus crucial que l'allongement de la vie est une réalité qui s'avère une priorité**.

Réfléchir également aux propositions que nous pourrions porter pour les salariés qui ont travaillé à l'international et qui se retrouvent aujourd'hui bien gênés par l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, mais aussi pour ceux qui travaillent actuellement à l'international : quelle coordination des régimes hors périmètre européen ?



Nous souhaitons porter des propositions sur le financement de la protection sociale dans son ensemble.

2. La maison de la CFE-CGC au service de ses militants et adhérents

Dans le cadre de la loi du 20 août 2008, la représentativité sera le résultat d'une élection. Il apparaît donc indispensable de **nous inscrire dans une démarche plus politique et plus militante.**

Notre projet politique innove et détermine une nouvelle façon de faire du syndicalisme. Nous engageons aujourd'hui une démarche pour demain. Nous souhaitons **construire avec les fédérations, les syndicats non fédérés, les unions territoriales, les militants, les adhérents et nos électeurs un lien encore plus important. Il s'agit ainsi de construire ensemble nos projets en favorisant l'expression de chacun, et ceci toujours au service des professionnels que nous représentons.**



Par ailleurs, la confédération doit **offrir aux structures professionnelles une image facilitant les adhésions et les votes** en notre faveur. **La confédération construira une image valorisante et attirante.**

Ce projet se décline donc en deux approches complémentaires : la première au service des professionnels que nous représentons et voulons attirer ainsi que de nos structures, la seconde au service de la notoriété et des relations externes.

2.1 Organisation de la maison

Autour de la direction confédérale, une équipe de 7 secrétaires nationaux animera l'ensemble des sujets de la formation initiale à la retraite y compris les sujets transverses :



Un **pôle formation** composé d'un Secrétaire national et d'un Délégué national

Un **pôle emploi** composé d'un Secrétaire national et de deux Délégués nationaux

Un **pôle santé au travail** composé d'un Secrétaire national et d'un Délégué national

Un **pôle développement durable et logement** composé d'un Secrétaire national et de deux Délégués nationaux

Un **pôle retraite et famille** composé d'un Secrétaire national et de deux Délégués

nationaux

Un **pôle économie** composé d'un Secrétaire national et d'un Délégué national

Un **pôle action syndicale**. Compte tenu des enjeux de la mandature à venir ce pôle sera composé d'un Secrétaire national et de quatre délégués nationaux.

Soit 7 secrétaires nationaux et 13 délégués nationaux. Les 3 autres délégués nationaux seront directement rattachés à la direction confédérale.

Un pour accompagner le trésorier confédéral sur l'ensemble de ses missions afin de l'aider tant dans sa démarche de pilotage des nouvelles règles comptables et financières que dans la formation de l'ensemble de nos structures à ces nouveaux process.

Deux délégués nationaux sont rattachés directement à la secrétaire générale. Un délégué national assurera ainsi une veille européenne sur les différents projets de directives et assurera un lobbying auprès des instances européennes au service de l'ensemble des pôles de notre organisation. En effet, aujourd'hui les décisions se prennent au niveau européen, nos textes français résultent bien souvent d'une transposition.



C'est pour cela **qu'il est parfois vain de mener des actions sur des projets de textes de loi français, si, au préalable, nous n'avons pas effectué un lobbying auprès des différentes instances européennes que sont :** la commission européenne, le Parlement européen, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ou encore le Bureau International du Travail

(BIT). Et ce sera le rôle de ce délégué, sachant que chaque secrétaire national aura la responsabilité de son pôle au niveau national et européen afin de pouvoir agir le plus en amont possible des prises de décision. L'animation globale et la coordination sont assurées par la secrétaire générale.

Le deuxième délégué national aura en charge d'organiser et de faciliter la circulation et le partage de l'information entre les différentes instances que sont le Conseil Economique et Social Européen, le Conseil Economique, Social et Environnemental et les Conseils Economiques et Sociaux Régionaux. **Il s'agit à la fois d'échanger et de partager les postures nationales mais aussi de faire remonter les initiatives des régions afin de capitaliser les bonnes pratiques et d'assurer une cohérence de positionnement de la CFE-CGC sur l'ensemble du territoire.**



Soit au final une équipe composée de 7 secrétaires nationaux et de 16 délégués nationaux.

2.2 Le développement syndical

Axe stratégique de la mandature à venir, garant de notre pérennité, sous l'impulsion de la direction confédérale, chaque membre de l'exécutif confédéral sera un acteur de notre développement syndical.

C'est une responsabilité transverse, qui nécessite un renforcement des liens entre la confédération, les fédérations, les syndicats non fédérés et les unions territoriales.

