

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

50^e CONGRÈS

LYON 13-17 JUIN 2022



**UNE CFTD PLUS FORTE
POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE**





RÉSOLUTION GÉNÉRALE

0. Introduction	4
1. Pouvoir agir avec la CFDT	6
1.1. Pouvoir militer à la CFDT	7
1.2. Pouvoir adhérer à la CFDT	21
1.3. Pouvoir agir avec d'autres	24
2. Le travail : une nouvelle conquête sociale	28
2.1. Un travail qui se transforme pour du progrès social au profit des travailleurs et des travailleuses	29
2.2. Un travail mieux valorisé	35
2.3. Un travail qui s'articule avec les autres temps de vie	41
3. Des droits accessibles à tous et à toutes, des protections centrées sur les personnes	46
3.1. Accompagner les personnes pour assurer l'effectivité des droits	47
3.2. Structurer une protection sociale universelle	49
3.3. Agir pour l'accès à la santé	53
3.4. Maintenir l'autonomie par la structuration d'une cinquième branche de la protection	55
3.5. Mieux financer et gouverner la protection sociale	56
3.6. Sécuriser les parcours dans le cadre des mutations à venir	58
3.7. Instaurer un système de retraite plus juste et plus lisible	61
3.8. Assurer l'accessibilité des services publics à tous et à toutes	63
4. Faire vivre la démocratie	66
4.1. Revitaliser les pratiques démocratiques	67
4.2. Faire du travail un lieu d'expression, de considération et de démocratie	69
4.3. Agir pour l'égalité	76
5. Une croissance au service d'un choix de société	84
5.1. Une transition juste	85
5.2. Faire de la transition juste un sujet syndical	85
5.3. Financer l'action publique	91
5.4. Une nouvelle grille de lecture de la mondialisation	95
5.5. Des leviers européens à saisir pour changer la vie des travailleurs et des travailleuses	97
6. Conclusion	99
7. Index	100

NOTES D'ÉCRITURE

Les titres, l'introduction et la conclusion ont été écrits en suivant la règle de la double flexion. Pour le reste du texte, toutes les fonctions s'entendent au féminin et au masculin. Le terme « travailleur » inclut toutes les personnes, indépendamment de leur statut : salariés, agents des fonctions publiques, demandeurs d'emploi, indépendants, retraités, etc.

Les pictogrammes 🗣️ signalent des résolutions issues ou inspirées de *La Consult'*, grande consultation menée auprès des militants et des adhérents entre janvier et juin 2021.



0. INTRODUCTION

0.1

Nous sommes la CFDT, la première organisation syndicale représentative de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, secteurs privé et public confondus, forte de ses suffrages, de ses adhérentes et adhérents, de ses élues et élus, de ses militantes et militants, de son histoire et des combats menés.

0.2

Nous sommes la CFDT, organisation porteuse d'une parole et d'une action syndicales singulières, exigeante sur l'émancipation des travailleurs et des travailleuses, sur l'égalité et le développement des solidarités. Cela nous identifie dans le débat politique et social.

0.3

La CFDT, nous la construisons au quotidien à partir de nos valeurs fondatrices (solidarité, égalité, démocratie, émancipation individuelle et collective, autonomie) et d'une communauté d'expériences avec les travailleurs et les travailleuses, quels que soient leur entreprise ou leur administration, leur secteur, leur métier, leur statut, leur condition, parce que notre ambition est de fédérer le monde du travail autour de projets collectifs et d'espérances communes. Nous la construisons, à l'écoute de chacun et chacune, dans le quotidien des entreprises et administrations, dans les débats (avec les militantes et militants, les adhérentes et adhérents, les travailleurs et travailleuses en activité ou à la retraite), dans les grands temps de découverte mutuelle que sont nos enquêtes de proximité ou plus larges comme *Parlons travail*, *Parlons retraites*, *Parlons engagement*, etc.

0.4

C'est sur ce rapport aux réalités humaines que nous construisons nos revendications, parfois à contre-courant des idées dominantes, pour faire entendre l'attachement au travail, les attentes et les déceptions qu'il suscite, la nécessité de renforcer les solidarités, le besoin de syndicalisme et l'envie de changer la société.

0.5

La CFDT, nous devons la faire entendre face aux employeurs mais aussi dans le débat public, dans les débats qui traversent la société, parce qu'il n'y a pas de frontière étanche entre le monde du travail et le reste de la société, comme on ne peut prétendre séparer absolument les intérêts des travailleurs et travailleuses de ceux des citoyennes et citoyens. On ne peut concevoir l'émancipation et la solidarité dans une société qui se fragmente, se hiérarchise et doute d'elle-même. On ne peut pas non plus imaginer une société prospère,

démocratique et pacifiée si l'activité des femmes et des hommes n'est soumise qu'aux intérêts particuliers et à la loi du plus fort.

0.6

Enfin, nous devons faire entendre la CFDT dans les débats publics afin de la confronter à la parole d'autres organisations, syndicales, politiques, associatives, en particulier au sein du Pacte du pouvoir de vivre. Nous sommes convaincus que l'intérêt général ne peut se définir que dans le pluralisme et la délibération démocratique. La valeur de nos convictions, nous la mesurons à notre capacité à convaincre, pas à la profondeur des clivages qu'elles creusent.

0.7

Cette singularité de la CFDT, nous devons d'autant plus l'affirmer aujourd'hui que notre société, déjà confrontée aux mutations écologiques, technologiques et géopolitiques, est par ailleurs minée par un sentiment d'impuissance collective et un affaiblissement de la confiance.

0.8

La montée de la défiance des citoyennes et des citoyens envers les institutions est déjà ancienne. Elle se double malheureusement en retour d'une faible confiance envers la population, à qui on impute les travers réels ou supposés de la société : égoïsme, immobilisme, conflictualité, etc. Mais le plus grave, c'est l'affaiblissement de la confiance des citoyennes et citoyens entre eux qui en résulte. Il y a là une spirale mortifère qu'il nous faut rompre, car sans confiance mutuelle, il ne peut plus y avoir d'action collective.

0.9

Incapables de fédérer et de mobiliser par eux-mêmes, trop de responsables essaient de creuser les clivages politiques et sociaux, d'attiser souvent artificiellement les conflits, avec l'espoir de rassembler contre un adversaire ou un ennemi, faute de pouvoir le faire autour d'aspirations communes.

0.10

Nous récusons cette façon cynique de polariser artificiellement les débats, qui exacerbe outrancièrement les tensions, occulte les réalités comme le vécu des personnes, et fait passer le dialogue, la nuance, la prise en compte de la complexité, ou le compromis pour de la trahison. Cela décourage les citoyennes et citoyens et finalement affaiblit l'intelligence collective.

0.11

Au-delà des quelques effets de tribune éphémères, cela ne fait que fragmenter encore plus et douter d'elle-même notre société. Cela fait surtout le lit des extrêmes dont l'extrême droite, que la CFDT a toujours combattue. Nous nous opposons à l'extrême droite et à ceux qui s'en réclament d'abord parce qu'elle est aujourd'hui une réelle menace politique, en France, en Europe et dans le monde. Mais nous la combattons depuis toujours parce que l'extrême droite pervertit le débat public et corrompt les valeurs de la République. C'est elle qui ne parle de laïcité que pour mieux réprimer la liberté de conscience. C'est elle qui n'invoque l'universalisme que pour occulter, voire justifier, les discriminations. C'est elle enfin qui fantasme le peuple pour mieux stigmatiser les « minorités », où elle enferme celles et ceux qu'elle veut opprimer.

0.12

Le texte de cette résolution prend le contrepied de ces dérives. Nous faisons le choix du débat démocratique, des propositions construites en commun plutôt que des anathèmes et des clivages artificiels. Nous faisons le choix de la rationalité des analyses et de la pertinence des solutions plutôt que celui de la radicalité des postures. Nous parlons au nom des travailleurs et des travailleuses, des retraitées et retraités de ce pays, divers par leurs opinions et leurs situations, mais réunis par l'expérience du travail et par leurs espérances. Nous sommes libres de toute tutelle et engagés à faire face aux défis du moment et à leur apporter des solutions, au niveau national comme international dans le cadre du mouvement syndical européen et international. Car les crises et les mutations que nous traversons nous imposent de repenser notre programme d'action, de revisiter nos revendications, et surtout de dire vers quel monde nous voulons aller, quel avenir nous voulons construire.

0.13

Ce que nous proposons c'est une CFDT qui sait se transformer elle-même, s'ouvrir aux travailleurs et aux travailleuses pour leur apporter les moyens de l'action syndicale et militante dont elles et ils ont besoin, au sein d'une organisation démocratique, fédératrice et attentive à l'ensemble de la société.

0.14

Ce que nous proposons, c'est, avec les travailleurs et les travailleuses, de transformer le travail, avec la conviction qu'il peut et doit être un lieu de conquête sociale, de démocratie, d'épanouissement individuel et collectif, mais aussi une source d'innovation sociale et de solidarité.

0.15

Ce que nous proposons, c'est d'approfondir et développer la solidarité, entre les travailleurs et les travailleuses et au sein de la société, en étant exigeant non seulement sur les institutions qui la portent, les prestations qui la concrétisent, mais aussi sur l'accompagnement qu'elle exige et la relation sociale qu'elle construit.

0.16

Ce que nous proposons, c'est de ressouder la société par la revitalisation des pratiques démocratiques, mais aussi en réaffirmant plus que jamais l'impératif d'égalité et ses exigences.

0.17

Ce que nous proposons, enfin, c'est de repenser la prospérité à la mesure des défis écologiques mais aussi des nouvelles attentes de la société, de s'engager résolument en faveur d'une transition écologique, économique et sociale qui débouche sur une société plus juste.

0.18

Répondre à l'urgence sans sacrifier l'important, sans négliger personne, sans oublier nos valeurs, et surtout sans cesser d'imaginer les progrès possibles, voilà notre feuille de route.



1. POUVOIR AGIR AVEC LA CFDT

1.1. Pouvoir militer à la CFDT	7
1.1.1. Clarifier le rôle de chacune de nos structures pour une CFDT plus efficace	7
1.1.2. Renforcer l'accompagnement militant	9
1.1.3. Se former : un droit pour les adhérentes et les adhérents, un devoir pour les militantes, les militants et les responsables	12
1.1.4. Faire de la sécurisation des parcours militants une responsabilité de chaque structure CFDT	14
1.1.5. Agir et parler partout comme première organisation syndicale, collectivement fortes et forts de notre puissance militante	17
1.1.6. S'ouvrir à de nouvelles formes de militantisme accessibles à tous et toutes	17
1.1.7. Assurer une place aux jeunes en transformant notre revendicatif et nos formes de militantisme	18
1.1.8. Mieux accueillir les cadres dans les sections, et leur permettre de militer	20
1.2. Pouvoir adhérer à la CFDT	21
1.2.1. Le choix du syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents	21
1.2.2. Se développer là où nous sommes présentes et présents	21
1.2.3. Développer la CFDT là où elle n'est pas ou peu implantée	22
1.2.4. Développer notre relation avec l'ensemble des travailleurs et des travailleuses grâce aux nouveaux outils	23
1.2.5. La cotisation, la garantie de l'indépendance de la CFDT	23
1.3. Pouvoir agir avec d'autres	24
1.3.1. Par un leadership réformiste et des alliances adaptées	24
1.3.2. Dans un cadre paritaire rénové et ouvert à d'autres	24
1.3.3. Avec les organisations du Pacte du pouvoir de vivre	25
1.3.4. Sur le plan européen et international	25

À Rennes, nous avons conclu notre résolution en affirmant : « Soyons pleinement actrices et acteurs de la transformation sociale que nous voulons ». Cette volonté et la conviction de l'urgence à peser sur le réel, à s'engager pour une transition juste, nous oblige en-

core davantage aujourd'hui. Nous portons la responsabilité de nous donner le pouvoir d'agir. Cela nous amène à nous transformer nous-mêmes à la hauteur des enjeux.

1.1. POUVOIR MILITER À LA CFDT

1.1.0.1

Notre première richesse est humaine. Ce sont les femmes et les hommes, adhérents de la CFDT, leurs vécus et leurs expériences, qui nous enracinent dans le monde du travail.

1.1.0.2

Ce sont les militants qui, à tous les niveaux de l'organisation, assurent le lien avec les travailleurs, et *a fortiori* les adhérents, permettant que l'expression de ces derniers devienne une parole collective.

1.1.0.3

Les militants incarnent la CFDT et ses valeurs. Ils font le rayonnement de la CFDT. Ils développent le nombre de nos adhérents ainsi que le nombre de nos électeurs. Ils obtiennent des avancées pour les travailleurs, les retraités, et ils portent le sens de notre syndicalisme. **Les épauler**

dans ces tâches de plus en plus exigeantes oblige la mobilisation de l'organisation dans son ensemble.

1.1.0.4

C'est aux syndicats d'y pourvoir. **Les fédérations, les Unions régionales interprofessionnelles (URI), les structures interprofessionnelles de proximité, la Confédération, et les unions confédérales, doivent s'organiser autour de ceux-ci pour se constituer en appui, selon leurs besoins.**

1.1.0.5

L'évolution de notre organisation et son développement reposent donc sur un renforcement des syndicats, **ce qui nécessite de clarifier avec eux leurs rôles et leurs prérogatives, tout en veillant à respecter et garantir leur autonomie** 🗣️.

1.1.1. CLARIFIER LE RÔLE DE CHACUNE DE NOS STRUCTURES POUR UNE CFDT PLUS EFFICACE

1.1.1.1. Une structuration CFDT au service de l'action collective

1.1.1.1.1

La CFDT s'appuie sur un réseau d'adhérents et militants, actifs et retraités, regroupés dans des structures démocratiques organisées en deux piliers d'égale importance : le professionnel et l'interprofessionnel.

1.1.1.1.2

Cette structuration doit permettre à chacun de trouver sa place à la CFDT, donner un cadre à notre exigence de démocratie interne, au syndicalisme d'adhérents et garantir l'efficacité de notre action collective par la subsidiarité, la complémentarité, la solidarité et la coopération des différentes organisations. Pour coopérer, les différentes structures devront apprendre à mieux se connaître et travailler ensemble.

1.1.1.1.3

Pour s'adapter à un monde du travail et une société en constante évolution, pour répondre aux nouvelles aspirations des travailleurs, la CFDT, avec toutes ses structures, doit s'interroger à échéances régulières sur son organisation générale, le rôle et les missions de chacune de ses structures attendus ou constatés, ses processus de démocratie interne, le fonctionnement de ses instances pour réaffirmer ses objectifs et le sens de son action, et le faire savoir le plus largement et le plus clairement possible au sein même de ses instances.



1.1.1.2. Le syndicat

1.1.1.2.1

Les syndicats sont les structures politiques de base de la CFDT. Ils assurent trois missions fondamentales : développer le syndicalisme notamment par la création de sections et de collectifs, faire vivre la démocratie interne et accompagner les adhérents, les sections et les militants dans leurs fonctions revendicatives et de syndicalisation.

1.1.1.2.2

Un chantier spécifique sera conduit avec eux pour les renforcer, clarifier leurs prérogatives et faciliter la réalisation de ces missions, aujourd'hui difficiles à exercer pour certains.

1.1.1.2.3

S'ils exercent tous les mêmes missions, les syndicats de la CFDT sont tous différents, par leur secteur d'activité, le droit syndical dont ils disposent, par leur histoire locale et leur couverture géographique, leurs moyens financiers et humains, leur nombre d'adhérents, l'autonomie de leurs sections ou encore le soutien matériel et humain des structures fédératives auxquelles ils sont affiliés.

1.1.1.2.4

Nos syndicats sont presque tous confrontés à une baisse de moyens qui exige de repenser leur activité, les nécessaires solidarités et mutualisations des moyens, leur taille, le fonctionnement de leurs instances ou encore le rôle de leurs responsables. Ceux-ci se retrouvent trop souvent confrontés à une multitude de fonctions administratives mais aussi organisationnelles en interne de nos structures, qui prennent le pas sur leurs missions politiques et de terrain.

1.1.1.2.5

Les syndicats tirent une grande part de leur force de leur nombre d'adhérents, de leurs moyens syndicaux, de leur capacité à fédérer l'engagement des militants, à organiser la communication et l'information dont ils ont besoin, et à assurer le lien avec les autres structures de la CFDT.

1.1.1.2.6

En regroupant des sections, issues de lieux de travail différents, les syndicats contribuent à la construction d'un syndicalisme qui articule intérêts particuliers et intérêt général, ni corporatiste ni catégoriel.

1.1.1.2.7

Les sections syndicales, et donc leurs représentants, sont en proximité avec les adhérents et avec les travailleurs. Elles sont souvent le premier contact du futur adhérent avec la CFDT.

1.1.1.2.8

Les sections syndicales tirent leur légitimité de leur nombre d'adhérents et de leurs résultats aux élections professionnelles, le succès de l'un devant contribuer au succès de l'autre.

1.1.1.2.9

Les sections syndicales constituent à la fois le premier maillon du développement de la CFDT, et le moteur de l'action revendicative au travail. L'exercice de ces missions vitales pour la CFDT s'inscrit dans le cadre politique du syndicat qui s'assure de leur cohérence.

1.1.1.2.10

La Confédération, avec les structures fédératives, et en lien avec les syndicats, impulsera une stratégie d'accompagnement des syndicats visant le renforcement des sections syndicales. Cette stratégie se concrétisera par :

1.1.1.2.11 Définir un cadre d'organisation collective, tenant compte de la spécificité des sections dont les adhérents dépendent de plusieurs syndicats,

1.1.1.2.12 Développer des pratiques de proximité adaptées à l'accueil de nouveaux adhérents dans l'objectif de les fidéliser,

1.1.1.2.13 Mettre à disposition des outils numériques et proposer une formation quand c'est nécessaire.

1.1.1.2.14

Cet accompagnement sera notamment conduit dans le cadre de l'ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil).

1.1.1.3. Expérimenter au sein de la CFDT d'autres collectifs d'adhérentes et d'adhérents

1.1.1.3.1

De nombreux adhérents ne sont rattachés à aucune section syndicale, soit parce que le nombre d'adhérents CFDT est trop faible dans leur administration ou entreprise, soit parce que leur statut ne leur offre pas cette possibilité (salariés de TPE, salariés du particulier employeur, freelances, précaires, chômeurs, etc.).

1.1.1.3.2

C'est alors dans le meilleur des cas le syndicat, son exécutif, voire son secrétaire général qui devient l'interlocuteur privilégié, le lieu ressource et le seul contact de ces adhérents dits « isolés ». Cette situation n'est tenable ni pour les adhérents ni pour les responsables de syndicats, déjà très sollicités par ailleurs.

1.1.1.3.3

L'absence de rattachement à une section crée souvent des différences entre les adhérents dans l'exercice de leurs droits, et pose des questions de démocratie interne. Elle freine notre développement au regard des évolutions du monde du travail.

1.1.1.3.4

Le collectif est ce qui fait sens à la CFDT, il permet aux adhérents de sortir de l'isolement et de s'organiser pour agir. Nous devons donc nous fixer pour objectif

durant la prochaine mandature que chaque adhérent de la CFDT puisse s'inscrire dans un cadre collectif de proximité et en être acteur s'il le souhaite.

1.1.1.3.5

Pour ce faire, la CFDT expérimentera durant la mandature de nouvelles formes d'organisations collectives de proximité, professionnelles et interprofessionnelles, qui permettent à chaque adhérent de s'inscrire dans un cadre collectif. Cette opération sera pilotée par chaque syndicat qui en restera le responsable.

1.1.1.3.6

L'animation et l'organisation de ces nouveaux collectifs de proximité devront s'appuyer sur les adhérents qui en sont membres, en lien avec les syndicats concernés. Chaque syndicat pourra s'inscrire et participer à ces expérimentations.

1.1.1.3.7

En lien avec les syndicats concernés et les structures fédératives, la Confédération accompagnera ces expérimentations, afin de les expertiser et de les modéliser le cas échéant.

1.1.2. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT MILITANT

1.1.2.1. Mener l'ARC à maturité, une priorité syndicale

1.1.2.1.1

Le congrès de Rennes a créé un droit à l'accompagnement des militants afin que nul ne reste sans réponse à ses questions. Le dispositif ARC est maintenant en place mais le plein bénéfice de la démarche se heurte à trois difficultés :

1.1.2.1.2 Sa notoriété. Trop d'accompagnants formés n'ont pu faire profiter les sections de leurs compétences acquises ; l'espace ressources, pourtant apprécié, ne tourne pas encore à plein régime. Le conseil de nos ex-

perts partenaires n'est pas assez activé ou connu.

1.1.2.1.3 Son positionnement. Une dynamique vertueuse n'a pu s'enclencher que lorsque les syndicats se sont emparés de la démarche d'accompagnement pour la faire vivre avec leurs sections.

1.1.2.1.4 Son efficacité via une coopération entre unions régionales et fédérations est encore à développer et améliorer.



1.1.2.2. Faire de l'Accompagnement une offre plus visible et plus systématique

1.1.2.2.1

L'ARC doit évoluer pour faciliter la demande d'aide ou d'accompagnement. **Nous devons anticiper les besoins et améliorer les modalités de réponses à tous les niveaux** en associant syndicats, fédérations et unions régionales.

1.1.2.2.2

Une offre d'accompagnement renforcé sera systématiquement proposée aux équipes militantes nouvellement implantées afin de leur permettre de se structurer, de se développer, de communiquer, d'installer la relation avec les travailleurs et avec l'employeur public ou privé en lien avec le syndicat d'appartenance.


1.1.2.2.3

Le lien entre accompagnement et formation syndicale sera renforcé afin que des formations et des accompagnements adaptés soient proposés aux équipes. **En parallèle, une présentation de l'ARC sera intégrée dans les modules de base de formations de militants et de nouveaux adhérents.**

1.1.2.2.4

L'espace Ressources doit gagner en interactivité pour devenir un carrefour d'accompagnement. L'animation de la communauté doit permettre d'aller plus loin dans trois directions :

1.1.2.2.5 Donner la possibilité aux sections de demander un accompagnement et assurer à cette demande un traitement qui associe dès le départ le syndicat, et au fil de l'eau toutes autres ressources identifiées.

1.1.2.2.6 Échanger davantage de conseils en ligne entre militants. Les espaces de conversation des militants contiennent de véritables pépites d'entraide militante : des avis, des accords, etc. Il faut les développer plus largement .

1.1.2.2.7 Rendre plus fluide la contribution et la mutualisation des outils par une simplification des procédures et une animation de la communauté.

1.1.2.3. Le Conseil militant pour compléter le conseil des partenaires experts

1.1.2.3.1

Le conseil des partenaires externes, experts et avocats référencés doit être mieux connu et mieux sollicité par les différentes structures CFDT, et doit être élargi à d'autres domaines de compétences ou thématiques. Les différents experts partenaires des structures fédératives CFDT seront recensés sur la plateforme ARC.

1.1.2.3.2

Avec le conseil militant, le « C » interne, il s'agit de franchir une nouvelle étape de la mise en commun des savoir-faire au sein de l'organisation, toujours au bénéfice des sections. **Sur la base du volontariat et en lien**

avec le syndicat de rattachement, la Confédération identifiera et organisera un réseau de militants « experts » sur des sujets qui pourront apporter leurs conseils à d'autres équipes. Ce réseau doit pouvoir répondre aux demandes dans un délai très court.

1.1.2.3.3

Ces militants « experts » interviendront en proximité géographique ou professionnelle, en lien avec les fédérations et les unions régionales, pour apporter leurs conseils opérationnels en ligne ou auprès des accompagnants.

1.1.2.4. Ancrer durablement la pratique de l'accompagnement par la contractualisation URI/Fédération/Syndicat

1.1.2.4.1

L'ARC est un projet confédéré qui se pense, se pilote et se met en œuvre en coopération entre la Confédération, les unions régionales et les fédérations.

1.1.2.4.2

La sensibilisation des syndicats aux objectifs de l'ARC sera relancée à l'aide d'ateliers participatifs ou dans le cadre de rencontres de proximité. **Les fédérations et les unions régionales travailleront ensemble à proposer aux syndicats leur soutien dans leur démarche d'accompagnement ciblé des équipes.**

1.1.2.4.3

Aujourd'hui des fédérations, des unions régionales, contractualisent avec des syndicats sur le développement, la formation ou autres thématiques sans vision globale. **Nous proposons que soient expérimentés des « contrats d'accompagnement » aux syndicats, travaillés avec les fédérations et les unions régionales.** Ces « contrats d'accompagnement » doivent permettre à ces structures de s'engager sur le « qui fait quoi » et « pour quels objectifs » en matière d'accompagnement des sections, de développement de la syndicalisation, de formation syndicale, d'aide à la structuration, d'accueil des nouveaux collectifs.

1.1.2.4.4

Parce que l'accompagnement des sections, pour être efficace, renvoie à l'accompagnement des syndicats, il faut s'attacher à faire simple, proche, et adapté à chaque situation : **le contrat doit être organisé avec le syndicat. Dans ce cadre, il peut également porter sur l'aide à la construction des politiques revendicatives et organisationnelles.**

1.1.2.4.5

Les contrats d'accompagnement devront prévoir une clause d'évaluation pour permettre les ajustements nécessaires.

1.1.2.5. Renforcer notre communication interne

1.1.2.5.1

La multiplication des canaux de communication (site internet, info rapides, circulaires, réseaux sociaux, espaces collaboratifs, etc.) et la loi sur la protection des données nous obligent à repenser la communication avec les adhérents, militants, responsables CFDT et sympathisants. **La Confédération, en lien avec les structures fédératives, élaborera des solutions pour permettre à chacun d'accéder plus facilement aux informations pertinentes,** avec comme objectifs de : renforcer le sentiment d'appartenance à la CFDT, rationaliser l'information, rendre nos actions plus efficaces, et faire mieux connaître nos revendications, nos positions et nos victoires. Ces solutions devront également permettre une clarification des rôles et une communication plus directe pour éviter les communications redondantes ou manquées.

1.1.2.5.2

Les réseaux sociaux sont aujourd'hui des outils incontournables dans nos stratégies de communication auprès des adhérents, militants, sympathisants et travailleurs, à tous les niveaux de l'organisation. Il importe plus que jamais d'outiller les militants et les syndicats ↩️, grâce à la mise en place de formations ou de tutoriels pour les rendre plus agiles sur ces plateformes et en faire ainsi de vrais leviers d'information, de coordination voire de fidélisation ↩️.

1.1.2.5.3

La qualité de notre fichier d'adhérents devient stratégique pour l'organisation, et l'efficacité de notre communication. La Confédération lancera une campagne de mise à jour et d'enrichissement des données personnelles auprès des syndicats comme auprès des adhérents dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD), afin de permettre une communication par mails et par sms.

1.1.2.6. Recruter des défenseuses syndicales et défenseurs syndicaux et les soutenir dans leur mandat

1.1.2.6.1

Les défenseurs syndicaux mandatés par la CFDT assurent l'assistance et la représentation des salariés adhérents devant le conseil de prud'hommes et la Cour d'appel. **Il est de notre responsabilité de les former, de les intégrer à un collectif dont on assure l'animation et de garantir le lien entre l'adhérent défendu, le syndicat et la structure défenseure, afin d'apporter une défense syndicale de qualité.**

1.1.2.6.2

Observant un déficit croissant de militants sur ce mandat, une sensibilisation au rôle de défenseur syndical devra être faite auprès des militants et adhérents des syndicats afin de développer les ressources et d'assurer le renouvellement des mandatés.