C'est l'affaire de tous. Et ce n'est qu'en travaillant de façon coordonnée que nous gagnerons la bataille de la représentativité.

Pour ce faire nous mettons en place un pôle chargé de l'action syndicale. Composé d'un secrétaire national et de quatre délégués nationaux (soit deux délégués nationaux de plus qu'actuellement), ce pôle aura en charge :

- **la formation syndicale** au service de l'ensemble de nos structures afin d'avoir une offre encore plus large et toujours plus proche du terrain et des attentes de nos adhérents et militants,
- **l'animation de l'ensemble de nos structures** : unions territoriales et fédérations
- **le suivi des protocoles préélectoraux**,
- **le suivi des élections** professionnelles et interprofessionnelles



- **l'accompagnement** des différentes structures lors des élections
- **la collecte des résultats** aux différentes élections pour mesurer l'évolution de notre représentativité secteur par secteur, y compris sur les 3 fonctions publiques
- **la réalisation** en lien avec les fédérations et les unions territoriales d'une **cartographie de nos implantations** dans les entreprises, dans les 3 fonctions publiques et dans le secteur de l'économie sociale **afin d'identifier nos cibles de développement et de mettre en place des actions concertées entre fédérations, syndicats non fédérés et unions territoriales**
- **l'accompagnement à la prise de fonction de nos élus et/ou représentants** dans leurs différents mandats afin de créer un vivier de compétences et de détecter les talents
- **la création et l'animation de réseau entre nos élus et/ou représentants** dans leurs différents mandats afin de garantir une bonne circulation de l'information descendante et remontante, pour in fine assurer là aussi une cohérence de positionnement de notre organisation

- **la mise en ligne d'annuaires** de nos représentants dans les différents mandats avec non seulement les coordonnées des intéressés mais également les missions des différents organismes dans lesquels ils siègent
- **la mise en place d'une base de données des accords** dans nos différentes structures afin de proposer des canevas d'accords types sur les différents sujets de négociations annuelles obligatoires
- **la création et l'alimentation en temps réel de boîtes à outils** à destination de nos militants
- **la création d'une action de fidélisation de nos adhérents** notamment lors du changement de secteurs d'activité ou du passage à la retraite en lien avec l'UNIR
- **le développement d'une nouvelle offre de services**
- **la mise en place d'actions spécifiques à destination de populations ciblées**
- **l'échange d'expériences et de bonnes pratiques** afin de les diffuser largement
- **Ce pôle travaillera à la fois sur notre savoir faire et la communication au faire savoir.**

2.3 Les missions transverses



Afin d'affirmer l'importance que revêt pour notre confédération la dimension européenne, cette mission est placée directement sous la responsabilité de la Secrétaire Générale, pour assurer la transversalité des thématiques, un suivi régulier des évolutions des textes européens et pour le suivi et la coordination entre les diverses institutions nationales et régionales : Conseil Economique et Social Européen, le Conseil Economique, Social et

Environnemental et les Conseils Economiques et Sociaux Régionaux.

Le Trésorier confédéral se voit également confier le fonctionnement économique et social de la Maison CFE-CGC. L'ensemble du personnel lui est donc rattaché par délégation du Président.



Une confédération au service de la notoriété et des relations externes

Afin de renforcer notre notoriété, une véritable plateforme WEB sera mise en place. Cette vitrine interactive de notre organisation encouragera les initiatives et la participation de chacun : adhérent ou non, afin d'échanger en temps réel. **L'objectif est de capitaliser et diffuser les bonnes pratiques mais aussi trouver des réponses aux situations de crise ou de blocage** afin d'être toujours et encore en capacité de proposer et d'innover, étant ainsi fidèles à nos valeurs depuis plus de 65 ans.

Ce site interactif nous replacera sur le devant de la scène, et nous permettra d'être interpellé par le terrain mais aussi de réaliser des sondages en temps réel.

Il sera le garant d'une plus grande participation de chacune et chacun à l'ensemble de nos positionnements afin de faire remonter les initiatives, de faire partager les bonnes pratiques, de contribuer à notre projet global.

Il s'agit ainsi d'agir local pour construire global et construire local pour agir global.

La loi du 20 août 2008 inverse complètement la logique de la représentativité telle que nous la connaissions jusqu'ici. **Aujourd'hui la représentativité se gagne sur le terrain par l'élection.**

Pour cela nous allons :

- **Offrir** un soutien musclé à nos différentes structures
- **Mettre à disposition** de nouveaux services qui permettront de renforcer la visibilité et la notoriété
- **Travailler plus efficacement** le lobbying, politique comme institutionnel
- **Proposer** des campagnes de communication
- **Créer des évènements**
- **Etre encore plus à l'écoute, recueillir, comprendre pour mieux agir**
- **Anticiper les évolutions de société pour coller à la réalité du terrain**
- **Créer des communautés de travail**
- **Rendre compte en temps réel** des négociations à tous les niveaux...