1.1.2.6.3

La Confédération met à disposition des URI un kit de sensibilisation « Découverte du mandat de défenseur syndical ». **Les URI et les syndicats veilleront à ce que tous les défenseurs syndicaux et conseillers du salarié se forment dès le début de leur mandat et tout au long de celui-ci.**



1.1.2.6.4

La qualité de la défense syndicale nécessite la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de ce mandat et des moyens supplémentaires. **Nous revendiquerons notamment une augmentation du nombre d'heures de formation, et leur financement par l'État**, à l'image de ce qui se pratique pour les conseillers prud'hommes. Une augmentation du nombre d'heures mensuelles de délégation, au-delà des 10 heures actuelles, est également nécessaire à l'exercice du mandat.

1.1.2.6.5

La CFDT est dotée d'un réseau de défenseurs syndicaux du secteur public qui réalise un travail conséquent, similaire à celui du défenseur syndical devant le

conseil de prud'hommes. **C'est pourquoi la CFDT revendiquera le droit pour les défenseurs syndicaux de représenter et d'assister les agents et contractuels de la fonction publique** devant les juridictions administratives ainsi que **la création d'un statut du défenseur syndical du secteur public similaire** à celui du secteur privé. Une carte d'identification, à l'instar de celle des conseillers du salarié, devra leur être attribuée. La CFDT revendiquera un temps syndical pour l'exercice de cette fonction.

1.1.3. SE FORMER : UN DROIT POUR LES ADHÉRENTES ET LES ADHÉRENTS, UN DEVOIR POUR LES MILITANTES, LES MILITANTS ET LES RESPONSABLES

1.1.3.1. La formation, un engagement de chacun et de chacune

1.1.3.1.1

La CFDT doit à ses adhérents et militants une **formation syndicale de qualité**. La formation est un droit pour les adhérents, parce qu'elle contribue à leur émancipation, et leur permet de se repérer dans la CFDT, de découvrir et partager ses valeurs, de s'engager, d'acquérir les compétences et connaissances indispensables pour être à l'aise dans leur engagement 🗣️. Quel que soit son lieu de résidence ou de travail, un adhérent CFDT doit pouvoir accéder aux formations proposées par les structures professionnelles et interprofessionnelles.

1.1.3.1.2

La formation syndicale est aussi un devoir pour les **militants**. Elle leur permet d'assurer les mandats que l'organisation leur confie dans de bonnes conditions 🗣️. **Elle est une des clés de notre crédibilité, légitimité, efficacité ou cohérence et de nos savoir-faire partagés** dans l'entreprise ou l'administration.

1.1.3.1.3

La formation politique est aussi particulièrement nécessaire pour les responsables CFDT pour permettre le meilleur exercice de leurs fonctions. **Elle doit être une priorité pour eux comme pour l'organisation. Chacun d'entre eux doit se voir proposer dans l'année suivant sa prise de fonction, par la structure qui a délivré le mandat, un parcours de formation dans le cadre d'itinéraires responsables, pour acquérir ou consolider ses compétences politiques.**

1.1.3.1.4

Toutes les structures de la CFDT doivent avoir les moyens de former les militants dès la prise de mandat et ceux-ci, en retour, s'engagent à se former lorsqu'ils prennent une responsabilité, et au plus tard dans l'année. Les structures de la CFDT, organisatrices de formations, doivent pouvoir faire appel à la solidarité interprofessionnelle pour répondre aux objectifs.

1.1.3.2. Former plus et mieux

1.1.3.2.1

Nous devons faire évoluer notre modèle interne pour former plus et former mieux tout en conservant la proximité nécessaire. L'offre de formation proposée par l'ensemble de la CFDT doit être plus lisible et plus accessible.

1.1.3.2.2

Il est également essentiel de rendre cohérents les parcours de formation de militants et leur donner de la visibilité 🗣️.



1.1.3.2.3

Aujourd'hui nous ne formons que 5 à 10% des adhérents chaque année. **Nous nous fixons l'objectif de**

multiplier par trois le nombre d'adhérents formés par mandature d'ici à 2026.

1.1.3.3. Clarifier l'offre de formation

1.1.3.3.1

Nombreuses sont les structures qui assurent aujourd'hui la formation syndicale, de manière plus ou moins ordonnée voire redondante. *A contrario*, des formations manquent et d'autres sont insuffisamment délivrées.

Celle-ci doit assurer la complémentarité entre le professionnel et l'interprofessionnel, en tenant compte des spécificités de chacun. La clarification de l'offre s'appuiera sur le principe suivant : « **Celui qui mandate est celui qui s'assure que le mandaté est formé** ». **La politique de formation syndicale deviendra confédérée et mutualisée.**

1.1.3.3.2

Le rôle de chaque structure doit être repensé pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre de formation.

1.1.3.4. Préciser la place du syndicat

1.1.3.4.1

Le syndicat, en lien notamment avec son URI, sa fédération et son union confédérale qui proposent cette offre confédérée, pilote et gère sa politique de formation en inscrivant ou validant les inscriptions de ses adhérents et militants aux sessions de formation. **Il est le garant du parcours de formation de ses adhérents et militants pour les formations relevant de ses prérogatives. Pour ce faire, il doit être destinataire du parcours de formation de chaque militant par les instances de formation de la CFDT.**

il peut développer des modules complémentaires par délégation de sa fédération et/ou son URI, pour prendre en compte des besoins spécifiques.

1.1.3.4.3

L'ensemble des syndicats sera fortement sensibilisé à la nécessité d'identifier et mobiliser parmi ses rangs des candidats aux fonctions de formateur, afin d'accroître nos capacités à proposer et à dispenser des formations que ce soit en interne à chacune de nos structures syndicales, ou de façon mutualisée.

1.1.3.4.2

Le syndicat doit pouvoir trouver auprès des fédérations, des unions régionales et confédérales les formations syndicales dont il a exprimé le besoin. À défaut,

1.1.3.5. Mettre en œuvre le fédéralisme opérationnel en matière de formation syndicale

1.1.3.5.1

Afin de faciliter l'accès à la formation en proximité, **nous donnerons la possibilité aux adhérents et militants qui le souhaitent de se former hors des champs géographique ou sectoriel de leur syndicat d'appar-**

tenance. Chaque demande sera étudiée et organisée en fonction des motifs, des possibilités de réalisation et des aspects financiers.



1.1.3.6. Faire évoluer la Commission confédérale de la formation syndicale

1.1.3.6.1

La Commission confédérale de la formation syndicale (CCFS), élue par le Bureau national, **doit assurer la gouvernance et le pilotage de la formation syndicale** qu'elle mettra en œuvre **sur la base des priorités politiques définies par le Bureau national.**

1.1.3.6.2

La CCFS doit organiser le recueil de besoins, définir l'offre de formation confédérée mutualisée et réaliser son suivi. Elle doit également proposer au Bureau

national la nature et le périmètre de la délégation de la politique de formation syndicale aux organisations fédératives, ainsi que les règles de tarification de formation.

1.1.3.6.3

Elle doit piloter, organiser et définir les règles de la plateforme *MaFormation CFDT en 1 clic !* et organiser la coordination avec l'ARC. Elle en tracera les contours au plus tard au terme de la première année de mandature et en communiquera un état d'avancement au Bureau national qui fera le lien avec les structures fédératives.

1.1.3.7. Définir un accord cadre quadriannuel avec les organisations fédératives

1.1.3.7.1

D'ici la fin de la mandature, la CCFS établira un **accord cadre quadriannuel** sur les objectifs et les moyens avec toutes les organisations fédératives, mettant en place un système de solidarité entre elles. Un bilan sera fait chaque année afin d'établir une convention financière pour l'année suivante. Ce bilan doit permettre d'identifier les organisations ayant besoin d'un accompagnement renforcé pour décliner l'accord cadre au sein de leurs structures.

1.1.3.7.2

Elle attribuera et gèrera les **moyens financiers confédérés à partir d'un pot commun** abondé par les fonds de la formation et les structures fédératives. Des clés de répartition seront définies par le Bureau national

pour être partagées largement, en fonction des projets et des objectifs de formation annuels. Ce pot commun impliquera une solidarité financière de l'ensemble des organisations en matière de formation syndicale. Les structures fédératives pourront favoriser l'accès à certaines formations spécifiques en abaissant leur coût.

1.1.3.7.3

Enfin, elle prendra toutes les mesures pour faire respecter les décisions prises via un système de bonus à la formation. Ce système favorisera les organisations qui s'engageront activement pour la formation des militants, au détriment de celles qui refuseront de s'impliquer. Des critères objectifs seront définis dans ce sens par la CCFS en tenant compte des spécificités de chaque structure fédérative.

1.1.4. FAIRE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS MILITANTS UNE RESPONSABILITÉ DE CHAQUE STRUCTURE CFDT

1.1.4.0


Le militantisme à la CFDT est un engagement qui s'inscrit dans un cadre collectif syndical, professionnel ou interprofessionnel. Par le sens qu'il donne à l'action, par

les rencontres qu'il engendre, par les connaissances qu'il apporte, par l'émancipation qu'il produit, par la richesse de ses formes, **il doit être un apport pour les militants.**

1.1.4.1. Militer en articulant tous les temps de vie

1.1.4.1.1

Militer peut constituer un engagement fort pour sa vie professionnelle mais aussi pour sa vie privée. Chaque

militant doit pouvoir équilibrer vie syndicale, vie professionnelle et vie personnelle sans mettre en péril les deux autres .

1.1.4.1.2

Le militant ne doit pas être laissé seul pour articuler tous ces temps de la vie. **La qualité de vie syndicale est une ambition collective**, garante de l'épanouissement des militants et d'une image positive de la CFDT.

Collectivement, nous serons attentifs à la charge de travail militante. Il en va de même vis à vis des risques psychosociaux auxquels sont exposés les militants 🗣️. Le droit à « la déconnexion militante » participe à cet équilibre indispensable.

1.1.4.2. Bénéficiaire d'un accompagnement tout au long de son parcours militant

1.1.4.2.1

L'enjeu de la sécurisation des parcours ne se limite pas à la sortie du militantisme.

1.1.4.2.2

Il existe autant de parcours différents que de militants à la CFDT et chacun est en droit d'attendre le soutien nécessaire pour être à l'aise dans son engagement. **Les différentes structures de la CFDT s'organiseront collectivement pour tendre vers un accompagnement personnalisé proposé aux militants**, en étant attentives au risque qu'ils courent d'être discriminés ou pénalisés dans leur parcours professionnel.

1.1.4.2.3

Chaque militant doit se sentir intégré dans, au moins, un collectif CFDT : section, syndicat ou tout autre structure de la CFDT. **Il est de la responsabilité des structures CFDT de s'assurer qu'aucun militant ne soit isolé** 🗣️.

1.1.4.2.4

La formation syndicale comme l'ARC apportent des réponses mais **d'autres leviers doivent également être utilisés** dans un cadre collectif (travail en équipe, transmission de savoir-faire, tutorat, lieu ressource, etc.) 🗣️.

1.1.4.3. Accompagner au repositionnement des militantes et des militants

1.1.4.3.1

Laisser ses responsabilités syndicales que ce soit par choix personnel ou choix du collectif, doit être anticipé, préparé et accompagné. C'est dans l'intérêt du militant concerné comme de la structure au sein de laquelle il milite. Le militant a la responsabilité de préparer la transmission et la continuité. **La structure a celle d'anticiper, de préparer et d'accompagner le terme du mandat. Tout au long du mandat, elle doit faciliter l'orientation vers l'accès au bilan de compétences, la mise en réseau, le Conseil en évolution professionnelle (CEP), ou le retour à l'emploi.**

1.1.4.3.2

Le militantisme ne doit plus entraîner de rupture dans les parcours professionnels. La Confédération poursuivra son action pour la valorisation des parcours militants et son déploiement auprès des syndicats, en lien avec les fédérations et les URI. Ce suivi du parcours syndical participera à maintenir et développer l'employabilité des militants. Il faudra ainsi mettre en œuvre des actions pour changer les préjugés, notamment dans l'encadrement, et permettre de favoriser la mise en place de passerelles ainsi que les allers-retours entre le monde professionnel et l'activité syndicale. 🗣️.

1.1.4.3.3

La Confédération agira pour la reconnaissance des compétences acquises lors de formations ou de l'exercice militant, **à partir d'un référentiel des compétences.** Elle pourra s'appuyer sur des expérimentations menées par les structures fédératives. Cette valorisation des compétences doit être transposable dans un cadre professionnel. **Pour ce faire la Confédération agira au niveau patronal et gouvernemental** 🗣️.

1.1.4.3.4

La Confédération accompagnera également les structures fédératives et syndicales dans le repérage des futurs responsables et structurera un parcours de formation, depuis la prise de responsabilité jusqu'au repositionnement. Elle pourra s'appuyer sur les dispositifs existants (*Itinéraires responsables*, les formations *Repères*, la cellule de repositionnement, les ateliers militances).



1.1.4.4. Lutter contre les discriminations syndicales pour protéger les militantes et les militants

1.1.4.4.1

Chaque militant CFDT doit savoir que son syndicat et toute l'organisation le protégeront de toute discrimination ou répression syndicales. **Tout doit être mis en œuvre pour que celles-ci ne soient pas un frein à l'adhésion, à l'action syndicale ou à la création d'une nouvelle section.** Pour ce faire, à chaque négociation de protocole préélectoral, la CFDT proposera d'inclure un paragraphe sur la discrimination syndicale.

1.1.4.4.2

Lorsqu'un militant subit une discrimination, quelle qu'elle soit, son syndicat s'engage à le soutenir, le défendre et l'accompagner en lien avec sa fédération ou son URI lorsque cela s'avère nécessaire.

1.1.4.4.3

La CFDT agira pour dénoncer et combattre toute pratique de discrimination **syndicale qui n'a pu faire l'objet d'une résolution ni par le dialogue, ni par la médiation.** La CFDT agira également pour que le manque de moyens de la justice n'aboutisse pas à des classements sans suite.

1.1.4.4.4

Les militants qui gardent une part de leur activité professionnelle sont une richesse pour la CFDT par leur implication constante au cœur des situations de travail. Leur présence au sein de l'entreprise ou de l'administration est précieuse mais peut les exposer à un risque accru de discrimination dans leur parcours professionnel ou leur rémunération. La CFDT sera particulièrement attentive à leur situation et agira en conséquence dans une approche à la fois individuelle et collective. Sur un plan collectif, elle négociera en faveur de la reconnaissance de toute activité syndicale et d'un aménagement des charges de travail tenant compte de l'investissement syndical.

1.1.4.4.5

Les lanceurs d'alerte courent aussi un risque important de discrimination. Leur action implique souvent nos adhérents et militants. La CFDT a obtenu la reconnaissance du statut de lanceur d'alerte. **Elle se mobilisera pour protéger ces travailleurs et défendre leurs droits en les accompagnant le plus en amont possible, y compris avant la reconnaissance officielle de leur statut de lanceur d'alerte.**

1.1.4.5. La charte d'éthique et de déontologie : un levier à déployer partout

1.1.4.5.1

Les militants et mandatés CFDT sont confrontés à des situations où ils peuvent se trouver exposés à des conflits de valeur, de loyauté ou de pratique.

1.1.4.5.2

La Charte d'éthique et de déontologie des responsables, représentants et mandatés CFDT est un outil de sécurisation des personnes comme de l'organisation. Elle traduit la conviction de la CFDT que l'éthique et la transparence sont au cœur de la démocratie, et assurent la pérennité et l'efficacité du syndicalisme.

1.1.4.5.3

Ces principes d'éthique et de transparence donnent aux militants un cadre à l'exercice de leurs missions et de leurs devoirs, garantissent l'intérêt des mandants de la CFDT, sécurisent l'ensemble de l'organisation et protègent tous ceux qui agissent au nom de la CFDT dans l'exercice de leurs mandats ou responsabilités.

1.1.4.5.4

La Charte d'éthique et de déontologie doit être accessible et remise à chaque prise de mandat ou responsabilité à l'ensemble des militants et responsables. Charge aux structures de rappeler régulièrement son existence et son importance.

1.1.4.5.5

Elle doit faire l'objet d'échanges et de débats en interne dans les collectifs.

1.1.4.5.6

Des séquences de sensibilisations seront proposées pour accompagner la mise en œuvre de la charte.

1.1.5. AGIR ET PARLER PARTOUT COMME PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE, COLLECTIVEMENT FORTES ET FORTS DE NOTRE PUISSANCE MILITANTE

1.1.5.1

Première organisation syndicale, forte de ses adhérents actifs comme retraités, des collectifs qu'elle organise et de ses résultats, la CFDT est légitime à s'exprimer et agir partout, dans les entreprises, les administrations, les branches, les secteurs, les filières et les territoires, mais aussi au près de tous les acteurs publics car elle contribue à la construction de l'intérêt général.

1.1.5.2

Cette reconnaissance passe par notre capacité à nous rassembler, à nous mobiliser autour de projets et à aller au contact des travailleurs et citoyens. L'opération *Réponses à emporter* le démontre : elle est l'occasion pour les militants de se retrouver, de rendre visible leur fierté d'appartenir à la première organisation syndicale. **Cette initiative sera poursuivie et développée pendant la mandature en visant à en faire un moment régulier de visibilité pour la CFDT et de proximité avec les travailleurs partout sur le territoire et les lieux de travail. La date de cet événement sera communiquée au début de chaque année à toutes les structures CFDT.**

1.1.5.3

Plusieurs milliers de militants représentent la CFDT dans des mandats locaux, territoriaux ou nationaux, et européens, sur de multiples champs professionnels, économiques ou sociétaux. Leur expertise et leur légitimité s'appuient sur le collectif, le lien avec les adhérents, la proximité avec les travailleurs, le projet porté par la CFDT et leur éthique. Ils constituent un réseau structuré qui maille les territoires et secteurs professionnels. **Ce réseau doit être davantage renseigné dans Gasel et mobilisé pour l'ARC, pour construire nos revendications ou soutenir les mobilisations.**

1.1.5.4

Notre première place doit se traduire par une appropriation de ce que cela signifie en termes de responsabilité, de visibilité, de rapport de force, de relations avec les partenaires sociaux. **Notre culture d'organisation, nos formations devront davantage intégrer cette dimension.**

1.1.5.5

Les travailleurs, comme encore trop de militants, ignorent que la CFDT est également première organisation représentative chez les cadres. **La CFDT travaillera à renforcer son image auprès de ce public pour que cette réalité soit mieux partagée. La CFDT proposera une campagne de communication étalée dans le temps et veillera, avec l'Union confédérale des cadres, à proposer des outils à toutes les structures.**

1.1.5.6

Les militants à tous les niveaux de l'organisation, par leurs propositions et leurs négociations, obtiennent de nombreux acquis. **C'est le devoir de toute l'organisation de valoriser ces conquêtes de la CFDT. La CFDT améliorera et multipliera les outils de communication pour le permettre** 📣.

1.1.5.7

Cette première place s'est construite tout au long de notre histoire, sur la fidélité à nos valeurs, la capacité à affronter les crises et décider démocratiquement des meilleures réponses à apporter dans l'intérêt des travailleurs et dans l'intérêt général. **En collaboration avec les fédérations, les unions régionales les syndicats et les unions confédérales, la Confédération poursuivra le travail de collecte et de valorisation des archives et mémoires de la CFDT, et ce faisant, du syndicalisme.**

1.1.6. S'OUVRIRE À DE NOUVELLES FORMES DE MILITANTISME ACCESSIBLES À TOUS ET À TOUTES

1.1.6.1

La CFDT est de plus en plus connue et reconnue par ses interlocuteurs et par les travailleurs. De ce fait, ses structures et ses militants sont de plus en plus sollicités.

1.1.6.2

Dans le même temps, notre capacité à répondre à cette charge de travail est de plus en plus contrainte, d'abord par la baisse des moyens syndicaux dans les entreprises et les administrations, mais aussi par notre difficulté à attirer de nouveaux militants.



1.1.6.3

Tout en poursuivant nos revendications pour une augmentation des moyens syndicaux, nous devons rendre notre militantisme attractif et donner envie à plus d'adhérents de franchir le pas de l'engagement 🗣️. Ils doivent pour cela se sentir accompagnés et protégés par notre structure. Au côté des élus, mandatés ou responsables internes qui jouent un rôle central et essentiel, nous devons développer un vivier de militants bien plus large, qui pourra les épauler, assumer d'autres tâches nécessaires à notre fonctionnement et apporter de nouvelles compétences.

1.1.6.4

Développer de nouvelles façons de militer dans nos structures demande du temps mais aussi une capacité d'adaptation de nos modes d'organisation qui ne va pas de soi. **Dès le début de la prochaine mandature, la Confédération proposera des outils pour le faire (mutualisation des pratiques, gestion des compétences et ressources militantes, etc.) et un accompagnement des structures qui souhaitent repenser l'organisation du travail syndical, en impliquant les syndicats qui pourront ainsi bénéficier de cette dynamique.**

1.1.6.5

En nous appuyant sur des expériences déjà menées par le passé et sur la plateforme *Je participe*, nous nous donnerons les moyens de mettre en lien les besoins militants des organisations et les appétences et compétences des adhérents qui souhaitent s'engager en favorisant le fonctionnement collectif.

1.1.6.6

Par ailleurs, de nombreux collectifs se créent dans le cadre du travail, hors des organisations syndicales. Ces collectifs réunissent des travailleurs unis autour d'un objectif commun (par exemple : lutter contre le réchauffement climatique ou pour la solidarité internationale), d'une expérience commune (par exemple : la discrimination, la parentalité) ou d'un statut temporaire commun (par exemple : stagiaire).

1.1.6.7

Ces formes d'engagement temporaire et thématique doivent être repérées, et enrichir la réflexion de la CFDT sur les nouvelles formes de militantisme. Ces dernières pourraient progressivement s'articuler avec des formes actuelles de militantisme qui gardent évidemment toute leur pertinence.

1.1.6.8

La CFDT proposera donc un cadre type de « collectif de projets » 🗣️ qui permettrait à celles et ceux qui se retrouvent dans nos valeurs, d'adhérer et de participer à l'action de la CFDT avec de nouvelles formes de militantisme.

1.1.7. ASSURER UNE PLACE AUX JEUNES EN TRANSFORMANT NOTRE REVENDICATIF ET NOS FORMES DE MILITANTISME

1.1.7.1. Une dynamique Jeunes à amplifier en interne

1.1.7.1.1

Les jeunes sont sur le marché du travail sous plusieurs statuts : stagiaires, apprentis, alternants, étudiants qui travaillent, actifs en CDD ou CDI, demandeurs d'emploi, etc. Les jeunes sont confrontés à des problématiques spécifiques qui demandent un accompagnement syndical pour accéder aux droits, découvrir l'entreprise ou l'administration, rechercher un logement, etc.

1.1.7.1.2

Notre ambition est de renforcer notre action auprès des jeunes dans ces moments-là, de les écouter pour les aider à trouver des solutions, construire avec eux des revendications, et les soutenir dans leur accès à l'autonomie.

1.1.7.1.3

Mais une CFDT plus proche des jeunes ne suffira cependant pas à les faire adhérer et militer. Si les jeunes sont très demandeurs d'engagement et d'action collective, ils ne pensent pas spontanément que le syndicalisme pourra y répondre. **C'est à nous d'élargir, de moderniser et de diversifier nos pratiques militantes**, pour leur donner goût à la CFDT par l'expérience du collectif et des résultats obtenus par l'action syndicale.

1.1.7.1.4

C'est dans ce sens que **toutes les structures de la CFDT poursuivront et amplifieront donc leur action pour une meilleure prise en main du « revendicatif jeunes »** par les équipes, ainsi que pour faciliter la syndicalisation des jeunes et leur prise de responsabilité dans la CFDT.

1.1.7.2. La formation syndicale comme levier du renouvellement générationnel

1.1.7.2.1

Afin de favoriser le renouvellement militant, **la Confédération mettra à disposition des structures fédératives des modules de formation déclinables et adaptables à différents publics**, pour former les nouveaux adhérents (*Bienvenue à la CFDT*) et les militants jeunes (*Repères*, *Effervescences*, etc.). Ces formations, qui

n'excluent pas les formations spécifiques déjà existantes au sein de certaines structures CFDT, devront être plus accessibles aux jeunes adhérents et militants (format, durée), dans le cadre d'une véritable gestion des ressources militantes 🗣️.

1.1.7.3. Des outils et des méthodologies pour accompagner les équipes

1.1.7.3.1

Des outils et des méthodologies à destination des équipes syndicales, de l'interprofessionnel et des sections seront produits pour encourager l'organisation d'événements de repérage et de formation, de temps d'échanges, de débats, d'expressions des jeunes sur des thématiques portées par la CFDT 🗣️.

1.1.7.3.2

Les organisations fédératives, seules ou en s'associant, seront incitées à organiser des « événements jeunes » type *Effervescences* tous les deux ans au moins. Des outils seront mis au service des organisations qui souhaiteront mettre en place des événements de ce type pour mieux repérer et mieux former leurs réseaux de jeunes militants.

1.1.7.4. Une CFDT plus visible pour les jeunes

1.1.7.4.1

Compte tenu du bon accueil reçu par les enquêtes *Focus jeunes*, nous proposons de transformer celles-ci en rendez-vous réguliers entre la CFDT et les jeunes.

logent ou se préoccupent des jeunes, et par le syndicalisme CFDT sur le lieu de travail.

1.1.7.4.2

La CFDT a la volonté de renforcer sa proximité avec les jeunes apprentis, alternants et étudiants. Cela peut se traduire par les relations que peuvent établir les représentants CFDT dans les conseils de perfectionnement des Centres de formation et d'apprentissage (CFA) avec les représentants des apprentis. Nous devons aussi travailler en partenariat avec le syndicalisme étudiant et les Foyers de jeunes travailleurs (FJT), pour atteindre ces jeunes et leur offrir ainsi une couverture complète : par le syndicalisme étudiant sur le lieu de formation, par les structures associatives qui

1.1.7.4.3

Nous développerons et renforcerons nos liens avec des organisations de jeunesse proches de la CFDT ou des associations qui travaillent avec des publics de jeunes éloignés de la CFDT. Des projets et actions communes prenant en compte la situation des jeunes en France (et en Europe) seront développés. Des conventions pourront être signées entre la CFDT et certaines de ces organisations. Cette dynamique devra permettre des échanges plus réguliers entre les équipes CFDT et les jeunes participant aux activités de ces organisations, favorisant ainsi une acculturation réciproque 🗣️.



1.1.7.4.4

La CFDT se doit d'être aux côtés du public particulier des étudiants salariés. Ceux-ci ont besoin d'être défendus par le collectif CFDT sur les questions du

travail et les accompagner permet de faire connaître le syndicalisme CFDT. La CFDT fera mieux connaître aux structures les initiatives existantes, et développera des outils pour aborder ce public.


1.1.7.5. Proposer des services spécifiques

1.1.7.5.1

Le premier des services est d'être à l'écoute et présent auprès des adhérents.

1.1.7.5.2

Dans le cadre des services à l'adhérent et à ses proches, la CFDT proposera, aussi, de développer des services

diversifiés destinés aux jeunes dans le cadre de leur parcours : aide pour trouver un stage ou un premier emploi, accès à des activités sociales, sportives et culturelles (accès aux vacances, etc.), déploiement de *Partage de toit*, découverte de l'engagement syndical pour des jeunes en service civique, etc. 

1.1.8. MIEUX ACCUEILLIR LES CADRES DANS LES SECTIONS, ET LEUR PERMETTRE DE MILITER

1.1.8.1

Les cadres, notamment intermédiaires, sont des leviers de transformation des entreprises et des administrations. Cela les place souvent au cœur des tensions du monde du travail. C'est pour cela qu'ils ont besoin d'un soutien syndical particulier, et la CFDT leur doit d'être au rendez-vous. Toutefois, l'accueil des cadres peut être compliqué pour certaines sections. La Confédération, avec la CFDT Cadres, les URI et les fédérations, organisera donc un vaste plan d'action et d'expérimentations pour développer la CFDT chez les cadres, en s'appuyant sur les syndicats et les structures de proximité. À tous ces niveaux de la CFDT, une analyse fine des méthodes agressives des organisations syndicales catégorielles seront décryptées et des moyens seront mis en œuvre pour maintenir et conforter notre première place. Un effort particulier sera mené en direction des jeunes cadres.

1.1.8.2

Pour ce faire, les structures fédératives se doteront de référents cadres en charge d'établir, de promouvoir et de fédérer les syndicats autour de ce plan d'action.

1.1.8.3

Les organisations fédératives, seules ou en s'associant, organiseront des « événements cadres » type Rencontres cadres ou After Work tous les deux ans au moins. Des outils seront mis au service des organisations qui souhaiteront mettre en place des événements de ce type, et pour créer des lieux de rencontre pour les adhérents cadres.

1.2. POUVOIR ADHÉRER À LA CFDT

1.2.1. LE CHOIX DU SYNDICALISME D'ADHÉRENTES ET D'ADHÉRENTS

1.2.1.1

La CFDT a fait et continuera de faire le choix du syndicalisme d'adhérents : c'est le nombre et l'implication de ses adhérents qui légitiment son action, garantissent son autonomie, font vivre sa démocratie interne et permettent d'établir un rapport de force. Ce choix est exigeant et doit se traduire par un engagement fort des syndicats et de toutes les structures de la CFDT.

1.2.1.2

Se regrouper pour défendre ou faire avancer ses droits est l'essence même du syndicalisme. Faire adhérer les travailleurs à la CFDT doit être inhérent à notre action syndicale. L'expérience montre que la force de notre syndicalisme d'adhérents se traduit aussi dans les résultats aux élections professionnelles. Se développer, c'est un atout pour gagner.

1.2.1.3

De nombreux travailleurs prêts à nous rejoindre attendent de la CFDT qu'elle leur propose d'être informés, écoutés, défendus, mais aussi d'intégrer un collectif et, s'ils le souhaitent, de contribuer à une action collective ou de militer.

1.2.1.4

Nous devons donc leur offrir toutes les occasions possibles de s'investir dans l'action collective, y compris dans de nouvelles formes de militantisme 🗣️.

C'est un moyen de rendre l'adhésion attractive, de fidéliser les adhérents, actifs comme retraités, mais aussi de renforcer le syndicat et de préparer l'avenir par l'apport d'adhérents engagés.

1.2.1.5

L'objectif de progression des adhésions et du nombre d'adhérents reste une priorité de l'organisation. C'est un enjeu politique qui renforce notre légitimité à agir et notre capacité d'influence. C'est aussi un enjeu démocratique qui nous protège du danger de l'entre-soi militant. C'est enfin un enjeu économique et éthique qui garantit notre autonomie financière et donc notre indépendance. **Toute l'organisation doit s'approprier ces enjeux et se donner les moyens de son développement et de la fidélisation de ses adhérents.**

1.2.1.6

Les syndicats sont appelés, l'année qui suit le congrès confédéral, à construire avec leurs sections leur objectif de développement pour la mandature. Ils seront soutenus et accompagnés dans cet exercice par les structures fédératives et la Confédération. **Notre objectif collectif**, issu de la compilation des objectifs qui seront communiqués par les syndicats, sera consolidé fin juin 2023 et partagé avec toute la CFDT.

1.2.2. SE DÉVELOPPER LÀ OÙ NOUS SOMMES PRÉSENTES ET PRÉSENTS

1.2.2.1

Là où la CFDT est implantée, le développement reste un enjeu capital, d'autant plus que les ordonnances de 2017 ont distendu le lien entre les travailleurs et leurs représentants. Multiplier les adhésions, c'est faire la démonstration de notre proximité avec les salariés et les agents, et du soutien direct qu'ils nous apportent.

1.2.2.2

Chaque membre de la CFDT dont le parcours professionnel subit une rupture (licenciement, changement d'entreprise, mutation géographique, congé formation, départ en retraite, etc.) doit pouvoir rester adhérent par transfert à son nouveau syndicat CFDT ou son UTR. Les organisations doivent inciter à ce transfert et informer les adhérents concernés.

1.2.2.3

Même pendant la crise sanitaire 🗣️, des sections ont fait la démonstration qu'un rythme de syndicalisation à deux chiffres est possible. Ce savoir-faire doit être valorisé par des opérations comme le *Grand boost*, et surtout diffusé dans toute l'organisation. **Le dispositif ARC sera renforcé pour accompagner les sections aux pratiques syndicales et à la syndicalisation.**



1.2.2.4

Les adhérents constituent la force du collectif syndical et sont d'abord une ressource et un soutien pour les mandatés et élus des entreprises et des administrations. Ils sont les témoins privilégiés de la réalité du travail, enrichissent les revendications, participent au rapport de force. Ils doivent également être ambassadeurs de la CFDT auprès de leurs collègues et constituer un vivier de potentiels militants.

1.2.2.5

Les adhérents sont nécessaires à la vitalité démocratique de notre organisation. **Ils doivent pouvoir s'exprimer et participer à l'activité syndicale.** Cela suppose qu'ils soient informés, impliqués et réunis de manière régulière. Les moyens numériques déployés pendant la crise sanitaire peuvent y contribuer sans minimiser le bénéfice du présentiel 🗣️.

1.2.2.6

Les délégués syndicaux et secrétaires de section doivent pouvoir identifier les adhérents de leur entreprise ou administration et disposer des moyens de mieux cibler les lieux et les publics auprès desquels la CFDT peut se développer 🗣️. **Dans les entreprises comme dans les administrations, la CFDT agira pour développer les outils et l'appropriation d'une cartographie des adhérents** sur le modèle de nos cartes ouvrières.

1.2.2.7

Les équipes militantes devront s'attacher à se développer parmi toutes les catégories de salariés de l'entreprise ou de l'administration et dans toutes leurs diversités, afin que les adhérents soient représentatifs de ces salariés et que les revendications CFDT se trouvent au plus près des attentes de ces derniers.

1.2.2.8

Notre ambition doit être de faire adhérer toute personne qui s'exprime au nom et sous l'étiquette de la CFDT. Il est nécessaire que ces personnes soient identifiées dans le référentiel CFDT, notamment les élus des CSE et Comités Sociaux. Aussi, **chaque structure s'attachera à renseigner dans Gasel** les mandats exercés par des adhérents, mais aussi à inscrire les élus qui n'ont pas encore adhéré à la CFDT. Cela permettra de les accompagner jusqu'à la finalisation de l'adhésion.

1.2.2.9

La formation « Accueil nouvel adhérent » ou « Bienvenue à la CFDT » doit être proposée aux sympathisants CFDT, dans une optique de leur présenter l'organisation, de les mettre en lien avec le réseau CFDT local, avec l'objectif de les faire adhérer.

1.2.3. DÉVELOPPER LA CFDT LÀ OÙ ELLE N'EST PAS OU PEU IMPLANTÉE

1.2.3.1

L'adhésion à la CFDT doit pouvoir être proposée à tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activité, même lorsqu'ils sont isolés ou en recherche d'emploi. Cela nécessite d'articuler nos stratégies d'implantation et de ciblage. **Pour cela, les syndicats seront au centre de la démarche coordonnée avec les organisations fédératives.**

1.2.3.2

La négociation de protocole d'accord électoral constitue une opportunité pour la CFDT de s'implanter dans les entreprises. **Nous devons utiliser cette clé d'entrée pour rencontrer les travailleurs là où nous ne sommes pas présents et leur proposer l'adhésion. Dans tous les cas, nous devons systématiser le contact avec les adhérents isolés dans des entreprises et administrations susceptibles d'organiser des élections** pour évaluer le potentiel de développement offert à cette occasion. Les listes d'électeurs éligibles seront systématiquement réclamées lors de ces négociations.

1.2.3.3

La CFDT veut permettre à tous les travailleurs de la rejoindre. Cela doit concerner aussi les travailleurs indépendants solo, les intérimaires, les travailleurs de TPE, etc. Ces contacts peuvent être établis par les militants d'un syndicat, mais aussi de l'union régionale ou de la fédération concernées, afin d'établir un collectif en lien étroit avec les syndicats. **La Confédération proposera des temps forts réguliers de syndicalisation à destination de ces travailleurs. À cette fin, la CFDT sera présente sur les rendez-vous professionnels des indépendants, autoentrepreneurs et portage salarial. Des structures adaptées comme UNION et des services découverte leur seront proposés.**

1.2.3.4

Nous devons être en capacité d'accueillir les publics éloignés du syndicalisme, comme le sont ceux qui sont isolés dans des petites entreprises, des petites collectivités ou administrations, auprès du particulier employeur, ou tout comme les demandeurs d'emploi, les apprentis ou les étudiants en alternance. Nous devons être en capacité de les écouter et de leur proposer de rejoindre un collectif CFDT.

1.2.3.5

Dans les secteurs ou entreprises qui font appel de plus en plus à des travailleurs de la sous-traitance, nous devons rendre notre fédéralisme plus souple et davantage opérationnel afin qu'il nous permette de prendre en charge et de syndiquer tous les travailleurs, quel que soit leur statut. Ensuite, ils devront être accompagnés vers le syndicat correspondant pour leur obtenir des droits nouveaux et les organiser.

1.2.3.6

Nous leur proposerons des dispositifs type « adhésion découverte » qui offriront aux travailleurs une vision de tout ce que peut apporter le syndicalisme CFDT : pouvoir être défendu, rejoindre un collectif, pouvoir débattre, pouvoir militer, pouvoir bénéficier de services liés à l'adhésion, etc.

1.2.3.7

Notre développement se réalise aussi en attirant des collectifs ou syndicats déjà constitués avec leur propre culture et histoire. **La Confédération réinterrogera les modalités d'un tel accueil** pour renforcer notre attractivité et développer notre capacité d'intégration.

1.2.4. DÉVELOPPER NOTRE RELATION AVEC L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES GRÂCE AUX NOUVEAUX OUTILS

1.2.4.1

Des outils numériques ont été développés par plusieurs organisations CFDT afin de mieux connaître les travailleurs et les adhérents et d'établir avec eux une relation solide. Ces outils peuvent rendre plus efficace et plus simple le suivi des adhérents, comme des futurs adhérents, et également apporter à l'adhérent une reconnaissance et une expérience dans ses relations avec la CFDT, plus personnalisée et de meilleure qualité. **La CFDT veut développer ces outils de GRC (Gestion de relations des contacts) en accompagnant les structures volontaires dans leur appropriation.**

1.2.4.2

L'analyse des données, dans le respect du Règlement général pour la protection des données (RGPD), doit se développer sous l'impulsion de la Confédération, en fournissant aux structures toutes les informations au service du développement, mais aussi en analysant tous les signaux qui concourent à répondre aux attentes des travailleurs, des adhérents et à appréhender les enjeux sociaux et environnementaux pour éclairer nos débats et nos actions.

1.2.5. LA COTISATION, LA GARANTIE DE L'INDÉPENDANCE DE LA CFDT

1.2.5.1

La CFDT tire sa force et sa légitimité de ses 610144 adhérents. Elle en tire également l'essentiel de ses moyens d'action, moyens humains mais aussi moyens financiers.

1.2.5.2

Ces moyens sont la garantie de l'indépendance de la CFDT et de sa pérennité. Le fonctionnement de nos structures doit être assis sur la base des moyens que nous apportent les adhérents.



1.2.5.3

Alors que la légitimité des organisations syndicales est régulièrement remise en cause, l'enjeu du développement est donc d'accroître la force mais aussi les moyens d'action et l'autonomie de la CFDT.

1.2.5.4

Du fait de notre choix du syndicalisme interprofessionnel et confédéré, les ressources tirées des cotisations sont mises en commun, à travers la Charte de la cotisation notamment. La cotisation alimente solidairement l'ensemble des structures au service de tous les adhérents de la CFDT.

1.2.5.5

Chaque structure de la CFDT participe à la collecte de la cotisation au bénéfice de toutes les structures de la CFDT. **La cotisation est le bien commun de la CFDT et nous devons la gérer comme telle.**

1.2.5.6

Lors de la prochaine mandature, la Confédération lancera une réflexion sur l'évolution de la cotisation.

1.3. POUVOIR AGIR AVEC D'AUTRES

1.3.1. PAR UN LEADERSHIP RÉFORMISTE ET DES ALLIANCES ADAPTÉES

1.3.1.1

La CFDT porte, depuis sa création, l'ambition d'un syndicalisme de transformation sociale qui construit son action sur l'exigence de résultats tangibles pour les travailleurs et les citoyens, et l'adéquation entre ses valeurs et les moyens d'action qu'il se donne.

1.3.1.2

Le syndicalisme de transformation sociale de la CFDT ne peut se définir par le seul clivage entre organisations dites réformistes et organisations dites contestataires. La construction d'un pôle réformiste composé d'un socle unique d'organisations syndicales n'apporte

pas en soi le rapport de force escompté au niveau national, et ne fait pas l'objet de réelles déclinaisons au niveau des branches, des entreprises et des administrations.

1.3.1.3

La CFDT est libre de ses alliances. Sur la base de nos valeurs, méthodes et objectifs revendicatifs, nous veillerons, si cela est nécessaire, à construire les alliances les plus efficaces en fonction des sujets, des niveaux de négociations, des types de mobilisation et de la réalité des organisations au niveau national et local.

1.3.2. DANS UN CADRE PARITAIRE RÉNOVÉ ET OUVERT À D'AUTRES

1.3.2.1

Le cadre paritaire construit sur le modèle organisations patronales et organisations syndicales est remis en cause par le rôle que l'État veut jouer. Selon les sujets, l'État a une légitimité à intervenir. Cela doit se faire dans le respect des rôles des organisations syndicales et patronales. Nous sommes porteurs de l'expertise du réel et du vécu des travailleurs, ce qui nous donne légitimité.

1.3.2.2

La CFDT est convaincue que l'on peut trouver des pistes d'amélioration du dialogue social, et s'attachera à les concrétiser (accords de méthode, accès à l'expertise, loyauté des négociations, etc.).

1.3.2.3

Mais le dialogue social doit aussi pouvoir être interrogé à la mesure de la recomposition du paysage de la démocratie sociale.

1.3.2.4

Notre ambition est d'élargir les sujets traités par la démocratie sociale, en intégrant notamment la dimension environnementale et la lutte contre la pauvreté dans nos processus de négociation.

1.3.2.5

Les citoyens ignorent la plupart du temps l'action de la CFDT dans le cadre paritaire. Il est nécessaire de faire un travail de pédagogie visant à montrer et démontrer le rôle des syndicats en général et de la CFDT en par-

ticulier dans ce cadre paritaire, en donnant à voir les bénéfices qu'en tirent les travailleurs et plus largement tous les citoyens.

1.3.3. AVEC LES ORGANISATIONS DU PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

1.3.3.1

Le Pacte du pouvoir de vivre est une alliance d'organisations de la société civile partageant des valeurs communes, unies pour porter ensemble des propositions pour un modèle de société qui fait converger les questions sociales, environnementales, économiques et démocratiques. **Notre objectif est de pérenniser cette alliance dans le temps** pour qu'elle rende visible une société civile autonome, productrice de sens, de débat public, d'expertises d'usage, d'idées et de propositions tournées vers l'action.

1.3.3.2

La CFDT apporte au Pacte du pouvoir de vivre autant qu'elle reçoit. En construisant des revendications communes avec le Pacte, elle accepte la complexité née de la confrontation d'intérêts qui peuvent être divergents. Cela nous oblige à bien faire la distinction entre les revendications du Pacte et nos propres orientations. Même si elles sont complémentaires, nous devons être agiles et attentifs dans nos processus de validation interne.

1.3.3.3

Le Pacte est aussi un cadre de référence. Les organisations qui le composent sont autant de partenaires que les fédérations, les URI et les unions confédérales peuvent solliciter (et réciproquement) pour apporter aux élus d'entreprises et administrations une expertise supplémentaire sur des dossiers spécifiques (transition écologique, pauvreté, etc.)

1.3.3.4

Les groupes locaux du Pacte du pouvoir de vivre sont une opportunité de donner corps à notre volonté de faire vivre le dialogue social et sociétal territorial. Par-delà ses actions de plaidoyer, le Pacte peut faire naître de nouveaux modes de mobilisation et ouvrir des champs d'action, y compris sur les lieux de travail : permanence pour les sans-papiers, recherche d'emploi, actions de solidarité ou de culture, etc. **Les structures CFDT seront incitées à s'y engager et à s'ouvrir aux autres actions citoyennes en s'engageant par exemple dans une déclinaison de propositions du Pacte du pouvoir de vivre.**

1.3.3.5

Les actions menées par la CFDT au sein du Pacte du pouvoir de vivre pourront être communiquées au sein des entreprises et des administrations, et devenir un support pour amener les travailleurs à s'engager - et adhérer - à la CFDT.

1.3.4. SUR LE PLAN EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

1.3.4.1. Continuer à se positionner dans un monde en mouvement

1.3.4.1.1

Dans un monde marqué par une forte interdépendance entre les pays, **la CFDT continuera de s'impliquer pour construire et faire respecter les droits des travailleurs dans le monde notamment à travers l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle soutiendra ses propres syndicats dont le champ de syndicalisation**

est à l'échelle internationale. Elle continuera de travailler avec des organisations principalement syndicales et proches de ses valeurs basées dans d'autres pays. Cela dans l'optique commune d'œuvrer pour plus de justice sociale et de développement durable à l'échelle planétaire.



1.3.4.1.2

Elle ne cessera donc de s'investir au sein des confédérations européennes et mondiales telles que la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI). La CFDT y contribue activement pour construire de l'action syndicale, soutenir les organisations menacées dans le monde, et faire avancer les droits des travailleurs en Europe et dans le monde.

1.3.4.1.3

Comme pour ses autres activités, les positionnements portés par la CFDT au sein de la CES et de la CSI doivent être alimentés par les réalités vécues par les équipes CFDT sur leurs lieux de travail et dans leur lieu de vie.

1.3.4.1.4

La collaboration de la CFDT avec d'autres acteurs prendra également forme dans le cadre de projets de coopération internationale développés principalement

avec des syndicats ou d'autres organisations telles que des Organisations non gouvernementales (ONG). Des représentants syndicaux CFDT peuvent être amenés à participer à ces coopérations. C'est le cas par exemple de projets visant à favoriser le travail intersyndical et le dialogue social le long des chaînes d'approvisionnement de certaines entreprises multinationales.

1.3.4.1.5

La CFDT continuera par ailleurs d'apporter son soutien à des organisations et militants syndicaux en danger : vies menacées par la guerre, la dictature ou une crise politique, pertes de moyens matériels et financiers à la suite de catastrophes naturelles... Notre organisation s'est mobilisée à plusieurs reprises pour soutenir des syndicalistes de différents pays confrontés à de telles situations (Afghanistan, Haïti, Ukraine, Venezuela, etc.) et continuera à le faire dans le cadre de son action de solidarité syndicale mondiale.

1.3.4.2. Sensibiliser les militantes et les militants aux enjeux européens et internationaux


1.3.4.2.1

Les positionnements élaborés par la CFDT tout comme les coopérations mises en œuvre portent sur des sujets variés, qui nécessitent d'être suffisamment maîtrisés pour en comprendre les enjeux : application des normes internationales du travail, processus d'élaboration de directives européennes, négociation et suivi d'accords-cadres internationaux, etc. Ils doivent en outre être appréhendés en tenant compte des réalités qui existent dans d'autres pays et continents. C'est pourquoi le débat interne à la CFDT doit davantage sensibiliser les syndicats et les militants aux enjeux européens et internationaux. Elle favorisera l'organisation de formations de type « jeunes Europe » telles que celles organisées par certaines URI par le passé.

1.3.4.2.2

Des outils permettant de s'appropriier ces questions seront développés et mis à disposition des militants, afin qu'ils puissent s'en servir dans le cadre de leurs activités quotidiennes (fiches techniques, revues, vidéos, etc.).

1.3.4.2.3

En matière de formation syndicale, il existe des ressources relatives aux enjeux européens et internationaux, notamment à l'Institut syndical européen de la CES (ETUI) et au Centre international de formation de l'OIT. La CFDT en informera ses équipes pour que ces ressources soient mieux sollicitées .

1.3.4.2.4

Les projets de coopération internationale de la CFDT et de l'Institut Belleville devront davantage associer des militants en tant que personnes ressources. Par ailleurs, dans le cadre des collectifs de projets, des militants pourront mener des actions de sensibilisation ou de mobilisations sur des sujets précis relevant de la dimension internationale, à l'image du soutien apporté à des militants syndicaux en danger.

1.3.4.3. Soutenir et développer les dimensions fédérales et territoriales de notre action internationale

1.3.4.3.1

La CFDT soutiendra et favorisera les actions de ses fédérations, unions régionales et unions confédérales dans leurs dimensions européennes et internationales.

1.3.4.3.2

Il revient aux fédérations d'articuler les revendicatifs sectoriels nationaux et européens, notamment au travers de l'action des Comités européens. Dans les entreprises transnationales, le Comité d'entreprise (CE) européen est désormais un endroit stratégique de dialogue avec les dirigeants. Les réunions de cette instance sont en effet souvent les seules auxquelles les dirigeants principaux assistent systématiquement. Les CE européens sont dotés du droit à l'information-consultation depuis 2011, mais il reste à l'imposer en surmontant les difficultés entravant sa mise en œuvre. **Les équipes syndicales doivent investir ces instances et articuler harmonieusement les niveaux européens et nationaux en collaboration avec les fédérations internationales** auxquelles elles sont affiliées.

1.3.4.3.3

Des accompagnements seront proposés aux fédérations désireuses de s'investir dans des projets comportant une dimension européenne ou internationale, tels que le suivi des mises en application de la directive européenne sur les travailleurs détachés, ou de la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordre.

1.3.4.3.4

D'autres types d'accompagnement seront aussi proposés aux unions régionales souhaitant s'investir sur des sujets européens et internationaux. A titre d'exemple, des dynamiques de coopérations « de territoire à territoire » visant à partager des expériences entre acteurs de territoires situés dans des pays différents mais confrontés à des problématiques proches pourront être soutenues et développées.

1.3.4.3.5

Ces coopérations territoriales pourront favoriser des échanges développés par des syndicats avec leurs homologues étrangers sur un même secteur d'activité.



2. LE TRAVAIL : UNE NOUVELLE CONQUÊTE SOCIALE

2.1. Un travail qui se transforme pour du progrès social au profit des travailleurs et des travailleuses	29
2.1.1. Donner du sens au travail	29
2.1.2. Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs et aux travailleuses, sur le travail et son organisation	30
2.1.3. Rendre le travail soutenable par la prévention et la réparation de la pénibilité et des risques professionnels	31
2.1.4. Démocratiser le télétravail au plus près des réalités du travail	32
2.1.5. Remettre l'humain au cœur de la transformation numérique, de l'Intelligence artificielle et de la robotisation	34
2.1.6. Bâtir un droit à la représentation et à la négociation pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses indépendants solo	35
2.2. Un travail mieux valorisé	35
2.2.1. Mieux reconnaître les travailleurs et les travailleuses dits de « deuxième ligne »	35
2.2.2. Partager équitablement les richesses créées dans l'entreprise...	36
2.2.3. ... et sur l'ensemble de la chaîne de valeur	38
2.2.4. Mieux reconnaître l'apport des travailleurs et des travailleuses migrants	38
2.2.5. Garantir un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap	39
2.3. Un travail qui s'articule avec les autres temps de vie	41
2.3.1. Aménager le temps de travail au quotidien	41
2.3.2. Créer une banque des temps pour gérer son temps de travail tout au long de la vie	41
2.3.3. Agir pour la qualité de vie en dehors du travail	43

2.1. UN TRAVAIL QUI SE TRANSFORME POUR DU PROGRÈS SOCIAL AU PROFIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

2.1.1. DONNER DU SENS AU TRAVAIL

2.1.1.1

La recherche de sens questionne en permanence la place du travail dans nos vies et son utilité pour la société. Elle a été fortement accélérée par la crise sanitaire et doit plus que jamais être prise en considération.

2.1.1.2

Pour la CFDT, un travail qui a du sens est un travail qui épanouit, émancipe, participe au bien être par de bonnes conditions de réalisation. Il répond aux aspirations individuelles tout en les inscrivant dans un cadre collectif et un projet. **Pour la CFDT, chaque travailleur doit pouvoir trouver et donner du sens à son travail** 🗣️.

2.1.1.3

Répondre à la recherche de sens au travail passe d'abord par la qualité du travail et la valorisation des travailleurs qui le réalisent. Le travail peut être source de développement des capacités d'action et d'accomplissement de soi s'il se réalise dans un environnement favorable à l'évolution professionnelle et à la reconnaissance des compétences, savoir-faire et savoir-être.

2.1.1.4

Le sens du travail est aussi étroitement dépendant des collectifs dans lequel il se réalise, des relations humaines qui s'y développent, des modes d'organisation et de management qui les régissent.

2.1.1.5

L'organisation du travail et le management 🗣️ doivent permettre aux travailleurs d'expérimenter, de prendre des initiatives, d'innover, de se tromper et d'enrichir le travail dans un collectif de confiance et sécurisé 🗣️.

2.1.1.6

Les expérimentations qui portent sur la mise en place d'organisations apprenantes telles que l'Action de formation en situation de travail (Afest) doivent se poursuivre et se démultiplier. Elles doivent - quand elles sont dans une phase avancée - faire l'objet de bilans et être présentées aux Instances représentatives du personnel (IRP) ou partenaires sociaux.

2.1.1.7

La recherche de sens au travail passe enfin par la possibilité de contribuer à un projet collectif qui s'inscrit dans la société. Les travailleurs doivent pouvoir comprendre, clarifier, partager et par là même agir sur le projet global de l'entreprise, de l'association ou de l'administration. **Les représentants des travailleurs doivent être associés à l'élaboration des projets d'entreprise ou de services publics.**

2.1.1.8

La possibilité pour les entreprises de définir une raison d'être ou d'adopter la qualité de « société à mission » peut contribuer à apporter du sens au travail si cette raison d'être ou cette mission sont coconstruites dans le dialogue social avec les travailleurs. Ces derniers doivent se saisir fortement de cette « raison d'être » ou de cette « mission » afin de rappeler quelle place l'entreprise doit prendre dans la société et quelle place, eux-mêmes, doivent y prendre.



2.1.2. DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES SUR LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

2.1.2.1

L'organisation du travail ne doit plus être considérée comme une compétence exclusive de l'employeur, surtout là où les conditions de travail sont les plus difficiles. Pour la CFDT, l'organisation du travail doit être négociée pour que le travailleur soit partie prenante des modalités et du contenu du travail. **La Confédération, avec les autres structures, outillera les équipes militantes pour qu'elles revendiquent ce droit d'expression et d'implication des travailleurs, et qu'elles puissent le faire vivre. Les représentants du personnel doivent pouvoir négocier les organisations qui dérèglent les temps de vie, comme les ouvertures dominicales. La CFDT réaffirme que ce type d'organisation ne doit pas se généraliser ni se banaliser et doit être encadré** 🗣️.