Tout cela ne sera possible qu'avec la participation de chacun.



Aujourd'hui notre confédération doit devenir un centre support et de services pour l'ensemble des fédérations, des syndicats non fédérés et des unions territoriales. Cela implique que l'ensemble de la maison soit dans une logique de services et de réactivité. A l'ère des mails et du numérique, aucune question ne doit rester sans réponse ou se heurter à d'autres questions.

Nous devons en permanence, élus et salariés, être à la recherche de solutions et de propositions au service des nos adhérents et de nos sympathisants.

De ce travail commun, de cette réactivité dépend notre avenir.



La confédération élus et salariés doit faciliter l'action syndicale de nos adhérents et militants

3.Tracer la voie de notre avenir collectif : notre engagement

L'enjeu de ce mandat est de construire la troisième force syndicale, tous ensemble conformément à la décision prise à l'unanimité des fédérations en comité directeur du mois de mars 2009.

2013, c'est demain

La loi du 20 août 2008 nous impose d'être représentatifs par la voie de l'élection. En 2013 nous devons avoir répondu clairement et efficacement à cette exigence, il y va de notre survie, de notre avenir.

Nous utiliserons les outils existants, les compétences de chacun, nous tiendrons compte de l'évolution des techniques de communication et particulièrement de l'usage d'internet pour améliorer notre communication en interne comme à l'externe. Notre nouvelle plateforme internet sera un outil pour développer, renforcer notre notoriété et gagner des voix.



Pour atteindre l'objectif de la représentativité, nous avons aujourd'hui l'avantage de notre spécificité. Mais combien de temps cela pourra-t-il durer ? D'autres organisations syndicales critiquent déjà et contestent cet avantage, l'issue est incertaine et nous devons nous préparer à des décisions qui risqueraient de porter un coup fatal à notre organisation.

Ce mandat revêt un enjeu vital pour la CFE CGC.

Pour continuer à porter haut et fort nos convictions et nos ambitions, **il est vital de construire la troisième force syndicale.**

Depuis plus d'un an, précurseurs de la recomposition syndicale, nous avons discuté, dialogué avec d'autres organisations syndicales. Nous avons travaillé à un rapprochement avec l'UNSA, je vous ai écouté et entendu et le comité directeur du 10 mars 2009 a décidé de mettre en place le Comité de Réflexion et de Dialogue (CRD).



En 2010 ma vision du paysage syndical n'a pas changé. **Je reste convaincu que nous ne pouvons pas attendre que les choses se passent.** Nos échanges m'ont aussi conduit à réfléchir au delà de la seule loi du 20 août 2008 !

Je souhaite remettre notre ambition et nos valeurs au cœur de notre action, au service de tous les salariés des secteurs public comme privé.

Pour cela, Je suis convaincu que **nous avons une responsabilité majeure, celle de faire notre évolution.** Nous sommes dans une nouvelle ère, celle de l'économie de projet. Les classes moyennes ont éclaté, les destins collectifs s'estompent et s'effacent. Dans l'entreprise, chacun a désormais sa propre feuille de route, ses objectifs, ses responsabilités, ses horaires, sa rémunération.

Les modes d'organisation du travail se sont profondément modifiés. Les attentes du salarié, son rapport au travail, au collectif ne sont plus du tout en adéquation avec le positionnement adopté par toutes les confédérations. **Comment alors attirer plus d'adhérents et d'électeurs ?** A une époque où les salariés, des secteurs publics comme privés, semblent plus que jamais rechercher d'autres formes de liens communautaires que celui de l'adhésion et de l'action militante traditionnelle, cela mérite réflexion.

La dernière étude que nous avons réalisée révèle que les salariés, quel que soit leur secteur d'activité, considèrent que les organisations syndicales sont utiles pour négocier globalement autour de ce qui fait leurs univers de travail cependant ils n'ont pas pour autant envie d'adhérer, de porter les couleurs d'une organisation pas plus qu'ils n'ont l'envie de s'engager.

Notre organisation a déjà su évoluer en passant de CGC à CFE-CGC. Nous avons aussi su innover en étant, notamment, à l'origine de l'AGIRC et de l'APEC.



Aujourd'hui, il est temps d'amorcer un nouveau virage, d'aborder une nouvelle évolution. Il s'agit toujours d'anticiper pour répondre encore mieux à l'attente des salariés.

Je vous propose donc pour l'année qui se profile devant nous, l'ouverture totale de notre champ de réflexion car **notre histoire à de l'Avenir !**