2.1.2.2

Une organisation du travail mal conçue peut engendrer des risques professionnels. À l'inverse, la prévention des risques professionnels, pour produire de réels effets, doit bien souvent passer par des mesures organisationnelles. Ceci justifie que les travailleurs participent à la réflexion sur l'organisation du travail. Pour la CFDT, un nouveau cap en matière de négociation Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) doit être franchi. **Elle mènera donc une campagne pour que l'organisation du travail devienne un sujet de négociation obligatoire.**

2.1.2.3

Agir sur le contenu du travail et son organisation passe par la mise en place d'un dialogue professionnel, dans un cadre collectif et négocié qui permette une réelle prise en compte de l'expression des travailleurs. Les représentants du personnel doivent pouvoir proposer et promouvoir ces cadres collectifs d'expression et d'implication de manière à renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs.

2.1.2.4

Le dialogue professionnel correspond à des temps d'échanges entre collègues, avec ou sans le manager, pour parler du contenu du travail, de son organisation et de ses conditions de réalisation. Il ne se réduit surtout pas à un dialogue managérial, ni à l'appropriation d'un projet descendant. **Les sections syndicales et les représentants du personnel CFDT devront agir pour faciliter la mise en place et le bon fonctionnement d'espaces d'échanges professionnels qui sont facteurs de développement et favorisent la proximité. Ces temps d'échanges professionnels devront être**

organisés sur le temps de travail, afin que chaque salarié ou agent puisse y participer sans que cela empiète sur son temps personnel.

2.1.2.5

Le dialogue professionnel favorise l'expression et l'implication des travailleurs sur leur travail. Il n'amoindrit pas le rôle des représentants du personnel. Au contraire, le dialogue social doit pouvoir s'appuyer sur un dialogue professionnel riche au plus près du travail. Dialogue social et dialogue professionnel ne s'opposent pas, ils sont complémentaires. Pour cela, **la CFDT doit promouvoir un cadre collectif et organisé du dialogue professionnel dans lequel les organisations syndicales gardent toute leur place et prérogatives afin d'éviter un dialogue vertical entre les directions et les salariés** 🗣️.

2.1.2.6

Les échanges sur les pratiques, la résolution de problèmes participent aussi de la reconnaissance des qualités professionnelles des travailleurs. C'est ainsi que les travailleurs deviendront pleinement acteurs de leur travail en renforçant leur pouvoir d'agir.

2.1.2.7

La coopération entre les travailleurs et la dimension collective du travail doit être renforcée. **À ce titre les pratiques managériales** 🗣️ **qui prennent en compte la réalité du travail en favorisant le soutien, l'échange, la collaboration et le travail collectif en lien avec les organisations syndicales, seront promues par la CFDT** 🗣️. La CFDT demandera que la pratique managériale, le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise soient abordés au Conseil d'administration (CA) en termes d'évaluation des risques humains.

2.1.3. RENDRE LE TRAVAIL SOUTENABLE PAR LA PRÉVENTION ET LA RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ ET DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1.3.1

Un travail soutenable passe notamment par une organisation du travail qui préserve la santé des travailleurs, et par une prévention effective des risques professionnels, dont ceux constituant les facteurs de pénibilité.

2.1.3.2

La pénibilité au travail a non seulement un impact sur l'espérance de vie en bonne santé, mais aussi sur le risque d'usure et de désinsertion professionnelle. Sa prévention est un enjeu de société et une condition du maintien dans l'emploi, notamment des seniors. **La CFDT revendique davantage de dialogue social sur la prévention de la pénibilité**, aussi bien au niveau des entreprises que des branches et des administrations. **Au niveau de l'entreprise, la CFDT revendique que le seuil de sinistralité déclenchant l'obligation d'ouvrir une négociation soit revu à la baisse.**

2.1.3.3

Au-delà des accords d'entreprise ou de branche, la prévention de la pénibilité reste une préoccupation constante des élus dans les Comités sociaux et économiques (CSE), Comité sociaux d'administration (CSA), Comités sociaux d'établissement et Comités sociaux territoriaux (CST). Elle se fait notamment par l'analyse des risques professionnels, ou lors de la consultation portant sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et sur le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

2.1.3.4

Chaque service de prévention et de santé au travail comporte désormais une cellule de Prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP). Celle-ci ne doit pas limiter sa mission au seul maintien en emploi des travailleurs déjà menacés par une inaptitude au poste de travail. **Elle doit également avoir une approche plus collective pour repérer les réalités professionnelles qui peuvent aboutir à la désinsertion. Elle doit également proposer des actions de sensibilisation à la prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité. La CFDT encouragera la réflexion autour de l'anticipation à la reconversion des métiers à usure professionnelle. En repérant ces métiers et le nombre d'années moyen avant les risques, nous pouvons anticiper et aider à la reconversion de ces métiers.**

2.1.3.5

Si la prévention doit être privilégiée, la logique de réparation pour les expositions subies reste indispensable. C'est une question de justice sociale. **Pour la CFDT, cette réparation doit donc continuer de pouvoir se traduire par un départ anticipé en retraite, tout comme par l'obtention de droits en matière de formation permettant une reconversion professionnelle ou par un passage à temps partiel sans perte de rémunération.**

2.1.3.6

La CFDT continuera de revendiquer la réintégration, dans le Compte professionnel de prévention (C2P), des quatre facteurs supprimés en 2017 : manutention manuelle, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux. La CFDT revendique aussi une meilleure prise en compte des polyexpositions. Par ailleurs, nous ferons des propositions pour faciliter la prise en compte de l'exposition aux risques en tenant compte de la sinistralité.

2.1.3.7

Dans les fonctions publiques, la catégorie active n'est pas une réponse satisfaisante à la pénibilité du travail. La CFDT revendique l'élargissement de la prise en compte de la pénibilité aux fonctions publiques.

2.1.3.8

La CFDT est favorable au maintien du système de retraite anticipée liée à une incapacité permanente d'au moins 10 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en lien avec une exposition à des facteurs de pénibilité. **Cependant, pour que ce dispositif soit pleinement effectif, il est nécessaire de combattre la sous-déclaration et la sous-reconnaissance des maladies à caractère professionnel. La CFDT impulsera toute mesure tendant à faciliter l'accès des victimes à ce dispositif.**

2.1.3.9

La CFDT revendique une meilleure reconnaissance des maladies contractées dans un cadre professionnel, dont le Covid-19, comme maladie à caractère professionnel, y compris dans leur forme longue.



2.1.3.10

L'effet sur la santé de l'exposition à certains facteurs de risque peut être différé dans le temps. C'est notamment le cas des agents chimiques dangereux et plus particulièrement les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. Au-delà des droits qu'ouvrent le C2P, il faut donc également assurer une surveillance médicale de l'état de santé des travailleurs qui ont été exposés à ces facteurs de risque. La CFDT a obtenu la mise en place d'un suivi médical post-exposition assuré par la médecine du travail pour les salariés en activité qui ont été exposés dans un poste précédemment occupé. **La CFDT veillera désormais à ce que sa mise en place soit effective et que tous les salariés concernés en bénéficient. Elle œuvrera également à lever les freins au suivi post-professionnel dont l'objet est le même mais qui s'adresse aux salariés retraités. Elle veillera également à garantir la fréquence plus soutenue des visites de suivi renforcé par la médecine du travail des agents en poste actuellement.**

2.1.3.11

La loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » vise un changement de paradigme en faveur de la prévention primaire et de l'émergence d'une véritable culture de prévention dans les entreprises, en particulier les TPE-PME, conformément à l'approche portée par la CFDT lors de l'Accord national interprofessionnel (ANI) correspondant. Pour la CFDT, il est toujours préférable de prévenir les atteintes à la santé que de les réparer. La mise en œuvre concrète de cette nouvelle approche et de son cadre légal nécessite une appropriation par les différents acteurs de la santé au travail dont les partenaires sociaux font pleinement partie. **La CFDT outillera donc, notamment par la formation syndicale, les militants CFDT à tous les niveaux, dont les mandatés siégeant dans les organismes de prévention et de santé au travail ainsi que les élus des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) des CSE, et des formations spécialisées des CSA, CSE et/ou CST.**

2.1.3.12

Il existe également une dimension santé mentale au travail. Celle-ci doit être mieux reconnue. **Au regard de la dimension psychique de la crise sanitaire ou de toute autre crise d'ampleur nationale ou internationale impactant les environnements professionnels, mais aussi, d'un point de vue plus général, de l'augmentation des expositions des travailleurs aux risques psychosociaux dans les entreprises et les administrations, la CFDT engagera un travail pour expertiser les éléments de réparation à mettre en œuvre.**

2.1.3.13

La santé physique et mentale d'un individu doit s'appréhender tout au long de son parcours de vie. Les risques auxquels il peut être exposé peuvent relever d'expositions professionnelles, environnementales ou encore sanitaires. La prévention des risques doit par conséquent intégrer une vision globale de la santé allant de la santé publique, santé environnementale et santé au travail. La CFDT milite pour que des données d'exposition et de santé soient établies pour pouvoir les utiliser en transversalité au bénéfice d'actions de prévention. **Durant ce mandat, la CFDT approfondira ses réflexions pour faire le lien entre ces différents risques qui pèsent sur la santé des travailleurs.**

2.1.4. DÉMOCRATISER LE TÉLÉTRAVAIL AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS DU TRAVAIL

2.1.4.1

Le télétravail existe depuis longtemps, mais il était jusqu'alors réservé à un petit nombre de salariés, souvent cadres. Conçu comme une modalité d'organisation du travail singulière pouvant faciliter la conciliation

de la vie professionnelle et de la vie personnelle, il a été propulsé en mode d'organisation courante pour toute une partie des travailleurs.

2.1.4.2

Pour la CFDT, le télétravail doit être une modalité d'organisation du travail accessible au plus grand nombre. Un accord unanime dans les fonctions publiques signé en juillet 2021 permet d'en étendre l'accès aux agents. Les négociations sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et dans les fonctions publiques doivent se généraliser, au plus près de la réalité du travail, des besoins des activités exercées par les travailleurs et des enjeux sur l'emploi.

2.1.4.3

La CFDT revendique que la mise en place du télétravail se fasse par le dialogue social, en privilégiant la négociation collective. C'est le moyen adéquat pour élaborer un état des lieux des activités et des missions télétravaillables, prendre en compte les aspirations des travailleurs, les contraintes des métiers et la prévention des risques professionnels. Il convient de prévoir la formation spécifique des travailleurs aux outils nécessaires au télétravail.

2.1.4.4

Dans cette même logique, un suivi de la mise en œuvre du télétravail devra être organisé en y associant les représentants des travailleurs.

2.1.4.5

A minima, en l'absence de négociation, les instances représentatives du personnel doivent être partie prenante de la définition des activités et missions qui peuvent être exercées en télétravail, des critères d'éligibilité ainsi que des modalités concrètes du télétravail (tels que les moyens matériels, numériques et mobiliers, ainsi que le droit à la déconnexion, etc.).

2.1.4.6

La CFDT développera plus généralement un suivi des évolutions liées au télétravail et de ses conséquences sur la transformation du travail, l'emploi et les équilibres de vie notamment pour les femmes.

2.1.4.7

Par ailleurs, la CFDT considère que le recours au télétravail ou l'aménagement de poste pour du travail à distance doit être facilité pour les travailleurs qui rencontrent des difficultés particulières (handicap, problème de santé comme les maladies chroniques, les proches aidants, etc.) pour éviter tout risque de désinsertion professionnelle. Cependant, il ne faut tout de même pas que cela se substitue totalement à une insertion professionnelle sur site nécessaire au développement d'une vie sociale indispensable à l'épanouissement personnel.

2.1.4.8

Si le télétravail peut être une voie d'émancipation des travailleurs par la reconnaissance de leur autonomie et la confiance qu'il suppose de leur accorder, la crise a aussi révélé que le télétravail intensif, massif, imposé et sans cadre collectif accentue les inégalités entre les travailleurs. Ces inégalités se creusent particulièrement entre les travailleurs **qui disposent ou non d'un espace dédié**, et entre les femmes et les hommes, selon les activités professionnelles réalisées et en fonction des contraintes familiales.

2.1.4.9

Certains employeurs, profitant de la montée en puissance du télétravail, ont engagé des réorganisations de leurs locaux (développement des flex office, suppression des locaux, etc.) leur permettant ainsi un gain financier. **Pour la CFDT, le télétravail doit rester conditionné au principe du double volontariat, du travailleur et de l'employeur.** Ces réorganisations du lieu de travail doivent s'établir par le dialogue social avec les représentants des salariés, et par l'organisation du dialogue professionnel impliquant les travailleurs dans les réorganisations des espaces de travail et la redéfinition des environnements de travail. **La CFDT revendique le réinvestissement des bénéfices tirés de la reconfiguration des locaux dans l'amélioration des conditions d'exercice des travailleurs. Dans ces conditions, le télétravail constituant un facteur d'attractivité pour les travailleurs, les offres d'emploi doivent en indiquer la possibilité.**

2.1.4.10

Pour la CFDT, afin de permettre au plus grand nombre de pouvoir télétravailler dans des conditions propices et une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, des lieux alternatifs au domicile et adaptés au télétravail doivent être proposés. **À ce titre, la CFDT revendique la mise en place d'un chèque bureau pour pouvoir accéder aux tiers lieux ou espaces de travail partagés.**

2.1.4.11

Le télétravail pratiqué de manière intensive peut générer des risques pour la santé ou la vie privée, et un délitement du lien social. **La CFDT revendique un mode de travail plus coopératif. La formation des managers au management du travail à distance et en équipe hybride est un levier indispensable** 🗣️.



2.1.4.12

Les collectifs de travail contribuent au sens que le travailleur peut donner à son activité et sont créateurs de richesse pour l'entreprise. Or, le télétravail peut les fragiliser. Pour préserver les collectifs de travail, il est donc indispensable de penser l'équilibre entre travail à distance et travail sur site et de le discuter au sein des équipes et avec les représentants des travailleurs.

2.1.4.13

Le droit à la déconnexion intégrant la gestion de la charge de travail doit être organisé en amont par le dialogue social et respecté au sein des équipes par les managers et leurs collaborateurs. À cet effet, la mise en place d'un dispositif d'alerte que tout travailleur ou un de ses représentants (avec son accord) pourrait déclencher, doit être défini dans un cadre collectif et porté à la connaissance de tous.

2.1.5. REMETTRE L'HUMAIN AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE, DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA ROBOTISATION

2.1.5.1

La transformation numérique offre de nouvelles opportunités pour les entreprises et les administrations, mais elle doit également profiter aux travailleurs en favorisant leur émancipation, le développement de leur autonomie, de leurs compétences et de leur créativité. **Les choix stratégiques en matière numérique doivent figurer à l'ordre du jour et donc être débattus en amont avec les instances représentatives du personnel : répercussions sur les emplois, qualité de vie et organisation du travail, respect des libertés et de la dignité des travailleurs.** Les impacts sur le travail et l'emploi doivent être négociés entre l'employeur et les représentants des salariés et des agents publics.

2.1.5.2

Pour que la transition numérique ne laisse pas une partie des travailleurs démunis, face à une dégradation de leurs conditions de travail, et parfois une menace pour leur emploi, notamment par les bots (robots de conversation avec l'utilisateur), **la CFDT demande que les branches professionnelles, les entreprises et les administrations engagent des négociations sur la formation** et, le cas échéant, l'accompagnement à la reconversion des travailleurs. Les certifications, créées par les partenaires sociaux, comme le référentiel CléA numérique (référentiel numérique applicable à tous), doivent être valorisées.

2.1.5.3

Le management des personnes au travers d'algorithmes génère de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais aussi pour le respect de leurs libertés et de leur dignité. La proposition de règlement européen de l'Union européenne (UE) relatif à une approche européenne de l'Intelligence artificielle (IA) a d'ailleurs classé le management algorithmique dans les systèmes d'IA à « haut risque ». **Pour la CFDT, les travailleurs ne sauraient être l'objet de décisions uniquement fondées sur l'IA et leur situation doit en dernière intention être évaluée par un humain. La CFDT revendiquera en outre que le CSE soit en mesure de demander une expertise sur l'algorithme des notations des salariés, estimant que c'est un risque professionnel nouveau. En ce sens, la CFDT demandera une extension du droit d'alerte aux outils d'IA.**

2.1.5.4

La transparence ainsi que la finalité de l'algorithme et des données traitées doivent être explicitées aux travailleurs et à leurs représentants. Outre leur information et leur consultation sur ces aspects lors de l'introduction de l'IA, **la CFDT revendique que l'algorithme des IA « auto-apprenantes », c'est-à-dire évolutives, soient l'objet d'une information-consultation périodique dans le cadre de la politique sociale, de santé et des conditions de travail.**

2.1.6. BÂTIR UN DROIT À LA REPRÉSENTATION ET À LA NÉGOCIATION POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ET TOUTES LES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTS SOLO

2.1.6.1

Lorsqu'il existe une collectivité de travailleurs indépendants face à un ou des interlocuteurs en position de domination économique, **la CFDT revendique que les travailleurs indépendants solo, c'est-à-dire qui exercent seuls leur activité, puissent négocier collectivement sur les sujets pour lesquels cela est pertinent**, tout particulièrement sur la rémunération ou la protection sociale complémentaire.

2.1.6.2

Pour la CFDT, le droit des indépendants solo de négocier nécessite la construction d'une représentation légitime. **À cette fin, la CFDT revendique une représentation spécifique pour les travailleurs indépendants**, distincte de la représentation patronale.

2.1.6.3

La CFDT défend pour tous les travailleurs indépendants des plateformes, un droit de négocier sur leurs conditions d'emploi, sur la rémunération de leur prestation, ainsi que sur l'accès à la formation professionnelle. Dans ce cadre, la CFDT réclame la création d'un observatoire des rémunérations doté d'un pouvoir de sanction.

2.1.6.4

Dans la perspective de ces négociations, la CFDT demande que les représentants des travailleurs de plateforme soient informés et consultés sur le fonctionnement des algorithmes qui impactent leur rémunération, peuvent générer des sanctions comme la déconnexion ou le déréférencement et, parfois, les discriminent.

2.1.6.5

La CFDT revendique également un droit de recours des travailleurs de plateforme indépendants contre toute mesure d'exclusion d'une plateforme, ainsi que le droit d'être assisté par un représentant dans le cadre de ce recours.

2.1.6.6

Les travailleurs indépendants des plateformes doivent être formés au dialogue social. La CFDT revendique un droit à la formation syndicale et au dialogue social pour les représentants de travailleurs indépendants solo au niveau sectoriel et au niveau des plateformes.

2.1.6.7

De plus, si un droit d'accès aux données personnelles a été reconnu à ces travailleurs, cet accès demeure trop virtuel, notamment du fait des transferts de données au niveau international. La CFDT demande une meilleure coordination des services garants du respect du RGPD afin que l'accès aux données des travailleurs soit un droit effectif.

2.1.6.8

Parmi les indépendants solo, certains travailleurs de plateforme se révèlent véritablement vulnérables. Pour la CFDT, il n'est pas question de créer un tiers statut : les travailleurs des plateformes qui exercent leur activité dans des conditions de subordination de fait doivent voir facilitées la requalification et l'obtention de tous les droits attachés à la qualité de salarié. Pour cela, la CFDT revendique l'inversion de la charge de la preuve pour ces professions.

2.2 UN TRAVAIL MIEUX VALORISÉ

2.2.1. MIEUX RECONNAÎTRE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DITS « DE LA DEUXIÈME LIGNE »


2.2.1.1

Les travailleurs dits « de la deuxième ligne » sont celles et ceux qui exercent dans des activités essentielles, et qui sont peu valorisés économiquement et socialement. Le confinement a révélé le manque de reconnaissance de leur métier et les injustices qui en découlent. Il s'agit de professions souvent occupées par

des femmes et qui cumulent de faibles rémunérations, des temps partiels subis, des horaires de travail coupés ou décalés, de mauvaises conditions de travail et souvent une absence de perspective professionnelle. Ils sont plus nombreux que la définition retenue par le gouvernement. **C'est une priorité pour la CFDT que ces travailleurs essentiels soient mieux reconnus.**



2.2.1.2

Pour ces emplois une revalorisation salariale est indispensable. Ils doivent pouvoir être reconnus dans les classifications par des augmentations salariales significatives. Les compétences des salariés doivent être mieux reconnues  pour leur permettre d'évoluer professionnellement en s'engageant dans de réels parcours professionnels internes ou externes à l'entreprise. Leurs conditions de travail doivent être améliorées.

2.2.1.3

La Confédération continuera d'apporter son soutien aux fédérations dans leurs négociations de branches pour faire aboutir leurs revendications principales : exiger

des négociations éclairées sur la base de bilans sociaux de branche complets et qui peuvent servir d'appuis à la négociation ; fixer et rehausser les minima conventionnels dans chaque branche ; fixer en fonction de la réalité des métiers et du secteur économique son Salaire minimum hiérarchique (SMH) ; engager des négociations concrètes sur l'ensemble des thèmes de la qualité de vie et les conditions de travail, sur les questions de temps de travail (équilibre de vie), de formation professionnelle et de parcours et de représentation collective.

2.2.2. PARTAGER ÉQUITABLEMENT LES RICHESSES CRÉÉES DANS L'ENTREPRISE ...

2.2.2.1

Les richesses créées par l'entreprise doivent être mieux réparties. Elles doivent mieux rétribuer les travailleurs, permettre à l'entreprise d'investir et notamment dans les compétences.

2.2.2.2

Pour assurer une meilleure répartition de ces richesses, la CFDT agira pour que **la fixation des dividendes soit conditionnée** par :

2.2.2.3 l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise bénéficie d'aides publiques en raison de difficultés ou lorsque l'entreprise procède à des suppressions d'emplois (sous forme de Plan de sauvegarde de l'emploi [PSE], Rupture conventionnelle collective [RCC], Accord de performance collective [APC], etc.) ;

2.2.2.4 l'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise ne verse aucune participation/intéressement à ses salariés.

2.2.2.5

Au cours des années antérieures, les inégalités salariales se sont creusées au profit des salariés les mieux rémunérés. **La CFDT poursuivra son objectif inscrit dans sa résolution de Rennes, d'obtenir par la loi un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations** dans l'entreprise ou dans le groupe, en incluant les rémunérations globales des mandataires sociaux, même si celles-ci sont payées ailleurs que dans l'entreprise.

2.2.2.6

Le dispositif de transparence des rémunérations devra être élargi à des entreprises de plus petites tailles.

Les informations sur les écarts salariaux et sur les critères de la rémunération variable des travailleurs et des équipes dirigeantes devront être plus précises. **La CFDT revendique par ailleurs que les critères objectifs de la part variable de la rémunération pour l'ensemble des salariés fassent l'objet d'une négociation. Le dispositif de transparence des rémunérations devra également être élargi aux administrations des trois fonctions publiques, organismes, agences et autres institutions exerçant ou déléguant une mission de service public.**

2.2.2.7

Une part significative des parts variables devra désormais être indexée sur la performance sociale et environnementale de l'entreprise.

2.2.2.8

La politique salariale dépend pour une large part des négociations salariales dans les entreprises à l'exception toutefois de la fixation du SMIC et des salaires minimums hiérarchiques (SMH) qui sont un des treize domaines prioritairement réservés à la négociation de la branche professionnelle. **La CFDT agira pour la revalorisation des SMH, en restant vigilante sur leur définition** (éléments qui le composent, éléments retenus dans l'assiette de comparaison).

2.2.2.9

Pour les mêmes raisons, dans les fonctions publiques, **la CFDT agira pour la revalorisation des rémunérations des agents des catégories A, B et C en priorisant les plus bas salaires, et pour le rééquilibrage des parts indemnitaires et indiciaires de la rémunération** par un transfert des primes en points d'indice.

2.2.2.10

Plus généralement, la CFDT réaffirme toute l'importance des négociations sur les classifications et les grilles salariales dans les branches, en particulier pour garantir des perspectives de progression à tous les travailleurs. Cette revendication du droit à la progression de carrière s'applique aussi dans les fonctions publiques. La CFDT sera particulièrement vigilante sur les structurations des grilles. L'action visera à éviter les écrasements de grilles par le bas comme fréquemment observé dans nombres de branches.

2.2.2.11

Certains coefficients de début de grille restent encore fréquemment positionnés en dessous du SMIC. La CFDT œuvrera pour qu'il n'y ait jamais de coefficient sous le SMIC. La CFDT expertisera la possibilité que, en l'absence de conclusion de négociation salariale de branche, l'État puisse procéder à une annulation d'exonération de cotisation sociale de la part patronale.

2.2.2.12

La CFDT s'engagera pour la création d'une Commission salaires décents (en remplacement du groupe d'experts sur le SMIC). Sa mission recouvrera plusieurs problématiques : bas salaires, inégalités salariales, valorisation de l'ancienneté, fort taux de temps partiels... Cette commission intégrera un regard sur la rémunération des agents titulaires et contractuels des fonctions publiques.

2.2.2.13

Le maintien des allègements de cotisations sociales pour les bas salaires doit être réinterrogé notamment à l'aune des politiques sociales menées dans les branches.

2.2.2.14

Cette politique d'exonération ne peut conduire à limiter les progressions salariales, d'autant plus lorsque ces entreprises se portent bien et distribuent des dividendes à leurs actionnaires. Ces allègements de cotisations ou aides directes ne doivent plus rester basés sur l'emploi uniquement, d'autant que ces professions peinent parfois à recruter des salariés faute d'avoir suffisamment développé l'attractivité de leurs métiers. La qualité des emplois et l'ensemble des éléments constitutifs d'une revalorisation effective des métiers concernés doivent être pris en compte. Le défaut de négociations dans les branches permettant d'aboutir à de véritables plans d'actions matérialisés par des accords entraînerait une hausse des cotisations sociales patronales, et sanctionnerait ainsi le non-aboutissement des négociations. Cette nouvelle conditionnalité apporterait un contenu supplémentaire aux négociations de branche.

2.2.2.15

L'intéressement et la participation constituent une rémunération complémentaire au salaire qui reconnaît de manière collective, variable et aléatoire la bonne marche des entreprises en associant les travailleurs à ses résultats. En aucun cas, ces dispositifs ne peuvent se substituer au salaire. La CFDT souhaite renforcer ces dispositifs pour qu'ils contribuent davantage au partage de la valeur en revendiquant notamment :

2.2.2.16 la généralisation de la participation avec sa mise en place obligatoire dans toutes les entreprises, y compris pour les agents publics mis à disposition dans celles-ci ;

2.2.2.17 une répartition équitable de l'intéressement et de la participation, sans condition d'ancienneté ;

2.2.2.18 un partage équitable entre les entités en étant vigilants aux pratiques d'optimisation fiscale.

2.2.2.19

Les pratiques d'optimisation fiscale impactent également directement le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Notre action syndicale doit intégrer les stratégies fiscales des entreprises afin de prévenir et réparer les impacts de l'optimisation fiscale sur les travailleurs : solliciter l'aide d'experts pour reconstruire le bénéfice de l'entreprise pour calculer le versement de la participation, ou encore créer davantage de synergie entre les élus des CSE, et les administrateurs salariés sur ce sujet. La CFDT proposera une formation à destination de ses représentants pour les outiller et les aider à appréhender les mécaniques de ces dispositifs.



2.2.3 ...ET SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

2.2.3.1

Le partage de la valeur ajoutée ne s'appréhende pas uniquement au sein d'une entreprise mais également souvent entre plusieurs acteurs 🔄. Il se fait alors principalement au bénéfice du seul donneur d'ordres, voire d'une seule société financière ou commerciale. Cette sous-traitance en cascade entraîne des inégalités très fortes entre les salariés : conditions de travail plus difficiles, précarité plus importante, rémunérations moindres, etc. **D'avantage de régulation est donc nécessaire dans les relations entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants.**

2.2.3.2

Le partage de la valeur, y compris avec les travailleurs des entreprises sous-traitantes et les travailleurs précaires, sont autant d'axes de travail pour les branches professionnelles à travers leurs différentes négociations (classifications, grilles salariales, recours aux contrats courts, épargne salariale, etc.). **La CFDT revendique 🔄 une solidarité salariale garantissant un meilleur partage de la valeur avec les entreprises sous-traitantes.**

2.2.3.3

La CFDT revendique la création d'un droit de saisine du CSE du donneur d'ordres par le CSE du sous-traitant ainsi que la possibilité de négocier des accords inter-entreprises. Elle revendique aussi une information du CSE sur les critères des appels d'offre et des référencements des sous-traitants.

2.2.3.4

Pour résoudre plus facilement et plus rapidement certains désaccords, la médiation inter-entreprises entre donneur d'ordres et sous-traitant pourrait également être renforcée.

2.2.3.5

Nous devons aussi nous interroger sur l'organisation économique et juridique des entreprises qui a abouti à détacher de nombreux travailleurs par l'externalisation, la sous-traitance, des filiales regroupant uniquement des activités de production, etc., et à les éloigner, voire les écarter totalement, des lieux de profit et de localisation des richesses. **Nous devons pour cela davantage investir les lieux de représentation collective inter-entreprises** à travers :

2.2.3.6 le Comité de groupe français et/ou européen ;

2.2.3.7 la reconnaissance d'unité économique et sociale pour reconstituer le véritable périmètre des entreprises séparées juridiquement en plusieurs sociétés ;

2.2.3.8 les instances de site ou de bassins d'emplois qui permettent de peser sur les problématiques locales entre plusieurs entreprises et notamment entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

2.2.3.9

Un intéressement de projet permet d'associer davantage les entreprises sous-traitantes aux résultats de l'entreprise donneuse d'ordres. Cela permet de mettre en place un intéressement additionnel constituant un nouvel étage aux intéressements uniquement déterminés par société. Cet intéressement de projet entre plusieurs entreprises existe en droit mais n'est pas utilisé dans les faits. **La CFDT fera la promotion de cet outil auprès de ses sections syndicales et travaillera à définir des modalités pratiques pour surmonter les difficultés de déploiement de ce dispositif.**

2.2.3.10

La CFDT porte la négociation d'accords de sous-traitance responsable et l'intégration de clauses sociales et environnementales dans l'ensemble des contrats commerciaux, et dans les appels d'offre, dans le public comme dans le privé. **Elle favorisera la mutualisation entre les différentes organisations et soutiendra les sections syndicales qui portent des expérimentations.**

2.2.4. MIEUX RECONNAÎTRE L'APPORT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES MIGRANTS

2.2.4.1

Pour la CFDT, fidèle à ses valeurs et à l'humanisme, la solidarité et la défense des droits sociaux de tous les travailleurs doivent primer sur l'instrumentalisation incantatoire des politiques d'immigration.

2.2.4.2

Pour la CFDT, il faut admettre la légitimité des travailleurs migrants à venir travailler sur notre sol, sans pour autant parler d'une politique d'admission inconditionnelle. À cet égard, l'histoire montre qu'une politique de quotas est une solution inopérante dans la mesure

où la réalité des besoins en main d'œuvre par secteur et par territoire est impossible à connaître de manière fiable.

2.2.4.3

La CFDT revendique l'organisation d'États généraux de l'immigration pour repenser sereinement et dans leur globalité les politiques migratoires et donner spécifiquement la parole aux acteurs concernés et aux professionnels du secteur. Ces États généraux devront en particulier reconsidérer les motifs d'entrée sur le territoire. La durée des titres de séjour, leur diversité, ou encore les conditions d'octroi du titre de séjour professionnel doivent être mises à plat dans le respect des droits fondamentaux et des engagements internationaux de la France.

2.2.4.4

Une politique d'immigration trop restrictive, tant dans ses principes que dans son application sur le terrain, a de nombreux effets pervers, parmi lesquels la situation des travailleurs sans-papiers. Leur situation irrégulière les expose au mieux à travailler illégalement, au pire, à être de véritables esclaves modernes ou victimes

de réseaux de traites humaines. La CFDT combattra sans relâche cette situation aussi bien sur le terrain politique que par l'accompagnement des travailleurs concernés. La CFDT demandera également le strict respect de l'obligation de scolarisation des mineurs non accompagnés ou dont les parents sont en situation irrégulière.

2.2.4.5

La CFDT revendique de nouveaux critères moins restrictifs pour la régularisation des travailleurs sans-papiers. A plus court terme, la CFDT revendique que les migrants en situation irrégulière qui ne sont ni expulsables ni régularisables, bénéficient d'un titre de séjour et d'un titre de travail provisoire dans l'attente du règlement de leur situation.

2.2.4.6

Afin de préserver les compétences professionnelles des travailleurs migrants, la CFDT revendique l'ouverture d'un chantier pour une meilleure reconnaissance et équivalence des diplômes et/ou qualifications acquis dans leur pays d'origine.

2.2.5. GARANTIR UN TRAVAIL INCLUSIF POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.2.5.1

Le handicap est la première cause de discrimination motivant la saisie du Défenseur des droits. La CFDT s'engage dans la lutte contre les préjugés pour redonner aux personnes en situation de handicap toute leur place dans la société en les rendant visibles. 80 % des handicaps sont en effet invisibles et concernent des travailleurs actifs dans les entreprises et les administrations. La valorisation de leurs compétences plutôt que la stigmatisation de leur incapacité est un axe prioritaire pour la CFDT : les personnes en situation de handicap sont une richesse pour la société. La CFDT militera pour une réduction du temps de traitement des dossiers de reconnaissance des travailleurs handicapés.

2.2.5.2

Une société inclusive se construit grâce à des pratiques inclusives dès l'école, soutenues par des alliances éducatives incluant les familles. Garantir une égalité d'accès à l'école, à la formation initiale et professionnelle au profit des personnes en situation de handicap est l'une des conditions essentielles à leur insertion dans l'emploi et à leur évolution professionnelle. Ce droit doit être effectif, sans report possible des dates de mises en application.

Pour cela, la CFDT revendique l'accessibilité des locaux, des transports, des équipements, ainsi que des savoirs et des apprentissages. Elle revendique aussi un accompagnement adapté, ce qui implique la reconnaissance du statut d'AESH et l'augmentation de leur salaire.

2.2.5.3

Cependant, 85 % des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans en raison d'accidents, de maladies ou du vieillissement. Une politique efficace de prévention des risques dans les entreprises et les administrations est de nature à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2.2.5.4

Certains emplois sont aujourd'hui considérés comme inaccessibles aux personnes en situation de handicap, lorsqu'ils sont inscrits sur liste des Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap). Pour la CFDT, cela relève d'une approche discriminatoire entretenant la confusion entre inaptitude et handicap. La CFDT continuera de demander la suppression de cette liste.



2.2.5.5

Le rapprochement de Cap Emploi avec Pôle Emploi doit s'accompagner d'une organisation de ce service public qui permette un accompagnement de qualité au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les agents de Pôle Emploi qui sont désormais amenés à accompagner des travailleurs lourdement handicapés doivent pouvoir bénéficier du temps nécessaire à cet accompagnement et d'une formation appropriée.

2.2.5.6

La mise en accessibilité des lieux de travail, qui relève de la responsabilité patronale, est également une condition nécessaire à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette accessibilité doit s'étendre à l'ensemble des locaux professionnels, ce qui englobe les espaces sanitaires, de stationnement, de réunion, de restauration et de détente. De l'accessibilité à tous ces lieux dépend l'intégration des travailleurs en situation de handicap au sein des collectifs de travail. Le rôle des fonds d'insertion des personnes en situation de handicap (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées [Agefiph] et Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique [FIPHFP]) est fondamental dans ces domaines, pour compléter, participer et faciliter la mise en œuvre de solutions adaptées par les employeurs. **La CFDT militera pour que l'étude de poste soit systématiquement réalisée dans le cadre de la candidature d'un travailleur en situation de handicap, y compris lors de mutations internes.**

2.2.5.7

Dans les entreprises et les administrations, l'organisation du travail doit être pensée pour permettre aux travailleurs en situation de handicap et à ceux atteints d'une maladie chronique de s'absenter facilement lorsque leur état de santé le nécessite, et sans que cela ne fragilise leur intégration au sein du collectif de travail. Cette intégration dans le collectif de travail d'un travailleur en situation de handicap doit être considérée comme une richesse. Pour cela, la formation du collectif accueillant, y compris du manager, est une nécessité pour participer à la réussite de l'inclusion. L'organisation du travail et l'aménagement de leur poste doivent être repensés en conséquence.

2.2.5.8

Le respect de l'Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OETH) doit se décliner dans chaque entreprise ou administration. De ce point de vue, les exonérations d'obligation liées à des accords de branche doivent être supprimées. Le calcul de l'OETH doit être lisible et donc simplifié afin de permettre aux entreprises et aux représentants du personnel de mieux appréhender les problématiques liées.

2.2.5.9

Dans les Établissements ou services d'aide par le travail (Esat), seuls les personnels encadrant le travail des personnes en situation de handicap peuvent à ce titre bénéficier d'une représentation du personnel. **Pour la CFDT, les personnes en situation de handicap, même si elles n'ont pas le statut de salarié, doivent également bénéficier d'une représentation au sein de ces établissements afin de prendre part à certaines décisions qui les concernent.**

2.3. UN TRAVAIL QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES TEMPS DE VIE

2.3.1. AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

2.3.1.1

Depuis maintenant deux décennies, la durée hebdomadaire légale du travail est de 35h. Cette durée est parfois remise en cause par certains qui voudraient la voir augmenter, et d'autres, la voir diminuer. La CFDT estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable de l'augmenter dans la mesure où différents mécanismes de droit du travail offrent déjà la souplesse nécessaire et des possibilités d'aménagement, notamment pour faire face à des périodes de forte activité.

2.3.1.2

La réduction du temps de travail est un objectif que la CFDT continue de poursuivre. Mais cet objectif ne doit cependant plus être regardé uniquement à l'échelle de la semaine de travail : il doit aussi être pensé tout au long de la vie avec pour finalité de combiner l'amélioration des conditions et des parcours de vie, ainsi que le partage du travail.

2.3.1.3

Au-delà de la réduction du temps de travail, l'un des enjeux essentiels, pour la CFDT, est aujourd'hui de redonner des marges de manœuvre aux travailleurs, afin qu'ils puissent organiser leurs temps au quotidien. Les temps consacrés au travail, à la famille, à des engagements associatifs, à la culture, ou encore à des loisirs ont tous de la valeur. Les travailleurs doivent pouvoir se consacrer à chacun de ces temps.

2.3.1.4

Pour la CFDT, qu'il s'agisse de RTT, de jours de repos obtenus dans le cadre d'un accord relatif à l'aménagement du temps de travail ou de repos compensateurs, ils doivent pouvoir être pris le plus librement possible par les travailleurs.

2.3.1.5

Un nombre important de travailleurs ne bénéficie d'aucune marge de manœuvre par rapport à ses horaires de travail. Les nécessités de la vie peuvent pourtant les amener à devoir s'absenter du travail, parfois pour une très courte durée. Qu'il s'agisse de faire face à un imprévu en matière de garde d'enfant, d'honorer un rendez-vous médical, ou encore de rendre visite à un parent dépendant qui a besoin d'une aide ponctuelle, une absence de quelques heures peut s'avérer nécessaire. **À cette fin, la CFDT revendique la négociation d'accords permettant ces absences, par exemple par la mise en place pour chaque travailleur soumis aux contraintes horaires d'un crédit d'heures prises sur le temps de travail.** Cette négociation devra impérativement traiter les inégalités de genre.

2.3.1.6

Les accords de performance collective (APC), dont la CFDT a déjà pu exprimer les dérives, contiennent assez souvent des dispositions sur le temps de travail, généralement en vue de l'augmenter. Cependant, les conséquences sur l'organisation du travail et les conditions de travail y sont rarement discutées. **La CFDT demande à ce que les APC abordent obligatoirement ces aspects dès lors qu'ils prévoient des mesures en matière de temps de travail.**

2.3.2. CRÉER UNE BANQUE DES TEMPS POUR GÉRER SON TEMPS DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE

2.3.2.1

La question de l'articulation des différents temps de la vie est devenue l'un des principaux enjeux sociétaux, notamment au regard de l'allongement de la vie active, du besoin d'autonomie accru des individus ou encore des contraintes des proches-aidants. La crise sanitaire

a par ailleurs amené de nombreux travailleurs à réinterroger leur rapport au travail, estimant que ce temps n'a pas à envahir les autres temps de la vie qui contribuent également à l'épanouissement individuel et collectif.



2.3.2.2

La CFDT revendique, depuis la dernière mandature, la création d'une banque des temps qui doit permettre une meilleure conciliation des différents temps tout au long de la vie. Il s'agit de décompacter le temps de la carrière professionnelle. Un travail important a déjà été mené pour délimiter les grands contours de ce que pourrait être le dispositif, mais il reste à en affiner certains et à définir les conditions de sa mise en opérationnalité.

2.3.2.3

La banque des temps s'appuiera sur un Compte épargne temps universel (Cetu). Inspiré des Comptes épargne temps (CET) tels qu'ils existent aujourd'hui, il restera attaché à la personne durant toute sa carrière, intégrant les changements de statut et d'employeur. En bénéficieraient donc les salariés du privé, les agents des fonctions publiques, mais aussi, peut-être dans un second temps, des travailleurs sous un autre statut comme certains indépendants, d'où son caractère universel. Un fonds national interprofessionnel, au sein duquel des comptes individuels seront gérés, permettra ainsi la portabilité des droits au temps.

2.3.2.4

Pour la CFDT, le Cetu n'a pas pour objectif de compromettre l'existence des CET d'entreprise, destinés à articuler les temps de vie sur des échéances plus courtes et au sein d'une même l'entreprise.

2.3.2.5

Tous les travailleurs doivent pouvoir réellement articuler leurs temps de vie, en particulier ceux qui sont très contraints dans leur temps de travail. La CFDT revendique donc un droit nouveau de 5 jours par an versés sur le Cetu par l'employeur.

2.3.2.6

Ce nombre de jours pourra être augmenté dans le cadre d'une négociation. Pour les travailleurs soumis à des organisations du travail ou des conditions de travail laissant peu de marge d'autonomie temporelle, cette augmentation doit faire l'objet d'une négociation obligatoire. L'État et les régions pourront abonder le Cetu pour encourager son utilisation dans certaines formes d'engagement (engagement citoyen, bénévole, associatif, militant, etc.).

2.3.2.7

Pour la CFDT, le Cetu doit être à la main des travailleurs. En conséquence, le droit de l'utiliser doit être opposable à l'employeur, c'est-à-dire s'imposer à lui. Les conditions de cette opposabilité sont à négocier dans l'entreprise ou la branche, et pour le secteur public au niveau ministériel.

2.3.2.8

Les droits engrangés dans le Cetu doivent servir aux projets personnels des travailleurs. Ils peuvent aussi être utilisés dans le cadre de projets professionnels nécessitant une reconversion ou une reprise d'études, afin de financer le temps nécessaire à leur accomplissement, notamment dans le cadre de projets de transition professionnelle mobilisant le Compte personnel de formation (CPF).

2.3.2.9

Le Cetu doit également pouvoir servir à augmenter les possibilités d'aménagement du temps en fin de carrière, en réduisant son activité tout en préservant ses droits à la protection sociale, avant même de recourir éventuellement au dispositif de retraite progressive.

2.3.2.10

Sans même attendre la fin de carrière, le Cetu permettra également de moduler son temps de travail en favorisant un passage à temps partiel ou une réduction du temps de travail à une période de la vie nécessitant un meilleur équilibre des temps.

2.3.2.11

Le Cetu doit également favoriser l'utilisation de certains congés légaux correspondant à des objets précis, en permettant un maintien intégral de la rémunération lorsqu'il n'est pas prévu, et en les rendant opposables lorsque la loi reconnaît à l'employeur la faculté de les refuser. Le Cetu doit par ailleurs permettre de prolonger ces congés au-delà de leur terme légal ou conventionnel.

2.3.2.12

La CFDT revendique l'ouverture du Cetu pour les jeunes dès l'âge de 16 ans, afin qu'ils puissent bénéficier de droits spécifiques qui pourraient, entre autres, favoriser la reprise d'une formation pour ceux sortis trop tôt du système scolaire.

2.3.2.13

Un salarié doit pouvoir utiliser du temps capitalisé tout au long de sa carrière mais cela n'aurait que peu de sens d'attendre la retraite pour en user. C'est ici que la notion de banque prend tout son sens. Le salarié pourrait abonder pécuniairement, donc épargner pour plus tard mais également emprunter des temps pour un projet qu'il souhaite réaliser. La CFDT imaginera les fonctionnements d'une telle banque permettant l'épargne via l'entreprise, l'épargne volontaire, la consommation de ces temps, voire une prise anticipée de ceux-ci moyennant des dispositifs de déblocages à imaginer. Ce droit nouveau permettrait l'émancipation, la gestion de son temps de travail mais également d'agir sur la qualité de vie en dehors du travail.

2.3.3. AGIR POUR LA QUALITÉ DE VIE EN DEHORS DU TRAVAIL

2.3.3.1. Favoriser l'émergence de tiers-lieux

2.3.3.1.1

Le développement de tiers-lieux, notamment permis par un recours croissant au télétravail, participe à la redynamisation des territoires et améliore ainsi la qualité de vie de leurs habitants.

2.3.3.1.2

Pour la CFDT, ces tiers-lieux doivent être en nombre suffisant et harmonieusement répartis sur le territoire

national. Elle revendique notamment l'intégration de tiers-lieux au sein de chaque espace France Services. **La CFDT expérimentera la création et l'animation de tiers-lieux pour ses adhérents** 🗣️. Elle revendiquera également la mise en place de tous moyens garantissant leur promotion afin de permettre au plus grand nombre l'accès au télétravail.

2.3.3.2. Agir pour la mobilité

2.3.3.2.1

La politique de transports d'un territoire est également un aspect important de son attractivité et de la qualité de vie que ses habitants peuvent y trouver, parfois conditionnant l'emploi. **La CFDT revendique, dans le cadre d'un aménagement durable des territoires, le développement de transports collectifs « propres » et moins bruyants, organisés selon un maillage en cohérence avec la situation des lieux de travail, d'habitation, de loisirs, de citoyenneté et de consommation afin que chacun ait une alternative crédible au recours à la voiture individuelle. La CFDT revendique une intégration obligatoire de la multimodalité dans toutes les créations et aménagements de zones de travail ou urbaine.** C'est particulièrement important dans les territoires ruraux et des Outre-mer. Avec l'apparition dans de nombreuses agglomérations des zones à faibles émissions, la CFDT doit revendiquer un accompagnement financier des travailleurs pour leur permettre de s'équiper d'un véhicule dit « propre ».

2.3.3.2.2

La CFDT s'engage pour développer la négociation des plans de mobilité d'entreprises, inter-entreprises ou inter-administrations, comme elle s'engage dans les accords de mobilité durable.

2.3.3.2.3

Certaines initiatives sont à développer pour faciliter la mobilité, comme la possibilité d'être déposé en bus entre deux arrêts à certaines heures (la nuit par exemple), ou encore la mise à disposition par les collectivités de transports à la demande (personnes âgées, travailleurs avec horaires atypiques, etc.) ou encore le développement (et la prévision systématique lors de nouveaux aménagements du territoire) de voies cyclables pour se déplacer en toute sécurité vers son lieu de travail et en revenir.

2.3.3.2.4

Les transports, mais plus globalement la question de l'aménagement du territoire et de son espace, doivent être réfléchis en lien avec les différentes temporalités de la vie, avec une préoccupation pour l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'aménagement d'un territoire a des conséquences sur la capacité de chacun et chacune à articuler les temps. **La CFDT, dans les territoires, mènera une réflexion sur ce rapport entre le temps et l'espace, son aménagement, afin d'être en capacité de proposer des solutions aux problématiques de gestion du temps en lien avec la réalité territoriale** et avec les bureaux des temps des collectivités territoriales lorsqu'ils existent. Dans la continuité de la loi 3DS (relative à la différenciation, la décentralisation et la déconcentration), nous veillerons à ce que l'aménagement des territoires passe par des solutions contribuant à des transports collectifs décarbonés et à lutter contre la désertification en particulier par des lignes ferroviaires de desserte fine du territoire.

2.3.3.2.5

Les transports publics doivent s'adapter aux nouveaux modes de déplacement avec des espaces dédiés aux mobilités douces (vélos, trottinettes).



2.3.3.3. Agir sur le logement

2.3.3.3.1

Le logement constitue pour les ménages le plus gros poste de dépenses pré-engagées, qu'il s'agisse du loyer, des charges ou du remboursement de l'emprunt immobilier. Pour les jeunes étudiants ou travailleurs, c'est une préoccupation majeure.

2.3.3.3.2

Les travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler doivent pouvoir trouver un logement proche de leur lieu de travail : **la CFDT revendique des logements sociaux et intermédiaires pour ces travailleurs à proximité de leur lieu de travail.**

2.3.3.3.3

La part des dépenses consacrées au logement augmente. Cette dynamique contraint fortement le pouvoir d'achat des ménages, qui doivent souvent renoncer à d'autres dépenses permettant d'accéder à une certaine qualité de vie : nourriture de qualité, accès aux soins, loisirs, vacances, etc.

2.3.3.3.4

Il est indispensable et urgent de réguler les comportements spéculatifs. **La CFDT soutient les mesures existantes de nature à encadrer les loyers et à limiter la spéculation immobilière**, comme la taxation des logements vacants, des logements de type Airbnb et des résidences secondaires mais estime qu'elles n'ont pas permis de freiner suffisamment cette inflation et qu'il convient par conséquent d'envisager des mesures complémentaires.

2.3.3.4. Améliorer la qualité de vie dans les outre-mer

2.3.3.4.1

La CFDT mènera une nouvelle réflexion sur les causes de la « vie chère » qui se traduit, dans les Outre-mer, par un coût plus élevé qu'en métropole de nombreux biens de consommation, notamment alimentaires et dont la prise en compte est très inégale. Cette réflexion doit permettre à la CFDT de proposer des solutions pragmatiques pour réduire le coût de la vie dans ces territoires.

2.3.3.3.5

La détente des prix de l'immobilier en ville passe également par une politique d'aménagement du territoire visant à redynamiser ces territoires dits périphériques, notamment par l'implantation d'activités économiques, de services publics et de lieux culturels ou de loisirs, d'animation et de vivre-ensemble. À ce titre, la CFDT soutient les initiatives telles qu'*Action cœur de ville* et *Petites villes de demain*. **Elle sera également force de proposition au sein d'Action Logement ou des Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).**

2.3.3.3.6

De la qualité du logement dépend le confort de vie, mais également une partie importante de la facture énergétique des ménages. Pour la CFDT, **la rénovation thermique et énergétique des bâtiments et de l'habitat doit être une priorité nationale et bénéficier de financements adéquats afin qu'elle soit socialement soutenable. À ce titre, elle revendique une plus grande mobilisation du recours au tiers-investissement pour limiter au maximum les restes à charge**, voire les ramener à zéro pour les ménages à revenu modeste.

2.3.3.3.7

Pour la CFDT, **la rénovation thermique des bâtiments doit également être l'occasion d'assainir les logements** qui contiennent des polluants potentiellement dangereux pour leurs habitants, tels l'amiante ou le plomb. Elle doit permettre enfin la rénovation phonique des bâtiments. L'habitat doit être aussi aménagé pour les personnes en perte d'autonomie et en situation de handicap.

2.3.3.4.2

La CFDT revendique également qu'un effort conséquent soit fait en direction de l'aménagement du territoire dans les territoires des Outre-mer qui connaissent, en la matière, d'importantes marges de progrès. Certains aménagements, comme le développement de modes de transports collectifs, pourraient par ailleurs développer l'autonomie de chacun, réduire certains postes de dépenses et ainsi participer à la lutte contre la vie chère.

2.3.3.5. Mobiliser les ASC des CSE ou des œuvres sociales et des SRIAS

2.3.3.5.1

Les activités sociales et culturelles (ASC) proposées par les CSE, les SRIAS ou les œuvres sociales dans le secteur public, peuvent contribuer à améliorer la qualité de vie en dehors du travail. **À cet égard, la CFDT continuera d'œuvrer pour que les PME, les TPE et les petites collectivités publiques puissent toutes en faire bénéficier leurs salariés et agents**, notamment grâce aux réseaux inter-CSE.

2.3.3.5.2

Pour la CFDT, il s'agit aussi de sortir d'une approche clientéliste de la gestion des ASC qui a trop souvent cours. Elles peuvent proposer des activités qui sortent des standards classiques de consommation, favoriser une consommation responsable, l'accès de tous à la culture, et représenter un vrai plus en termes de pouvoir d'achat. **Les ASC doivent s'adresser à tous les travailleurs quelles que soient leur catégorie socio-professionnelle et leur rémunération.** En matière de vacances, trop souvent, les offres ne sont accessibles, dans les faits, qu'aux travailleurs à haut revenu. Il s'agit donc de proposer des vacances pour tous, inscrites dans une dimension éthique, sociale et écologique.

2.3.3.5.3

La CFDT poursuivra l'accompagnement des militants engagés dans les ASC pour qu'ils puissent y porter et mettre en œuvre les revendications CFDT, notamment en matière de responsabilité sociale des entreprises et d'accompagnement social des salariés en situation de précarité. **La CFDT s'attachera, dans un cadre confédéré, à construire des outils spécifiques pour les sections d'entreprise.**



3. DES DROITS ACCESSIBLES À TOUS ET À TOUTES, DES PROTECTIONS CENTRÉES SUR LES PERSONNES

3.1. Accompagner les personnes pour assurer l'effectivité des droits	47
3.1.1. Développer un droit à l'accompagnement pour mettre la personne au centre de la protection sociale	47
3.1.2. Se donner les moyens humains, matériels et financiers de l'accueil et de l'accompagnement	48
3.1.3. Faire du numérique un outil de l'accès aux droits	48
3.2. Structurer une protection sociale universelle	49
3.2.1. Proposer un bouclier social pour l'inclusion	49
3.2.2. Favoriser l'accès des jeunes à l'autonomie	50
3.2.3. Garantir l'accès des travailleurs et des travailleuses indépendants à la protection sociale	51
3.2.4. Mieux articuler assurance maladie obligatoire et complémentaire dans un objectif de solidarité	52
3.2.5. Généraliser la prévoyance	53
3.3. Agir pour l'accès à la santé	53
3.3.1. À l'épreuve de la crise sanitaire, repenser le travail dans les secteurs du sanitaire, du social et du médico-social	53
3.3.2. Réduire les inégalités de santé	54
3.3.3. Renforcer l'accès au soin	54
3.4. Maintenir l'autonomie par la structuration d'une cinquième branche de la protection sociale	55
3.4.1. L'urgence d'agir	55
3.4.2. Clarifier les rôles	55
3.4.3. Soutenir les aidantes et les aidants en professionnalisant le secteur	56
3.4.4. Financer à la hauteur des enjeux	56
3.5. Mieux financer et gouverner la protection sociale	56
3.5.1. Financer à la hauteur des besoins et maîtriser les dépenses	56
3.5.2. Garantir l'autonomie de la protection sociale et améliorer son articulation avec l'État	57
3.6. Sécuriser les parcours dans le cadre des mutations à venir	58
3.6.1. Aller plus loin sur les transitions professionnelles	58
3.6.2. Renforcer l'accès aux dispositifs existants en matière d'emploi, de formation et de transition	58
3.6.3. Permettre à tous et à toutes de rebondir	59
3.6.4. Protéger les travailleurs et les travailleuses saisonniers	60
3.7. Instaurer un système de retraite plus juste et plus lisible	61
3.7.1. Transformer profondément le système de retraites	61
3.7.2. Renforcer les droits protégeant les travailleurs et les travailleuses	62
3.7.3. Choisir plus librement son passage à la retraite	62
3.8. Assurer l'accessibilité des services publics à tous et à toutes	63
3.8.1. Définir les grands objectifs de l'accessibilité des services publics	63
3.8.2. Affirmer la présence territoriale des services publics et leur coordination	63
3.8.3. Faire participer les usagères et usagers à la gouvernance	64
3.8.4. Valoriser les parcours des professionnelles et professionnels de l'accueil	65



3.1. ACCOMPAGNER LES PERSONNES POUR ASSURER L'EFFECTIVITÉ DES DROITS

3.1.0

Nous disposons en France d'un haut niveau de protection sociale, qui a montré sa force et sa réactivité pendant la crise sanitaire. Pour la CFDT, il est fondamental de le rappeler. Pour autant, force est de constater que les situations de nombreux travailleurs ou retraités sont mal prises en compte, générant fragilité et précarité. Nous proposons d'améliorer l'accès aux droits, notamment en tenant mieux compte des situations

personnelles dans un cadre collectif et solidaire, et d'en faire une boussole des transformations de notre système de protection sociale. Par ailleurs, de grandes mutations – environnementales et technologiques – sont en cours. Elles vont avoir de multiples impacts sur nos vies. Il nous faut les anticiper et adapter notre système de protection sociale et nos services publics à ces nouvelles réalités.

3.1.1. DÉVELOPPER UN DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT POUR METTRE LA PERSONNE AU CENTRE DE LA PROTECTION SOCIALE

3.1.1.1

Pour la CFDT, il faut sortir d'une vision trop institutionnelle et mécanique d'une protection sociale cloisonnée en tuyaux d'orgue, pour mettre chaque personne au cœur d'une protection globale : c'est la personnalisation de la protection sociale, adaptée aux temps de vie de chacun, produisant le juste droit au juste moment, tenant compte de la complexité de la situation de chacun, et pensée dans une logique solidaire de parcours de vie et de prévention.

3.1.1.2

Or, les parcours de vie doivent s'adapter à diverses situations : accès à l'emploi ou perte d'activité, déménagement, arrivée d'un enfant, aide, maladie, séparation, perte d'autonomie, etc. Autant de moments de fragilité et de besoins où l'enjeu pour certains sera l'accès aux droits, pour d'autres la continuité des droits et pour d'autres encore la transition de certains vers de nouveaux droits.

3.1.1.3

Les périodes de chômage sont sources de discrimination et de dévalorisation. Il nous appartient d'être plus à l'écoute des demandeurs d'emploi afin de porter au mieux leurs problématiques.

3.1.1.4

Mettre la personne au centre des dispositifs, c'est changer de logique. C'est pourquoi nous sommes favorables à l'automatisation d'ouverture des droits. Ce n'est plus forcément un assuré qui vient solliciter un dispositif spécifique mais l'ensemble des opérateurs de la protection sociale qui se mobilisent selon les moments et événements de vie. C'est organiser toute une chaîne de coopération de compétences entre professionnels des différents opérateurs de telle manière qu'il n'y ait pas de rupture dans le parcours d'accompagnement des assurés. Pour la CFDT cela doit devenir un droit.

3.1.1.5

Trop de personnes, y compris les travailleurs, souffrent d'illettrisme, rendant difficiles leur quotidien et leur évolution professionnelle. Favoriser le repérage de ces situations d'illettrisme doit être une priorité des acteurs de terrain. Ils doivent être formés à cette problématique. Proposer un parcours de formation adapté pour lutter contre l'illettrisme est une action que doit promouvoir la CFDT.



3.1.2. SE DONNER LES MOYENS HUMAINS, MATÉRIELS ET FINANCIERS DE L'ACCUEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.1.2.1

Lorsque les personnes sont confrontées à des risques ou des difficultés, la protection sociale doit dépasser le simple versement de prestations financières. Car si ces prestations solvabilisent momentanément les personnes,

elles ne leur permettent pas forcément de résoudre les difficultés. Aujourd'hui, les objectifs de la protection sociale doivent intégrer l'ambition de permettre aux personnes de rebondir, et chaque fois que cela sera nécessaire, une dimension de prévention.

3.1.2.2

Ces ambitions nécessitent de prendre en compte la situation des personnes dans sa globalité, bien souvent dans sa complexité. Ces ambitions exigent de garantir aux personnes un accompagnement humain personnalisé. Or, la modernisation de nos dispositifs s'est bien souvent pensée dans une logique d'industrialisation des versements, et de diminution des frais de gestion. Les gains de productivité annoncés par ces dispositifs n'ont finalement jamais compensé la charge de travail croissante mais ont en revanche entraîné des réductions d'effectifs. C'est pourquoi une pression est systématiquement mise sur les effectifs professionnels au détriment de la qualité d'accueil et d'accompagnement. La CFDT revendique un droit à l'accompagnement humain, véritable investissement social dans le potentiel de chacun.

3.1.2.3

La priorité accordée aux personnes, le renforcement de l'accueil et la globalisation de l'accompagnement demandent des moyens. Ce sont en premier lieu des moyens humains pour garantir la possibilité d'une relation. Cela doit s'accompagner d'implantations territoriales suffisantes et coordonnées entre les opérateurs ainsi que de la mise en œuvre des moyens financiers correspondants.

3.1.2.4

En conséquence les métiers de l'accueil et du soin devront être mieux reconnus, et les professionnels recrutés en nombre suffisant. **Les conventions d'objectif déterminant leur cadre devront être pensées, certes dans la maîtrise des dépenses mutualisées, mais avant tout dans une logique de qualité de la prestation sociale et pour répondre aux besoins des usagers. Car c'est cet intérêt des usagers que nous défendons avant tout dans les organismes de protection sociale.**

3.1.3. FAIRE DU NUMÉRIQUE UN OUTIL DE L'ACCÈS AUX DROITS

3.1.3.1

Les systèmes d'information et les outils numériques font également partie des moyens de la protection sociale et de l'accompagnement. Leur accessibilité doit être mise en œuvre sur tout le territoire. Ils contribuent à mieux diffuser l'information sur les droits, à faciliter les démarches et doivent renforcer le déclenchement automatique des droits pour pallier le non-recours. L'approche numérique vient ainsi en complément d'un accueil de qualité et d'un accompagnement renforcé mais ne saurait en aucun cas les remplacer. Le numérique ne peut pas être la réponse à tout. Il faut tenir compte de la fracture numérique. **La Confédération organisera l'accompagnement des mandats pour augmenter notre capacité à peser dans ce sens sur les systèmes d'informations et leur stratégie.**

3.1.3.2

En 2014, lors du congrès de Marseille, la CFDT avait proposé la création d'un compte social personnel. Il est en partie réalisé avec le portail numérique des droits sociaux, mesdroitsociaux.gouv.fr, qui donne à chacun une bonne vision de ses droits. Mais celui-ci reste encore fortement méconnu, et surtout, il ne permet pas encore suffisamment à chacun d'anticiper. La CFDT agira pour qu'il soit mieux connu.

3.1.3.3

Dans les régimes de base, comme dans les complémentaires, la CFDT agira pour renforcer les dimensions de portabilité, continuité et interopérabilité, garantes de la continuité des droits. Le compte social personnel peut être le support de ces transitions. Mais il doit évoluer pour intégrer une gouvernance par les partenaires sociaux.

3.2. STRUCTURER UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE

3.2.0

L'ambition d'universalité est un des fondements de notre système de protection sociale visant à une solidarité de tous avec tous. Pour la CFDT, cela signifie que les protections doivent évoluer pour être accessibles à tous quelle que soit l'activité, dans l'emploi ou hors de l'emploi. Universel ne veut néanmoins pas dire uniforme. La protection sociale doit être modulée en fonction des spécificités de la population, adaptée

aux situations familiales, personnelles et professionnelles. En outre, la CFDT reste attachée au choix d'assurer les travailleurs et retraités par des mécanismes de protection sociale à la fois contributifs et solidaires. En définitive, **la CFDT porte l'ambition de renforcer les fondements du système de protection sociale en articulant universalité, personnalisation, solidarité et contributivité.**

3.2.1. PROPOSER UN BOUCLIER SOCIAL POUR L'INCLUSION

3.2.1.1

La CFDT revendiquait déjà lors du congrès de Rennes la constitution d'un « socle de droits universels » centré sur la personne et regroupant à la fois des prestations monétaires, des droits à l'accompagnement et des services pour répondre aux problématiques d'inclusion et de pauvreté. **Nous continuons d'affirmer que la protection sociale ne peut se résumer à une allocation financière ou un revenu universel. C'est pourquoi nous proposons un bouclier social de droits, permettant de lutter contre le non-recours aux droits, qui ouvre trois niveaux de réponses aux individus.**

3.2.1.2

Un premier niveau permettra de répondre aux besoins de première nécessité, par un socle d'aides sociales sous condition de ressources. Dans ce cadre, la CFDT demande une revalorisation des minima sociaux et leur accès dès la majorité.

3.2.1.3

Pour cela, il est nécessaire de simplifier l'accès à ces aides et de rapprocher les calculs des prestations des situations réelles des personnes, et non passées. Il faut stabiliser les droits pour permettre à chacun de se projeter : analyser plus rapidement les situations ne doit pas signifier de faire vivre les personnes dans l'instabilité. Enfin, il faut généraliser le mouvement d'automatisation des données et de proactivité du droit pour alléger les formalités déclaratives et lutter contre le non-recours aux droits dû à la méconnaissance et à la complexité du système. Plus qu'une simple question de formalisme, c'est une question de justice sociale.

3.2.1.4

Le second niveau aura pour ambition la personnalisation et l'équité, c'est-à-dire de donner du pouvoir de vivre aux personnes en tenant compte de leurs conditions spécifiques. La CFDT ne souhaite pas une unification absolue des allocations destinées à lutter contre la pauvreté. En effet, faire le choix d'une prestation unique comporte le risque d'invisibiliser les spécificités des individus et leurs besoins. À ce niveau, les prestations doivent être personnalisées en fonction des trajectoires familiales (composition du foyer, enfants à charge, etc.), des trajectoires personnelles (handicap, invalidité, jeunesse, vieillesse, conditions de logement, etc.), des trajectoires professionnelles (emploi précaire, situation hors emploi, etc.), et en fonction des territoires. De plus, ces prestations doivent être versées dès le premier euro, sans franchise.

3.2.1.5

Enfin, le troisième niveau devra s'attacher à offrir aux personnes le pouvoir d'agir, en créant ce droit à l'accompagnement face aux transitions vécues ou à venir et pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle.

3.2.1.6

C'est autour de ces trois niveaux articulés que se conçoit pour la CFDT le revenu de base. Il répondra ainsi aux promesses inatteignables portées autour du revenu universel.



3.2.2. FAVORISER L'ACCÈS DES JEUNES À L'AUTONOMIE

3.2.2.1. Adapter les solutions aux parcours de vie des jeunes

3.2.2.1.1

Entre les jeunes qui sont proches de l'emploi et les jeunes les plus éloignés, le type d'accompagnement doit être spécifique et adapté. L'objectif est d'aider chaque jeune à construire un projet personnel et professionnel et de lever les freins socio-professionnels qu'ils rencontrent trop souvent (logement, santé, mobilité notamment). **Cela suppose également pour la CFDT de travailler sur ces enjeux avec les collectivités territoriales, afin d'identifier les solutions les mieux adaptées.**

3.2.2.1.2

Le constat est tristement connu : de nombreux jeunes sont obligés de faire face à des discriminations empêchant leurs premiers pas dans la vie active. **La CFDT s'investira dans les entreprises, en accompagnant des jeunes, pour que l'origine réelle ou supposée, le lieu d'habitation, le genre, etc. ne soient plus un frein à leur parcours.**

3.2.2.1.3

En matière d'accès aux droits, **la CFDT revendique la mise en place d'un dispositif public de vérification rapide de la couverture sociale du jeune, via la généralisation de rendez-vous des droits.**

3.2.2.1.4

En matière de logement, **nous revendiquons le développement d'hébergements temporaires, à loyer adapté au revenu des jeunes, dans des résidences**

hôtelières à vocation sociale et dans de nouveaux programmes immobiliers mixtes, y compris de nature intergénérationnelle, incluant de petits appartements à destination des jeunes.

3.2.2.1.5

La CFDT propose également d'améliorer l'information sur les aides au logement, notamment la garantie Visale (Visa pour le logement et l'emploi) ou les Aides personnalisées au logement (APL). Elle revendique aussi la revalorisation du montant de ces aides.

3.2.2.1.6

En matière de santé, **nous agissons pour garantir et automatiser l'accès à la complémentaire santé solidaire**, pour faciliter les démarches de santé, pour le renforcement des services de prévention, pour lutter contre l'isolement des jeunes et les atteintes à leur santé physique et mentale, notamment avec une prise en charge du suivi psychologique des jeunes.

3.2.2.1.7

En matière de transport, nous revendiquons le développement d'un panel d'aides pour permettre l'acquisition d'un abonnement aux transports publics, la réparation ou l'achat d'une solution de mobilité, d'une aide à l'obtention du permis, via le CPF, des aides négociées dans les entreprises ou d'autres dispositifs existants dans les territoires.

3.2.2.2. Universaliser la garantie jeune

3.2.2.2.1

Les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formations (NEET), les jeunes décrocheurs et les jeunes invisibles rarement en lien avec le service public de l'emploi sortent particulièrement fragilisés de la crise traversée. **La CFDT devra aller vers eux pour identifier et répondre à leurs besoins.**

3.2.2.2.2

Le Parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) est, pour la CFDT, un premier pas vers l'instauration d'un véritable droit à l'accompagnement et vers l'insertion pour tous les jeunes. **Nous devons l'amplifier.**

3.2.2.2.3

La Garantie jeunes est un acquis de la CFDT qui a fait ses preuves. **La CFDT revendique désormais la création d'une Garantie jeunes universelle** qui instaurerait un droit à l'accompagnement renforcé et personnalisé pour tous les jeunes de 16 à 30 ans et serait couplé d'une aide financière versée en fonction de la situation individuelle.

3.2.2.2.4

Pour la CFDT, ce nouveau dispositif doit s'inscrire dans un triptyque accompagnement/formation/emploi, gage d'un parcours d'insertion durable.



3.2.2.2.5

La CFDT revendique de véritables évaluations et également des moyens de suivi des dispositifs jeunes mis en place.

3.2.2.2.6

La CFDT se mobilisera enfin pour la création de conventions multipartites territoriales autour de l'orientation des jeunes et de la formation tout au long de la vie.

3.2.2.3. Mettre en réseau les acteurs de l'emploi et de l'insertion

3.2.2.3.1

Certains jeunes ont du mal à se repérer au milieu des acteurs de l'emploi et de l'insertion, ce qui peut les dissuader de solliciter un accompagnement. Les rôles de ces acteurs doivent donc être clarifiés dans le but de faciliter l'accès aux droits

3.2.2.3.2

La CFDT revendique la mise en place d'un réseau de proximité à destination des jeunes. Les espaces France Services, les rendez-vous des droits de la Caisse d'allocations familiales (CAF), ou encore les opérateurs du service public de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation doivent être mobilisés et exercer leurs missions de concert pour un accueil de premier niveau.

3.2.2.3.3

Pour la CFDT les missions locales, dont le rôle est essentiel, ne peuvent être l'unique acteur de l'insertion des jeunes. L'Agence pour l'emploi des cadres (Apec), Pôle emploi, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) et les opérateurs de Conseil en évolution professionnelle (CEP) doivent également participer au premier accueil de ce public jeune.

3.2.2.3.4

C'est bien la question de l'articulation du service public pour l'emploi avec le service public de l'insertion qu'il faut reposer en associant les partenaires institutionnels, ce que le gouvernement peine aujourd'hui à faire.

3.2.3. GARANTIR L'ACCÈS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTS À LA PROTECTION SOCIALE

3.2.3.1

L'accès à la protection sociale pour les travailleurs indépendants devient indispensable. La crise sanitaire et économique liée au Covid-19 a touché de plein fouet les travailleurs indépendants et révélé un manque criant en la matière.

3.2.3.2

Aujourd'hui, leur couverture est incomplète. En ce qui concerne les droits de nature universelle (frais de santé, prestations familiales, etc.), la protection des travailleurs indépendants tend à rejoindre celle des autres personnes. Cependant, en matière de droits contributifs (indemnités journalières, Accidents du travail et maladies professionnelles [AT-MP], droits retraites, etc.) des disparités importantes existent, avec des absences de couvertures inacceptables, alors même que ces travailleurs peuvent être particulièrement exposés (accidents du travail, maladies professionnelles, retraites).

3.2.3.3

C'est pourquoi la CFDT défend, pour tous les indépendants solo, le bénéfice d'une couverture complète

sur les risques couverts par les cinq branches de la sécurité sociale : la branche maladie, la branche famille, la branche accidents du travail et maladies professionnelles, la branche retraite et la branche perte d'autonomie.

3.2.3.4

Dans un esprit de justice sociale, cette couverture doit être la contrepartie de cotisations versées. Réciproquement, pour la CFDT, les cotisations versées doivent être génératrices de droits : trop souvent les travailleurs les plus précaires cotisent pour des droits qu'ils n'atteignent jamais (jours de carence, ancienneté, quotité de travail, retraite, etc.)

3.2.3.5

Pour permettre le financement de cette couverture, au profit de tous les travailleurs indépendants des plateformes numériques, la CFDT revendique la participation de la plateforme au financement de leur couverture, en lien avec la valeur ajoutée par leur travail, tout en protégeant leur rémunération.



3.2.4. MIEUX ARTICULER ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE ET COMPLÉMENTAIRE DANS UN OBJECTIF DE SOLIDARITÉ

3.2.4.1

Malgré un taux de couverture élevé en matière de complémentaire santé, la CFDT fait le constat d'importantes inégalités dans l'accès à cette couverture, de même qu'au niveau de sa qualité et son financement. La faiblesse des revenus, le fait d'être en emploi précaire ou à temps partiel, ou encore l'âge, sont autant d'obstacles. L'obtention par la CFDT de la généralisation des contrats collectifs dans le secteur privé et leur extension au secteur public en a renforcé la qualité et l'intérêt pour les travailleurs. Mais l'effort financier demandé aux personnes augmente considérablement avec l'âge ou la retraite. La CFDT ne peut se satisfaire de ces disparités au détriment souvent des personnes les plus fragiles et des plus âgés.

3.2.4.2

Pour la CFDT, étendre la couverture santé de la sécurité sociale à l'ensemble de la prise en charge des soins ou prestations, idée séduisante en théorie ne peut être la solution. Cela reviendrait à étatiser un secteur historiquement bâti par les partenaires sociaux et les organismes mutualistes, en perdant toute capacité de co-construction. L'État n'a pas le monopole de l'intérêt général et l'apport des complémentaires en matière de prévention n'est plus à démontrer. Le risque est celui d'un système à « deux vitesses » selon les niveaux de ressources. De plus, en période de contrainte budgétaire, le risque de déremboursement et de montée des inégalités serait inévitable.

3.2.4.3

Pour autant, la place grandissante aujourd'hui de la concurrence dans ce secteur et la recherche du profit ont conduit à commercialiser une activité qui devrait reposer par nature sur la solidarité. Pour la CFDT, le principe de solidarité doit être replacé au cœur de la mise en œuvre de cette couverture complémentaire, avec pour objectif la couverture des besoins complémentaires de chacun. L'enjeu n'est pas de sortir l'activité du marché, mais bien de reconnaître que le marché régulé doit être en capacité d'inclure des sphères de solidarité en raison de l'intérêt général qu'elle poursuit.

3.2.4.4

Dans cette optique, la CFDT revendique la poursuite de la généralisation de la couverture complémentaire en matière de santé et ce, sans ancienneté minimale. Étendre pour toutes les personnes résidant en France, en emploi comme hors emploi, y compris retraitées, l'adhésion à une complémentaire santé sur la base d'un panier de soin conventionnel adapté, serait une mesure de justice sociale. Cette généralisation de la complémentaire santé doit renforcer la gouvernance par les partenaires sociaux et parties prenantes pour innover dans la définition du panier de soin et d'accès aux services.

3.2.4.5

La mise en œuvre du principe de solidarité doit être poursuivie en privilégiant des cotisations en proportion des revenus des assurés et déconnectées du risque individuel que présentent les assurés. Concrètement, il s'agit de mutualiser les risques, c'est-à-dire d'assurer une égalité entre tous les assurés quels que soient leur âge, leur état de santé ou les risques particuliers inhérents à leur activité professionnelle. C'est aussi leur offrir une couverture de qualité et leur permettre d'accéder à des droits non contributifs.

3.2.4.6

Les régimes de protection sociale complémentaire de branche établis par les partenaires sociaux ont toute leur place dans ce nouveau cadre. Naturellement, la mutualisation est là aussi indispensable pour garantir la solidarité des régimes.

3.2.4.7

Dès lors, l'objectif de solidarité poursuivi par cette activité de couverture complémentaire doit permettre d'écarter en partie les règles relatives à la libre concurrence et à la liberté d'entreprendre. Le but n'est pas d'entraver l'entreprise, mais de protéger l'ensemble des personnes couvertes ou des salariés d'un secteur, nous plaçant assez naturellement dans le cadre du Service d'intérêt économique général (SIEG). Le monopole de gestion d'un organisme est donc justifié pour mener à bien des activités caractérisées par un degré élevé de solidarité et par un degré élevé de couverture.



3.2.5. GÉNÉRALISER LA PRÉVOYANCE

3.2.5.1

Aujourd'hui, la prévoyance, c'est-à-dire la couverture au titre des risques dits « lourds » (maladie, décès, invalidité, incapacité, etc.) n'est obligatoirement mise en place que pour les cadres et assimilés. Nous constatons une iniquité entre les travailleurs en fonction de leur secteur ou de leur qualification professionnelle. Pour la CFDT, cette situation n'est plus acceptable au

regard de l'importance que revêt cette couverture. C'est pourquoi nous revendiquons la négociation d'un accord national interprofessionnel afin de généraliser la prévoyance à l'ensemble des salariés et agents, d'améliorer les garanties pour tous, avec une équité dans la prise en charge de la part employeur et en s'assurant que l'ensemble des risques soient systématiquement pris en charge à hauteur des besoins collectifs.

3.3. AGIR POUR L'ACCÈS À LA SANTÉ

3.3.1. À L'ÉPREUVE DE LA CRISE SANITAIRE, REPENSER LE TRAVAIL DANS LES SECTEURS DU SANITAIRE, DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL

3.3.1.1

Au sortir de la crise sanitaire, nous pouvons apprécier l'exploit réalisé par notre système de soin, et surtout, par les professionnels qui l'ont porté à bout de bras. Mais sa fragilité, depuis longtemps dénoncée par la CFDT, a aussi été mise en lumière.

3.3.1.2

Les professionnels de l'hôpital public, et plus globalement des établissements du sanitaire, du social et du médico-social souffrent de conditions de travail dégradées par une insuffisance d'effectifs et de moyens récurrente, et d'un manque de reconnaissance notamment salariale. L'organisation du travail doit être repensée avec eux.

3.3.1.3

La distorsion entre les attentes portées par les professionnels, leur aspiration à la qualité de leur travail, et les conditions de sa réalisation ne sont plus acceptables, et génèrent une souffrance au travail et des conflits éthiques dont nous devons traiter les causes. **Les négociations sur l'organisation du travail sont plus que jamais indispensables à lancer.**

3.3.1.4

En conséquence, la Confédération soutiendra les revendications professionnelles concernant l'attractivité des métiers, comme elle l'a fait lors du Ségur de la santé ou la mission Laforcade, notamment pour les étendre à davantage de professionnels, et améliorer les parcours.

3.3.1.5

Plus globalement, il nous faut défendre le service public de la santé et remettre en cohérence les attentes de ce service public et les moyens qu'on lui donne. Pour sortir de la seule logique économique et financière imposée à ce service public, la CFDT continuera les dynamiques de type *Je suis une richesse* pour rendre plus visible le lien entre rôle des professionnels, moyens affectés et qualité de notre système de soin. En attendant les travaux du Ségur sur l'organisation territoriale du système de soin, la CFDT demandera un moratoire sur les fermetures de lit. La CFDT demande un changement radical du financement des hôpitaux.



3.3.2. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE SANTÉ

3.3.2.1

L'accès à la santé est un droit fondamental, mais il se heurte à une prévention insuffisante et de fortes inégalités selon le lieu d'habitation, l'âge, le genre, la catégorie socio-professionnelle, le travail, etc. Si l'accessibilité aux différents professionnels de santé a pu être facilitée par des moyens nouveaux (plateformes numériques, téléconsultations, etc.) les déserts médicaux demeurent et se développent. Des mesures efficaces doivent être prises pour rendre effectif un service territorial de la santé qui réponde aux besoins de la population dans des délais raisonnables.

3.3.2.2

On ne peut plus séparer santé publique, santé au travail et santé environnementale. **La CFDT militera pour une meilleure prise en compte de leur interdépendance.**

3.3.2.3

Dans un système actuellement orienté vers le curatif, **elle revendiquera une véritable organisation de la prévention** 🗣️ qui peine à émerger :

3.3.2.4 en intégrant systématiquement la question des déterminants de santé, notamment sociaux (alimentation, cadre de vie, éducation, etc.) ;

3.3.2.5 en renforçant la prévention dans les lieux ou temps de vie stratégiques (grossesse, petite enfance, école, études, apprentissage, et tout particulièrement autour du travail, etc.).

3.3.3. RENFORCER L'ACCÈS AU SOIN

3.3.3.1

L'accès au soin est à la fois un élément de justice sociale et de prévention. Le non-recours a un effet délétère pour la santé des personnes et coûteux pour notre système de soin et la société toute entière. La CFDT revendique un meilleur taux de remboursement des frais de santé par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ainsi qu'un accès à la complémentaire santé pour chacun. La CFDT travaille à minimiser le reste à charge et à la disparition des dépassements d'honoraires pour une santé de qualité pour tous.

3.3.3.2

Néanmoins, l'organisation de notre système de soin le conditionne aussi 🗣️. Une régulation plus exigeante est donc indispensable. Elle implique de former et recruter des professionnels à la hauteur des besoins de la population, en les anticipant, et de mieux répartir sur le territoire la présence paramédicale et médicale, et la présence médicale notamment avec des contraintes d'installation. Elle suppose aussi de privilégier les réseaux de soin régis par l'intérêt général.

3.3.3.3

La CFDT sera particulièrement attentive aux questions d'accès aux soins notamment les retards de soin, de diagnostic ou le non-recours dans les organismes de protection sociale.

3.3.3.4

La diminution des moyens des Agences régionales de santé (ARS) a affaibli leurs capacités d'action. Le pouvoir de contrôle des établissements par les ARS doit être renforcé. La CFDT revendique que des marges de manœuvre leur soient redonnées. La tutelle trop forte d'un État souvent essentiellement gestionnaire doit être rééquilibrée par un meilleur fonctionnement des instances de démocratie sanitaire dans les Conférences régionales de santé et de l'autonomie (CRSA) et sur les bassins de vie 🗣️. Dans cet objectif, la CFDT revendique des moyens qui permettent aux organisations syndicales et aux usagers de jouer pleinement leur rôle.



3.4. MAINTENIR L'AUTONOMIE PAR LA STRUCTURATION D'UNE CINQUIÈME BRANCHE DE LA PROTECTION SOCIALE

3.4.1 L'URGENCE D'AGIR

3.4.1.1

Pour la CFDT, il est urgent d'agir pour que chacun puisse développer et maintenir son autonomie le plus longtemps possible. Notre système doit se développer de façon préventive, en luttant contre les inégalités notamment territoriales, et en faisant de la dignité des personnes, usagers comme professionnelles, le cœur des réformes du système.

3.4.1.2

Ainsi, en termes de prévention, le repérage des fragilités doit sortir des expérimentations pour se développer sur tout le territoire. Pour cela, l'offre d'accompagnement doit être développée afin de répondre à une logique de parcours alliant prévention, précocité des interventions et recherche d'inclusion sociale.

3.4.1.3

Maintenir son autonomie passe aussi par une amélioration de son cadre de vie : logement adapté, services de proximité, transports publics fréquents et accessibles.

3.4.1.4

La prise en charge de la perte d'autonomie doit être pensée et organisée en plaçant les personnes au centre des dispositifs, notamment ceux destinés à garantir le « bien vieillir », la dignité et la citoyenneté. **Ainsi, la CFDT est favorable à une prise en charge de la perte d'autonomie sans condition d'âge, que ce soit pour le montant des prestations ou l'accès à des parcours d'accompagnement personnalisés.**

3.4.1.5

L'attractivité des métiers du « prendre soin » est un enjeu fondamental qui passe par une meilleure rémunération, le développement des parcours professionnels et professionnalisants, de meilleures conditions de travail et d'emploi, et des recrutements de professionnels qualifiés en nombres suffisants.

3.4.1.6

La CFDT revendique de manière urgente une loi Grand âge à la hauteur des besoins, et un financement pérenne pour la 5^e branche de la Sécurité sociale. Cette loi est également nécessaire pour diminuer le reste à charge tant en établissement qu'à domicile, prendre en compte l'adaptation de l'habitat des personnes en perte d'autonomie et revaloriser les métiers de l'accompagnement. La CFDT exige des pouvoirs publics une vigilance accrue sur le fonctionnement des établissements et services accueillant des personnes âgées ou en situation de handicap.

3.4.2. CLARIFIER LES RÔLES

3.4.2.1

La mise en place d'une branche relative à la perte de l'autonomie nécessite de clarifier l'articulation entre le rôle de l'action publique, la place de l'action sociale, notamment départementale, et celle des solidarités familiales.

3.4.2.2

La gouvernance de la branche doit également mieux structurer la représentation entre les partenaires sociaux et les parties prenantes, face aux représentants de l'État, qui est aujourd'hui surreprésenté.



3.4.3. SOUTENIR LES AIDANTES ET LES AIDANTS EN PROFESSIONNALISANT LE SECTEUR

3.4.3.1

La professionnalisation du secteur, sa reconnaissance et une offre de service adaptée constituent un rempart pour le bien-être de l'usager mais aussi sa famille. Elle est l'assurance d'une prise en charge de qualité.

3.4.3.2

Pour la CFDT, les proches aidants ne peuvent servir de variable d'ajustement des moyens affectés aux politiques publiques. Lorsqu'il s'agit d'un choix personnel, il faut que les conditions qui permettent de bien le vivre soient créées et ce, de manière à préserver leurs capacités à aider à travers l'information, le conseil, la formation, le soutien face aux moments les plus difficiles.

3.4.3.3


L'accès au répit est fondamental pour les aidants. Il doit se développer au travers de l'action publique, et pour les travailleurs également par des activités sociales et culturelles ou de l'action sociale. Mais il ne peut se construire en négation des droits des professionnels comme c'est le cas pour certaines offres de relayage.

3.4.3.4

La reconnaissance des proches aidants reste aujourd'hui trop compliquée. La CFDT revendique une simplification des demandes et exige un retour écrit pour le proche aidant. Les salariés proches aidants doivent avoir accès aux dispositifs d'aide définis par la loi de mai 2019 et aux mesures complémentaires négociées, notamment en matière d'aménagements du temps de travail et soutiens divers. **L'articulation entre l'activité professionnelle et celle de proche aidant doit être questionnée. De plus, les périodes d'aide doivent être prises en compte dans le parcours professionnel et les droits à l'assurance vieillesse des aidants.**

3.4.4. FINANCER À LA HAUTEUR DES ENJEUX

3.4.4.1

Pour la CFDT, la création d'une branche de la protection sociale passe par un investissement fort dans le secteur. **Dans cet objectif, la CFDT revendique un financement pérennisé sur la base d'une solidarité large assurée par tous les revenus du travail, y compris les pensions de retraite, et du capital** .

3.4.4.2

La CFDT revendique également de faire contribuer les patrimoines au financement de la perte d'autonomie par la création d'une taxation sur les patrimoines et les successions et donations.

3.5. MIEUX FINANCER ET GOUVERNER LA PROTECTION SOCIALE

3.5.1. FINANCER À LA HAUTEUR DES BESOINS ET MAÎTRISER LES DÉPENSES

3.5.1.1

La protection sociale est un investissement dans la personne humaine. Sous-financée, elle impacte fondamentalement les droits des plus fragiles. Mais un meilleur financement passe aussi par la maîtrise des dépenses, l'amélioration de son fonctionnement et des choix basés sur la solidarité.

3.5.1.2

La protection sociale est essentiellement financée par le travail, principalement par des cotisations sociales et par des contributions sur les revenus (par exemple la Contribution sociale généralisée [CSG]) : dans le partage de valeur lié à la création de richesse, une part est dédiée à la protection sociale des travailleurs qui la




créent. C'est un pacte fondamental dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises. La protection sociale repose donc sur un système de financement qui lui est propre, différent des autres prélèvements obligatoires et qui lui assure son autonomie vis-à-vis de l'État. **Pour la CFDT, le financement autonome de la protection sociale, garant de sa pérennité, doit rester la règle.**


3.5.1.3

La protection sociale est aussi basée sur la solidarité, qui peut être financée par les cotisations sociales (solidarité des travailleurs entre eux) ou des impôts affectés (solidarité nationale).

3.5.1.4

Certaines contributions de l'État viennent financer non pas des dépenses de solidarité mais des exonérations de charges que l'État a accordé aux entreprises sur les plus bas salaires. **La CFDT exige que la stricte compensation par l'État des exonérations de cotisations sociales soit réaffirmée et appliquée** . **C'est une condition de transparence et d'autonomie. La CFDT dénoncera les problèmes générés par la confusion entre la politique de l'emploi et le financement de la protection sociale.**

3.5.1.5

Cette transparence financière est une exigence démocratique pour clarifier les responsabilités ainsi que le consentement à l'impôt et aux cotisations sociales. Mais ce consentement aux contributions sociales n'est pas automatique et impose de redonner aux assurés sociaux une place d'acteur dans le système .

3.5.1.6

Le vieillissement, la montée des maladies chroniques, l'accès au progrès en santé, la qualité de notre système de soin doivent être pris en charge collectivement, par la solidarité nationale. Aujourd'hui, c'est par la dette que le déficit de notre système de santé est couvert. **La CFDT revendique une hausse de la CSG de 1 point pour le financer.**

3.5.1.7

Cet effort collectif impose en même temps d'améliorer notre système de soin, de renforcer la prévention et réduire les actes inutiles, ou la captation excessive de richesse par des intérêts privés.

3.5.1.8

Les mutations à venir – environnementales, numériques, démographiques – peuvent se traduire par des crises, et donc des crises de financement de la protection sociale. Cette dimension nouvelle doit être prise en compte pour anticiper et construire des dispositifs de financement exceptionnel (fonds de réserve, capacité d'emprunt, etc.) en y intégrant une dimension de solidarité internationale.

3.5.2. GARANTIR L'AUTONOMIE DE LA PROTECTION SOCIALE ET AMÉLIORER SON ARTICULATION AVEC L'ÉTAT

3.5.2.1

Aujourd'hui, la protection sociale est encore majoritairement financée par les travailleurs et les entreprises, mais les évolutions récentes renforcent la place de la solidarité nationale. **La CFDT ne conteste pas la légitimité de l'État, et donc d'une articulation des responsabilités.**

3.5.2.2

Pour autant, si l'autonomie de la protection sociale réside dans son financement, elle réside aussi dans sa gouvernance. Notre légitimité de financeur se double de notre capacité à représenter les bénéficiaires, travailleurs et retraités comme entreprises, du niveau national ou niveau local.

3.5.2.3

Si nous revendiquons un rôle dans la gouvernance, c'est avant tout pour apporter du progrès social. La gestion financière est une question importante mais elle doit être mise au service de cette ambition.

3.5.2.4

In fine, notre légitimité repose sur notre capacité à co-construire l'intérêt général : notre système de protection sociale ne peut pas être piloté uniquement par l'État. C'est une nécessité démocratique. **La CFDT défendra l'autonomie de la protection sociale, qui fait partie d'une forme de séparation des pouvoirs « à la française ».**



3.6. SÉCURISER LES PARCOURS DANS LE CADRE DES MUTATIONS À VENIR

3.6.1. ALLER PLUS LOIN SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

3.6.1.1

La première sécurisation de l'emploi relève de la responsabilité des employeurs privés et publics : ils doivent anticiper les transitions et former les travailleurs mais aussi les accompagner au changement. Cette responsabilité est, à ce jour, trop souvent esquivée.

3.6.1.2

Pour assurer aux travailleurs une meilleure sécurisation de leurs transitions professionnelles, il faut articuler la responsabilité des entreprises et des employeurs publics avec la responsabilité collective que partenaires sociaux, État et collectivités doivent assumer ensemble.

3.6.1.3

C'est dans cette perspective que la CFDT porte deux revendications, au-delà des principes acquis à travers

l'accord cadre national interprofessionnel sur la formation du 15 octobre 2021 :

3.6.1.4 Obtenir un réel espace de négociation collective dans les branches et dans les entreprises et les administrations sur le plan de développement des compétences pour anticiper l'évolution des emplois et des parcours professionnels ;

3.6.1.5 Inventer, au-delà du CPF de transition professionnelle répondant au risque d'obsolescence des compétences, le droit à la reconversion professionnelle face au « grand risque » de la disparition/mutation du métier ou de la qualification professionnelle du travailleur.

3.6.2. RENFORCER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS EXISTANTS EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE FORMATION ET DE TRANSITION

3.6.2.1

En matière de politique de l'emploi, de transition professionnelle et de formation, les dispositifs sont nombreux et sont en mesure d'accompagner une multitude de situations et aspirations diverses. Ces politiques sont portées à différents niveaux : au niveau national, au niveau régional ou encore au sein même de l'entreprise et des branches. Toutefois, cette diversité d'acteurs n'aide pas à la lisibilité des dispositifs et donc à leur connaissance par les personnes concernées.

3.6.2.2

Par ailleurs, la sortie de la crise sanitaire pose un certain nombre de défis au niveau de l'emploi et des compétences. Enfin, les transitions à venir – environnementales et technologiques – vont fortement et rapidement impacter notre monde, notre économie et donc l'emploi. Il est déterminant d'anticiper ces mutations.

3.6.2.3

Comme en matière de protection sociale, en ce qui concerne les politiques de l'emploi, de transition professionnelle et de formation, la personnalisation est

essentielle, tout comme l'accompagnement global ou la coordination et simplification des moyens.

3.6.2.4

Pour la CFDT, l'objectif est de mieux articuler l'existant (assurance chômage, conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, Transitions collectives (TransCo), etc.) **et mieux coordonner les organismes qui les portent** (Pôle emploi, Unédic, France compétences, Apec, Opco, etc.) **au sein d'une Assurance Transition Emploi.**

3.6.2.5

Cette Assurance transition emploi doit être un lieu d'articulation aux niveaux national et régional de l'ensemble des dispositifs, voire une porte d'entrée pour l'information, le conseil et l'accompagnement, ainsi que pour les prestations monétaires.

3.6.2.6

Cette Assurance transition emploi élargit le compte social personnel, avec des droits rechargeables à l'assurance chômage, auxquels s'ajoutent le compte personnel de prévention et un compte personnel de formation renforcé. Il s'agit là de droits attachés à la personne et non à l'entreprise ou l'administration, de droits qui accompagnent le travailleur tout au long de sa carrière en facilitant les mécanismes d'abondement pour les travailleurs privés d'emploi et les populations les plus éloignées de l'emploi. L'Assurance transition emploi doit donc être portable et universelle.

3.6.2.7

L'enjeu est de mettre en place un dispositif global capable de s'adapter aux mutations et aux besoins d'emploi et de formation qui jailliront demain. Il s'agit d'éviter une organisation en silo. Cette assurance doit pouvoir couvrir largement l'ensemble du marché de l'emploi, aussi bien privé que public. **Indépendamment de règles légitimes du statut de la fonction publique, la CFDT revendique la fin de l'auto-assurance chômage par les employeurs publics pour leurs contractuels.** La mutualisation d'une partie des fonds consacrés à la formation dans chacun des trois versants est aussi de nature à mieux contribuer aux mobilités.

3.6.3. PERMETTRE À TOUS ET À TOUTES DE REBONDIR

3.6.3.1

La CFDT est attachée au caractère contributif, et obligatoire du régime d'assurance chômage. Cette dernière doit à la fois couvrir les assurés contre le risque de perte d'une activité professionnelle et à la fois leur assurer un revenu de remplacement de bon niveau. Ce revenu de remplacement doit être calculé en fonction du revenu antérieur afin de sécuriser les périodes de transitions professionnelles.

3.6.3.2

Pour la CFDT, la couverture contre le risque de perte d'activité professionnelle et la sécurisation des transitions passe déjà par le droit à une indemnisation de bon niveau (sécurisation financière). Ainsi, la CFDT continuera de combattre les dernières modifications des modalités de calcul des allocations qui pénalisent les plus précaires. Cette couverture passe aussi par un droit à un accompagnement professionnel personnalisé de qualité, allant jusqu'à la formation. Il nous faut plus et mieux anticiper/accompagner les mutations afin de répondre aux besoins multiples de sécurisation, dans l'emploi, entre deux emplois et/ou en matière de reconversion et des besoins de formation des travailleurs.

3.6.3.3

La conduite de la politique de l'emploi ne peut relever uniquement de la responsabilité de l'État et nécessite la mobilisation des partenaires sociaux pour mettre en œuvre les dispositifs négociés les plus adaptés aux besoins des entreprises et des travailleurs. Cela implique un cadre d'intervention rénové entre l'État et les partenaires sociaux, en prenant appui sur :

3.6.3.4 La mise en place d'un Haut conseil multipartite de l'emploi et des transitions chargé de produire

des diagnostics partagés, de construire du consensus et d'alimenter le débat public ;

3.6.3.5 L'ouverture d'une négociation nationale tripartite, sur les orientations et engagements financiers, sur l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, nécessitant la recherche d'un accord entre les parties, et incluant la reconnaissance d'un périmètre autonome de négociation confiée aux partenaires sociaux, notamment sur les règles d'indemnités.

3.6.3.6

Pouvoir rebondir, c'est aussi assurer l'activation des dispositifs existants pour éviter les licenciements. **Pour cela, la CFDT propose :**

3.6.3.7 d'obliger les employeurs à démontrer à leur Comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail que tous les dispositifs permettant d'éviter les licenciements (Accords de performance collective [APC], Activité partielle longue durée [APLD], Trans-Co) ont bien été envisagés à titre d'alternative avant tout Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), Plan de départ volontaire (PDV) et Rupture conventionnelle collective (RCC) ;

3.6.3.8 d'interdire les Accords de performance collective (APC) à durée indéterminée ;

3.6.3.9 de rémunérer à 100 % les salariés en activité partielle longue durée pendant les périodes de formation et rembourser les entreprises à 100 %, pour les inciter à développer la formation pendant cette période.



3.6.3.10

La CFDT revendique aussi l'élaboration de plans « Territoires résilients » pour identifier à l'échelle des territoires les atouts et les fragilités, les ressources mobilisables et les besoins en termes d'investissement et de compétences. Pour financer ces plans, **la CFDT demande la création d'un fonds public d'innovation territoriale pour encourager la mobilisation collective.** La coopération de tous les acteurs (État et services publics, collectivités locales et territoriales, représentants des salariés, des employeurs, opérateurs de l'emploi, de la formation et de la certification) est une condition indispensable pour construire des solutions d'accompagnement adaptées à la situation de l'emploi et de l'économie en proximité.

3.6.3.11

Pour les publics éloignés de l'emploi, la CFDT appuiera les initiatives spécifiques d'insertion et la démultiplication des structures d'insertion par l'activité économique. À l'instar du dispositif Territoires zéro chômeur de longue durée, la « Garantie Emploi vert » constitue un nouveau levier pour identifier localement les besoins des territoires dans les emplois d'avenir, dont ceux de la transition écologique.

3.6.4. PROTÉGER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES SAISONNIERS

3.6.4.1

La situation des travailleurs saisonniers mérite une attention particulière au regard de la sécurisation des parcours de travail et de vie. En la matière, **la CFDT revendique la création d'un socle social minimum** en contrepartie de l'extrême flexibilité de leurs contrats comprenant notamment :

3.6.4.2 l'application de la prime de précarité et l'application stricte des conventions collectives ;

3.6.4.3 la généralisation du contrat de travail saisonnier avec une garantie de réembauche d'une saison à l'autre pour certains secteurs ;

3.6.4.4 la mise en place d'une plateforme de renseignements mobilisable facilement sur les questions de logement, de formation, et de droits en général (maison virtuelle des droits au service des saisonniers, application mobile, etc.) ;

3.6.4.5 Une stabilisation des dates d'ouverture et de fermeture de saison, sécurisée par du recours à l'activité partielle et des contrats de travail valables pour la totalité de la saison.

3.6.4.6

En matière de travail saisonnier, la CFDT fait le constat d'un recours fréquent à du travail illégal sous différentes formes. L'engagement historique de la CFDT sur le sujet est malheureusement toujours d'actualité. Les campagnes Saisonnières seront l'occasion de sensibiliser les travailleurs pour éviter qu'ils ne s'y trouvent piégés. **Mais c'est aussi en lien avec l'inspection du travail que la CFDT agira dans les secteurs professionnels et les territoires pour lutter contre ces formes de travail avec tout l'arsenal des pratiques militantes mais aussi des outils juridiques.**

3.6.4.7

La CFDT agira sur les conditions de logement des saisonniers d'hiver et d'été afin de leur permettre de disposer de lieux dignes de ce nom.



3.7. INSTAURER UN SYSTÈME DE RETRAITE PLUS JUSTE ET PLUS LISIBLE

3.7.1. TRANSFORMER PROFONDÉMENT LE SYSTÈME DE RETRAITES

3.7.1.1

Le système de retraites actuel est robuste, son financement est assuré sur le long terme. Mais il est injuste et porteur d'inégalités, en particulier pour les travailleurs aux parcours discontinus ou hachés, au premier rang desquels les femmes. Les différences de règles entre régimes pénalisent les travailleurs – de plus en plus nombreux – qui cotisent dans différents régimes durant leur carrière. Le calcul de la pension sur les vingt-cinq meilleures années ou les six derniers mois avantage les plus hauts revenus qui bénéficient des plus fortes progressions de salaires, tandis qu'il dévalorise les droits acquis en début de carrière. Par ailleurs, le système n'est pas assez lisible et ne permet pas à chacun de savoir facilement quand il peut être en retraite et avec quelle pension. Ces travers actuels ne peuvent plus être surmontés sans une refonte de l'ensemble du système.

3.7.1.2

Pour la CFDT, toute réforme des retraites doit d'abord être une réforme de justice sociale. Il s'agit donc d'améliorer les dispositifs de solidarité (droits familiaux, réversion, minimums de pension, etc.), de prise en compte des périodes d'inactivité (chômage, invalidité, incapacité, etc.), de prise en compte des périodes spécifiques (proche aidant, activité partielle, etc.) et de prise en compte de la pénibilité mais aussi de créer de nouveaux droits et de supprimer les situations pénalisant les personnes ayant acquis la totalité des trimestres nécessaires pour une retraite au taux plein. Par ailleurs, une refonte du système est également une condition pour aller vers une revalorisation des pensions solidaire avec celle des salaires.

3.7.1.3

La CFDT milite pour une réforme de l'ensemble du système de retraite où, par le mécanisme de la répartition, chacun participe au financement de la retraite de tous. Pour la CFDT, la retraite est basée sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle. Cela passe par **la construction d'un « socle commun » bâti avec l'objectif de solidarité universelle**, où un euro cotisé apporte les mêmes droits pour tous. **Le rapprochement et l'harmonisation de l'ensemble des régimes en un régime unique** ne peuvent être menés avec l'objectif d'une simple recherche d'économie, et surtout pas en dressant les travailleurs les uns contre les autres.

3.7.1.4

Pour la CFDT, la construction à terme d'un tel régime doit se faire par étapes avec une évaluation et une prise en compte régulières des impacts, pour les assurés comme pour les personnels des régimes. Elle doit aussi respecter trois conditions préalables. Tout d'abord, **il faut revoir la structure des rémunérations et les politiques salariales en tenant compte des inégalités existantes dans les fonctions publiques et les régimes spéciaux** : les règles de retraite y sont souvent la contrepartie de progressions salariales plus faibles ou de la non prise en compte de primes dans le calcul des pensions. Ensuite, le passage d'un système à un autre doit **garantir les droits acquis par les travailleurs avant la réforme**. Enfin, il faut **permettre aux branches ou aux entreprises d'aménager des règles spécifiques, mais financées par des ressources propres à ces branches ou entreprises, dans le cadre d'un pacte/contrat social négocié**.



3.7.2. RENFORCER LES DROITS PROTÉGÉANT LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

3.7.2.1

La CFDT s'oppose à l'augmentation de l'âge légal. C'est une mesure injuste et inacceptable car elle ne tient pas compte de ceux qui ont commencé à travailler tôt, de la capacité des personnes à se maintenir en emploi (pénibilité, invalidité, handicap, chômage) et des différences sociales d'espérance de vie, en particulier l'espérance de vie en bonne santé. Elle est aussi inefficace car elle est en partie un transfert de charges vers l'assurance chômage et l'assurance maladie.

3.7.2.2

Pour la CFDT, l'allongement de l'espérance de vie ne peut justifier une augmentation de l'âge moyen de liquidation. Pour des raisons d'équité la CFDT revendique le maintien du dispositif carrière longue sans l'allongement progressif de la durée de cotisation, comme dans la loi Touraine de 2014.

3.7.2.3

Néanmoins, pour la CFDT, l'allongement de la durée de cotisation ne peut se faire sans l'extension à plus de

travailleurs des droits liés à la réparation de la pénibilité, en premier lieu les droits au temps partiel et au départ anticipé. Elle ne peut se faire non plus sans un engagement des employeurs sur l'emploi des seniors.

3.7.2.4

Les principaux bénéficiaires des minimums de pension sont les assurés aux carrières incomplètes, et ils sont particulièrement pénalisés par l'allongement de la durée de cotisation. C'est pourquoi la CFDT demande de revoir dans un sens plus favorable aux assurés les périodes prises en compte pour le calcul des minimums de pension. Par ailleurs, et toujours pour protéger les travailleurs les plus défavorisés, la CFDT revendique toujours que les minimums de pension soient fixés à 100 % du SMIC et revalorisés au même rythme que le SMIC net pour une carrière complète, aussi bien pour les pensions déjà liquidées que pour les nouvelles pensions.

3.7.3. CHOISIR PLUS LIBREMENT SON PASSAGE À LA RETRAITE

3.7.3.1

La façon dont on débat des retraites aujourd'hui en France doit changer. Il faut cesser de vouloir imposer un âge de départ uniforme aux individus en manipulant les paramètres du système.

3.7.3.2

Dès lors qu'un système est contributif, c'est-à-dire que les pensions dépendent des cotisations versées, chacun peut choisir son âge de départ en pleine connaissance du montant de pension qui lui correspond, sans déséquilibrer le système.

3.7.3.3

Si l'on veut permettre aux individus à de travailler plus longtemps, il faut leur en donner la possibilité en prévenant la pénibilité et la désinsertion professionnelle, en développant l'emploi des seniors et plus généralement la qualité de vie et des conditions de travail. C'est aussi une façon de rendre les travailleurs plus libres dans leur choix de passage à la retraite.

3.7.3.4

Le passage en retraite peut être autre chose qu'une rupture, il peut être une transition, notamment pour diminuer l'intensité du travail. La CFDT soutient donc le renforcement des droits à temps partiel choisi en fin de carrière. Mais surtout, la CFDT soutient le développement de la retraite progressive à partir de 60 ans, à savoir son extension aux fonctions publiques, la réduction des délais d'instructions par les caisses de retraite, un plus grand engagement des employeurs par accord d'entreprise ou de branche et une meilleure information sur l'estimation des droits de chacun. Ce droit, afin d'être attractif et effectif, peut être financièrement soutenu, en particulier pour les salariés des TPE/PME, notamment dans le cadre de groupements d'employeurs. Les employeurs devraient systématiquement offrir la possibilité aux salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour la cotisation retraite.



3.7.3.5

Choisir plus librement son passage à la retraite demande de renforcer l'information et l'accompagnement des assurés sur leurs droits retraite. En matière d'information, des progrès considérables ont été faits, notamment sous l'impulsion de la CFDT depuis 2003.

Chaque assuré doit pouvoir être accompagné dans la compréhension du système, la connaissance plus précoce de ses droits et la capacité à envisager différentes fins de carrières possibles. Les syndicats y contribueront pour leurs adhérents en lien avec les unions territoriales de retraités.

3.8. ASSURER L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES PUBLICS À TOUS ET À TOUTES

3.8.1. DÉFINIR LES GRANDS OBJECTIFS DE L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES PUBLICS

3.8.1.1

Un réseau d'espaces France Services est en train de se mettre en place. Pour la CFDT, ces espaces peuvent être une nouvelle porte d'entrée des services publics, non pas en lieu et place de chacun des opérateurs mais en collaboration étroite avec eux. Cette dynamique est à évaluer et à poursuivre car il y a une vraie opportunité de renouveler l'accès aux services publics. La CFDT soutiendra les initiatives de structures itinérantes pour l'accès de proximité des citoyens aux services publics.

3.8.1.2

Les espaces France Services doivent s'inscrire dans une stratégie globale d'accès aux services publics pour répondre aux besoins concrets des individus et des entreprises. Cela demande de définir un panier de services du quotidien, d'en garantir l'accès à toute personne dans un temps raisonnable, avec des horaires adaptés, une réelle proximité géographique, une offre de communication suffisante et une offre de transport multimodale, durable et inclusive.

3.8.1.3

Le numérique peut participer à améliorer l'accès aux services publics à la condition toutefois que chaque usager puisse avoir affaire avec un agent pour une information, une orientation ou un accompagnement. Les sites internet doivent être accessibles, faciles à lire et à comprendre. C'est un axe d'amélioration.

3.8.1.4

La fracture numérique est une réalité, trop de personnes souffrent encore d'illectronisme. La CFDT revendique un droit à la connexion, incluant des formations aux outils informatiques et des aides à l'acquisition de matériel. Les espaces France Services ou tiers-lieux doivent être un lieu privilégié pour accompagner ces personnes en difficulté.

3.8.2. AFFIRMER LA PRÉSENCE TERRITORIALE DES SERVICES PUBLICS ET LEUR COORDINATION

3.8.2.1

L'accès aux services publics est très lié aux implantations des accueils et au maillage territorial. **C'est pourquoi la CFDT continue de revendiquer un moratoire sur toute fermeture de structure d'accueil ou de point d'accès (gares, etc.).**

populations, de l'activité et de l'emploi dans chaque bassin de vie. Trop souvent, ces dernières décennies, les politiques d'implantation des services et équipements publics ont été le fait d'un choix, jamais collectivement délibéré, d'une métropolisation progressive du territoire.

3.8.2.2

L'enjeu est celui de l'aménagement du territoire. La présence des services publics contribue au maintien des



3.8.2.3

Les services publics et leurs accueils doivent être mieux répartis, densifiés et surtout mieux coordonnés. Les différents réseaux de service public, et ceux de la protection sociale, doivent s'accorder pour définir précisément leurs implantations, département par département, selon ce qui est nécessaire pour la vitalité de chaque bassin d'emploi. Il n'est pas admissible que chaque réseau de service public décide seul de ses implantations selon le critère des économies à réaliser.

3.8.2.4

L'enjeu de la décentralisation est de réussir les coopérations territoriales. Il s'agit donc de créer une instance de coordination opérationnelle et de gouvernance des services publics, là encore au niveau de chaque département et avec les différents acteurs : services déconcentrés de l'État, entreprises et établissements publics, opérateurs de la protection sociale, collectivités territoriales. Les partenaires sociaux et associations actives du territoire doivent pouvoir aussi participer aux travaux de cette instance.

3.8.2.5

Les tiers-lieux sont des endroits avec des activités variées qui répondent à un besoin local : espace de travail partagé, activités culturelles, de solidarité, services du quotidien, etc. Ce peut être des initiatives publiques ou privées parfois soutenues par les pouvoirs publics. Ces tiers-lieux participent à la dynamique des territoires. **La CFDT, sur la base d'expérimentations, impulsera la création de tiers-lieux au service des travailleurs, par**

exemple dans des zones d'activités ou dans certains de nos locaux syndicaux.

3.8.2.6

Les besoins de proximité ne se limitent pas aux services publics. Des activités privées sont tout aussi importantes : services bancaires, services postaux, commerces de première nécessité, médecin généraliste, pharmacie, etc. Leur maintien et leur installation dépendent de la présence des services et équipements publics mais aussi de la vitalité des centre-villes et centre-bourgs et de l'existence de transports collectifs.

3.8.2.7

Les zones commerciales menacent trop souvent la vitalité des bourgs ou cœurs de ville environnants, et ainsi l'égalité d'accès aux services pour des personnes à mobilité réduite. **Leur installation doit être mieux régulée, dans une logique de complémentarité et d'accessibilité.**

3.8.2.8

À l'étranger, un maillage cohérent des réseaux de l'État - en situation de répondre aux attentes des communautés françaises comme aux sollicitations des ressortissants de passage - doit permettre d'assurer un service public de proximité et de maintien des liens avec la France. Les services offerts, notamment scolaires et consulaires, doivent bénéficier de ressources humaines et matérielles adaptées aux enjeux et aux contextes locaux.

3.8.3. FAIRE PARTICIPER LES USAGÈRES ET USAGERS À LA GOUVERNANCE

3.8.3.1

Refonder l'action publique par la proximité, c'est mettre les usagers au cœur de la conception des services publics. Beaucoup de services publics - comme dans la protection sociale - font des évaluations avec des indicateurs ou des enquêtes de satisfaction. Bien souvent, nous constatons que les résultats sont en décalage avec ce que nous observons. **Pour la CFDT, ces évaluations ne peuvent pas suffire et il est essentiel d'impliquer les usagers.**

3.8.3.2

Cette implication des usagers est essentielle à différents niveaux : l'analyse des besoins, la création de la réponse et l'évaluation des dispositifs. **Chaque service public, chaque espace France Services doit avoir son comité d'usagers.**

3.8.3.3

C'est aussi notre responsabilité syndicale d'être observateur de la qualité de l'accès aux services publics, d'être à l'écoute des difficultés rencontrées et d'être force d'interpellations, soit par nos mandatés dans les différents conseils de territoire ou d'organisme, soit par nos militants syndicaux qui travaillent dans les services publics et opérateurs de protection sociale. L'écoute de l'expression des professionnels sur le sujet est fondamentale.

3.8.3.4

Enfin, pour faciliter la prise en compte des usagers, **la CFDT revendique la généralisation de la fonction de médiateur ou bien la création de commissions de recours dans tous les services publics**, avec des cadres communs notamment en termes de saisine et de délai de réponse. Il convient aussi d'accroître le nombre de délégués locaux du Défenseur des droits, avec un délégué référent par espace France Services.



3.8.4. VALORISER LES PARCOURS DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'ACCUEIL

3.8.4.1

À Rennes, nous disions que la qualité de service dépend de la qualité des conditions de travail des professionnels. Nous pouvons affirmer que la qualité de l'accueil dépend de la qualité des conditions de travail, d'emploi et de formation des professionnels en charge de l'accueil. Ces professionnels, qu'ils soient en accueil physique ou téléphonique, sont les premières personnes à être en contact avec les usagers. Leur place est déterminante et la qualité de cette première relation conditionne pour beaucoup le reste du parcours.

3.8.4.2

Les métiers de l'accueil exigent des compétences, de l'expertise, des formations appropriées et surtout un certain savoir-faire dans la relation avec les usagers. Les professionnels, dans leur grande majorité des femmes, qui exercent ces métiers sont peu valorisés, peu reconnus. Ils sont aux avant-postes de la réalité des prestations, des difficultés des usagers et parfois particulièrement confrontés à des situations d'incivilités et de violence, sans que le service support soit en capacité de répondre à leurs besoins.

3.8.4.3

La CFDT soutient la création de filières des métiers de l'accueil, allant de l'accueil de premier niveau à l'encadrement et à la conception des dispositifs d'accueil. Elle propose la définition d'un référentiel métier commun à l'ensemble des services publics et opérateurs de protection sociale.



4. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE

4.1. Revitaliser les pratiques démocratiques	67
4.1.1. La démocratie représentative, sociale et participative	67
4.1.2. Notre rapport au politique	68
4.1.3. La CFDT acteur exemplaire de la démocratie	68
4.2. Faire du travail un lieu d'expression, de considération et de démocratie	69
4.2.1. Pour une représentation syndicale réaffirmée pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses	69
4.2.2. Pour un dialogue social efficace et loyal dans les entreprises et les fonctions publiques	69
4.2.3. Penser la place du droit souple	73
4.2.4. Une gouvernance partagée des entreprises et une co-construction des politiques publiques	73
4.2.5. Des territoires qui permettent et stimulent de nouvelles formes de dialogue social	75
4.3. Agir pour l'égalité	76
4.3.1. Mettre la lutte contre les discriminations au cœur de notre combat syndical	76
4.3.2. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes	78
4.3.3. Agir pour l'enfance et la petite enfance, un enjeu d'égalité	79
4.3.4. Militer pour la mixité sociale	80
4.3.5. S'engager pour une éducation émancipatrice	81
4.3.6. Garantir aux migrantes et aux migrants l'accès aux droits	83

4.1. REVITALISER LES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES

4.1.1. LA DÉMOCRATIE REPRÉSENTATIVE, SOCIALE ET PARTICIPATIVE

4.1.1.1

Notre démocratie est sans doute moins malade de ses institutions que de l'esprit dans lequel nous les faisons fonctionner. Nous survalorisons le vote aux dépens de la délibération, l'opinion aux dépens de la réflexion, la concurrence électorale aux dépens de la mobilisation collective.

4.1.1.2

Notre modèle démocratique ne progressera pas si nous ne savons pas mieux partager le pouvoir tout en apprenant à mieux coopérer, si nous ne savons pas mieux débattre en amont et en aval du processus législatif, et surtout si nous ne savons pas donner plus de pouvoir d'expression et de participation à tous les citoyens.

4.1.1.3

Les élections sont centrales dans une démocratie. C'est le résultat du vote qui donne sa légitimité à l'élu. Pour autant, il ne suffit pas. Les citoyens aspirent à être mieux entendus, à ce que leurs points de vue soient mieux considérés. Si la légitimité tirée du vote ne doit pas être remise en question pendant la durée d'un mandat, elle doit être entretenue en continu par la proximité, l'écoute, la délibération, la formation, l'échange, le débat, la co-construction de solutions. Quel que soit le mode d'expression, la démocratie doit permettre de diminuer les conflits et permettre la participation de chacun.

4.1.1.4

Les syndicats ou les associations, tous les corps intermédiaires, jouent un rôle indispensable pour créer ce lien. Ces millions de citoyens qui se réunissent et s'organisent pour agir sur des sujets qui les intéressent ou les concernent sont une force démocratique. En s'informant, en débattant et en construisant des actions communes, ils contribuent à la vitalité démocratique. Cette intelligence collective doit être mieux considérée. La crise sanitaire a rappelé que l'intelligence collective était indispensable, aussi bien pour prendre des décisions adaptées que pour les mettre en œuvre.

4.1.1.5

La démocratie sociale participe de cette dynamique. En organisant le dialogue entre des intérêts divergents mais tout autant légitimes, elle garantit une voix aux travailleurs et construit des compromis. Elle contribue donc à bâtir un avenir commun.

4.1.1.6

La démocratie participative peut également répondre à cette aspiration démocratique à condition que la participation des citoyens ne se limite pas à un simple outil de communication mis au service d'une politique définie d'avance.

4.1.1.7

La CFDT attend d'un processus participatif qu'il soit clair dans sa méthode et ses objectifs. La récente réforme du Conseil économique social et environnemental (Cese) prévoit le développement de la participation citoyenne. **La CFDT soutiendra cette ambition**, en lien avec les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (Ceser).

4.1.1.8

Avec la Commission nationale du débat public (CNDP) dont les prérogatives doivent être élargies, il faut instaurer la possibilité d'un cadre juridique qui garantisse la sincérité des processus de démocratie participative et délibérative de type convention citoyenne (information préalable, temps laissé pour la délibération, temporalité de la consultation, transparence du processus, impartialité des organisateurs). Il faut que toutes les parties prenantes puissent être entendues, dans le respect des biens et des personnes.

4.1.1.9

Les expériences montrent que le référendum ne permet pas le débat constructif. Trop vites polarisés, les débats qu'il engendre ne vont pas au fond des sujets. Trop souvent instrumentalisé, le référendum installe les citoyens dans un face à face stérile avec le gouvernement. **Son usage doit donc être exceptionnel.**

4.1.1.10

Notre représentation nationale devrait illustrer la réalité du poids des courants politiques dans notre pays, favoriser les logiques de co-construction et contraindre le pouvoir exécutif à entrer dans une logique de négociation - voire de compromis - plutôt que d'opposition systématique avec les autres forces politiques. C'est cette exigence qui doit guider les réflexions sur le mode de scrutin.



4.1.1.1

La transition numérique modifie quant à elle les rapports des citoyens entre eux, mais aussi avec tous leurs interlocuteurs, publics ou privés. Elle impacte toutes les formes de notre démocratie. **Les questions de protection des données personnelles, de cybersécurité,**

et d'égalité exigent une montée en compétence, une prise en charge et une réflexion collective. La CFDT s'y impliquera.

4.1.2. NOTRE RAPPORT AU POLITIQUE

4.1.2.1

La CFDT porte un syndicalisme de transformation sociale fondé sur son lien avec les travailleurs et ses valeurs. En conséquence, dans son rapport au politique, elle est :

4.1.2.2 Engagée : elle se positionne sur des décisions politiques, décision par décision, en fonction de leur contenu pour plus de progrès social, et non selon la couleur du pouvoir qui les propose.

4.1.2.3 Libre : la CFDT reste indépendante de tout parti ou mouvement politique.

4.1.2.4

La CFDT ne soutient aucun parti mais elle défend ses valeurs et son projet de société. Elle s'oppose à une vision fantasmée du peuple, monolithique et homogène. Elle combat les partis qui prônent la haine, le sexisme ou le racisme. Elle défend la démocratie, la séparation des pouvoirs, l'État de droit, les valeurs de la République, la laïcité, les corps intermédiaires, et rejette toute forme de discrimination.

4.1.3. LA CFDT ACTEUR EXEMPLAIRE DE LA DÉMOCRATIE

4.1.3.1

La CFDT, par sa place de première organisation syndicale en France, son nombre d'adhérents et son implantation dans les entreprises, les administrations et sur les territoires, joue un rôle essentiel dans notre démocratie. **Cette responsabilité nous oblige**, nous devons nous-même être exemplaires dans nos pratiques démocratiques, dans le respect des statuts et des règlements intérieurs, dans la tenue régulière des instances, la mise en œuvre des décisions votées.

4.1.3.2

La CFDT fait du débat un élément central de sa démocratie interne. Débattre nous aide à mieux comprendre les positions divergentes, nous oblige à argumenter et fait souvent évoluer nos positions. La finalité première du débat est d'alimenter la réflexion des instances dans lesquelles se prennent les décisions et d'agir pour faire valoir nos propositions et revendications.

4.1.3.3

Nos débats, nos formations et nos communications internes donneront mieux à voir cette articulation entre démocratie participative, démocratie sociale et démocratie représentative afin que chaque militant et adhérent connaissent les objectifs d'un débat auquel il participe, et le cas échéant, sache quels sont les lieux dans lesquels se prendra la décision.

4.1.3.4

Chaque structure CFDT doit avoir à sa disposition les moyens et méthodes pour organiser des débats sur les thèmes qu'elle estime nécessaire. Nous devons également permettre aux adhérents qui le souhaitent de contribuer à nos réflexions. Des outils numériques le permettent. Notre nouvelle plateforme *Je participe* en est l'exemple. **L'innovation numérique doit être mise au service de la démocratie. Nous devons nous en saisir, en restant attentifs au risque de fracture numérique** 🗣️.

4.2. FAIRE DU TRAVAIL UN LIEU D'EXPRESSION, DE CONSIDÉRATION ET DE DÉMOCRATIE

4.2.1. POUR UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE RÉAFFIRMÉE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ET TOUTES LES TRAVAILLEUSES

4.2.1.1

Les élections professionnelles sont des moments forts de la démocratie sociale dans les entreprises et les administrations. Elles le sont d'autant plus que la loi réserve aux seules organisations syndicales la faculté de présenter des candidats à ces élections (du moins au premier tour, dans le secteur privé). Cela renforce la légitimité des acteurs syndicaux dans les entreprises et les administrations, favorise la culture du compromis et de l'engagement, et garantit la cohérence entre la représentation syndicale des travailleurs dans les branches et au niveau interprofessionnel.

4.2.1.2

La CFDT réaffirme son attachement à ce principe démocratique essentiel à la défense de l'intérêt général et rempart contre des listes politiques, communautaires ou purement catégorielles. L'incessante volonté de certains acteurs politiques et patronaux d'affaiblir

le syndicalisme doit donc être considérée comme une attaque franche contre les principes fondamentaux de notre démocratie.

4.2.1.3

La CFDT revendique que chaque travailleur puisse bénéficier d'une représentation et d'un accompagnement concernant son travail. Ce n'est pas le cas des travailleurs en milieux fermés, notamment en prison. **Au cours de la mandature, la CFDT instruira les modalités de représentation des travailleurs en milieux fermés.**

4.2.1.4

Cette revendication du droit de chaque travailleur à être représenté nous oblige syndicalement à travers nos pratiques et actions.

4.2.2. POUR UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE ET LOYAL DANS LES ENTREPRISES ET LES FONCTIONS PUBLIQUES

4.2.2.1. Un dialogue social à réaffirmer

4.2.2.1.1

Le dialogue social est la méthode la plus efficace, la voie à privilégier et à valoriser, pour faire émerger des solutions collectives et individuelles. Au regard de la place des entreprises et des administrations et de l'impact de leur décision dans la vie des travailleurs et plus largement celle des citoyens, il est un élément essentiel du fonctionnement démocratique dans notre pays, sans pour autant interdire d'initier des mouvements sociaux pour faire aboutir nos revendications.

4.2.2.1.2

Dans le secteur privé, comme dans le secteur public, bon nombre d'employeurs ne favorisent pas le dialogue social : non-respect des règles de communication sur la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), défaut d'informations et de consultations, pratiques déloyales

en tous genres pour contraindre et rendre quasiment impossible l'exercice du mandat de représentant de salariés... **Ce détournement, voire cette violation, des règles du dialogue social doit être dénoncée et combattue.**

4.2.2.1.3

La défiance d'un grand nombre d'employeurs envers le dialogue social s'est traduite pendant la dernière mandature par une approche purement comptable de la mise en œuvre des ordonnances de 2017. Cette mise en œuvre a entraîné une réduction des moyens des acteurs syndicaux qui a fortement malmené les équipes militantes, la limitation à 3 mandats successifs affectera d'autant plus les équipes militantes à partir de 2025.



4.2.2.1.4

Pour améliorer les conditions d'exercice du dialogue social dans les entreprises et les fonctions publiques, **la CFDT revendique des évolutions substantielles des règles et des moyens** pour davantage de proximité, d'efficacité et de transparence.

4.2.2.1.5

Dans les fonctions publiques, la CFDT sera vigilante sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et proposera des améliorations du dialogue social. Un dialogue social de qualité exige des acteurs formés, ayant le temps, la capacité de construire des propositions. La fusion des comités techniques et des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une seule instance et le changement du champ d'intervention des commissions administratives paritaires ne devront pas

impacter les moyens syndicaux et devront distinguer les différents champs d'intervention (individuels et collectifs).

4.2.2.1.6

Des pratiques d'organisation d'entreprises privent les salariés de l'essentiel de leurs droits, dont leur droit à une représentation collective. C'est par exemple le cas du système de location gérance ou de la franchise. **Face à ces pratiques, la CFDT revendique que les droits des salariés concernés fassent l'objet d'une négociation préalable pour leur garantir un cadre social de haut niveau.** De plus, la représentation des travailleurs doit être assurée quelle que soit la structuration de l'entreprise, afin de permettre une juste représentation de l'ensemble des travailleurs liés par une communauté d'intérêts.

4.2.2.2. Pour un dialogue social de proximité

4.2.2.2.1

Du fait de la volonté des employeurs d'élargir le périmètre des CSE et de leur résistance à mettre en place des représentants de proximité, la mise en place des CSE a de fait réduit la proximité des élus avec le terrain, notamment dans le cadre des entreprises multisites. Cette situation affaiblit notre relation avec les travailleurs, la construction de nos revendications et l'essence même de notre syndicalisme : la représentation et la défense des travailleurs dans les entreprises.

4.2.2.2.2

Personne ne peut tirer profit de l'affaiblissement de la proximité des élus dans les administrations et les entreprises : ni les syndicats, ni les travailleurs et surtout pas les employeurs, qu'ils soient privés ou publics. Penser le contraire relève d'une vision passéiste du dialogue social et fragilise la démocratie.

4.2.2.2.3

La proximité avec les travailleurs est d'autant plus nécessaire à l'entreprise et à l'intérêt général dans un contexte de crises multiples : sanitaire, environnementale, démocratique.

4.2.2.2.4

La loi doit rendre obligatoire la mise en place des représentants de proximité avec un socle de droits minimum suffisant. Dans le cas d'entreprises multi-établissements et multisites, il faut renforcer la proximité avec les salariés et rendre obligatoires des CSE supplémentaires territorialisés de façon pertinente au-delà du CSE unique

4.2.2.2.5

Les représentants de proximité doivent être pourvus a minima des prérogatives de recueil des questions locales, présentation des réclamations individuelles et collectives, interpellation directe de la direction ou autorités locales, rôle défini en matière de santé au travail et prévention des risques. Pour remplir leurs missions, les représentants de proximité doivent en avoir les moyens, et notamment ils doivent pouvoir rencontrer les travailleurs quel que soit leur lieu de travail.

4.2.2.2.6

La loi de transformation de la fonction publique a rendu plus que jamais nécessaire d'être en contact avec les agents. Mais cette responsabilité nécessite du temps. **Nous revendiquons un cadre national pour garantir aux élus les moyens de leur action.**

4.2.2.2.7

Ces moyens devront aussi être utiles au déploiement des représentants syndicaux mentionnés par la loi de transformation de la fonction publique qui leur confie le rôle d'accompagnement des agents dans leurs recours. **La CFDT s'investira dans la défense des agents et contractuels, en développant les pratiques syndicales liant services aux travailleurs et syndicalisation.**

4.2.2.2.8

En matière de communication avec les travailleurs, le code du travail et le statut de la fonction publique ne sont plus en phase avec la réalité d'aujourd'hui, notamment avec l'extension du télétravail.

4.2.2.2.9

Aussi, la CFDT revendique la mise en place d'un « local syndical numérique » garantissant la confidentialité des échanges et financé par l'employeur, s'ajoutant aux locaux fixes dédiés aux organisations syndicales. Ce dispositif permettra aux équipes syndicales :

4.2.2.2.10 De proposer régulièrement aux travailleurs des temps d'informations syndicales en visioconférence ;

4.2.2.2.11 De proposer aux travailleurs et particulièrement aux adhérents qui en ont besoin un rendez-vous individuel par visioconférence ;

4.2.2.2.12 De mettre à disposition des travailleurs un espace numérique pour accéder aux informations syndicales.

4.2.2.2.13

Les organisations syndicales devront pouvoir, au moins une fois par an ainsi qu'à chaque élection professionnelle, s'adresser par mail aux travailleurs pour leur proposer l'accès à ce local virtuel où ils pourront interagir avec des militants syndicaux.

4.2.2.2.14

La nécessité d'un accord de l'employeur pour l'utilisation de la messagerie électronique de l'administration ou de l'entreprise par les représentants du personnel pour communiquer avec les travailleurs est un frein majeur à l'action des élus et est contraire aux principes de libre circulation des élus et à la libre information des salariés. **La CFDT revendique des moyens numériques, permettant aux représentants des travailleurs de communiquer avec leurs collègues**, y compris pour ceux qui travaillent à domicile en permettant, entre autres, l'utilisation des adresses de courriels professionnelles.

4.2.2.2.15

Enfin, la CFDT veillera à ce que l'organisation du travail hybride n'entrave pas la possibilité des représentants du personnel d'aller à la rencontre des travailleurs, essence même de notre action syndicale.

4.2.2.3. Pour un dialogue social efficace**4.2.2.3.1**

L'accroissement des périmètres des CSE et l'alourdissement des sujets qu'ils ont à traiter exigent une augmentation des moyens. **Afin d'exercer correctement leur mission, la CFDT revendique une augmentation du minimum légal d'heures de délégation pour les titulaires, avec une attention particulière pour les établissements ou entreprises multisites.**

4.2.2.3.2

Les suppléants sont aujourd'hui coupés des instances de représentation CSE auxquelles ils ne peuvent pas assister à défaut d'accord. Dans ce cadre, **la CFDT revendique aussi la possibilité de mutualiser l'intégralité des heures de délégation entre élus titulaires et suppléants** afin notamment de faciliter l'implication des suppléants et donc de nouveaux engagements. La CFDT milite pour le droit des suppléants à siéger au CSE en leur allouant des heures de délégation.

4.2.2.3.3.

La CFDT revendique la suppression de la règle de limitation des trois mandats successifs maximum que peuvent effectuer les élus CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.

4.2.2.3.4

À défaut de la mise en place d'une commission Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), les questions de santé et de sécurité ne sont pas traitées correctement

par les CSE. Cet effet est accentué par l'élargissement du périmètre des structures (entreprises comme instances) qui rend compliqué les travaux avec la médecine du travail et les inspections du travail du fait de la multiplication des acteurs concernés (périmètre d'une entreprise qui couvre une multiplicité de services de santé au travail/inspecteurs du travail).

4.2.2.3.5

La CFDT revendique la mise en place obligatoire de commissions santé, sécurité et conditions de travail pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés et sur des périmètres géographiques compatibles avec une certaine proximité.

4.2.2.3.6

Pour la CFDT, il est nécessaire de (re)négocier davantage de moyens (temps, formation, etc.) dans le cadre du renouvellement des CSE.

4.2.2.3.7

Au regard de l'ensemble des sujets à maîtriser, la possibilité pour les élus du CSE de se former est un enjeu majeur. **Des droits supplémentaires à la formation doivent aller de pair avec l'extension des compétences des CSE.** La loi Climat et résilience a fait entrer les enjeux climatiques au CSE. Les élus qui le composent doivent donc pouvoir être formés à ces questions pour être en capacité de s'en saisir.



4.2.2.3.8

Dans cette même logique, pour assurer leurs missions sur les enjeux de santé, sécurité et conditions de travail, **les représentants de proximité doivent bénéficier de trois jours de formation SSCT financés par l'employeur et ceci à chaque renouvellement de mandat.**

4.2.2.3.9

Les délais de consultation issus des ordonnances de 2017 ne permettent pas aux CSE d'émettre un avis argumenté et des propositions alternatives constructives sur certains sujets.

4.2.2.3.10

À défaut d'accord, la CFDT revendique que les délais de consultation de droit commun soient allongés d'un mois lorsqu'il y a demande de la majorité des membres élus du CSE.

4.2.2.3.11

L'allongement des délais de consultation concerne en priorité les consultations sur les conditions et l'organisation du travail, les politiques sociales ou encore les orientations stratégiques.

4.2.2.3.12

Pour instituer un dialogue sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise, la BDESE, qui ajoute la dimension environnementale à la BDES, est un

outil clé. Or cet outil est à la main des employeurs et s'en trouve trop souvent incomplet. Pour que le dialogue s'ouvre sur une base commune d'informations, pour que ce dialogue ne soit pas faussé, **la CFDT revendique que la BDESE soit systématiquement négociée.**

4.2.2.3.13

Dans les fonctions publiques, les nouvelles règles de dialogue social intègrent désormais les accords majoritaires opposables. C'est une culture et un savoir-faire que les administrations doivent s'approprier. **La CFDT propose que tous les encadrants soient formés à cette nouvelle modalité de dialogue social, avec des formations communes directions/représentants des agents pour soutenir cette évolution. Par ailleurs, les accords de méthode qui précèdent chaque négociation doivent prévoir des moyens en temps pour les négociateurs.**

4.2.2.3.14

Les dispositifs d'alarme sociale, en prévention des conflits, obligent les parties à se parler et **doivent être promus.**

4.2.2.4. Pour la loyauté du dialogue social

4.2.2.4.1

La CFDT observe l'absence régulière de loyauté dans les négociations, plus particulièrement des Accords de performance collective (APC), mais aussi avec la possibilité offerte aux employeurs de passer par une décision unilatérale en l'absence d'accord avec les organisations syndicales. On observe une absence de loyauté similaire avec les lignes directrices de gestion dans la fonction publique.

4.2.2.4.2

La CFDT revendique ainsi qu'il soit spécifié par les directions d'entreprise le cadre des négociations initiées, et notamment si elles peuvent ou doivent aboutir à la signature d'un APC. Cette spécification doit faire partie des obligations de transparence et de loyauté inhérentes à la négociation collective : **à défaut, l'accord ne peut être validé.**

4.2.2.4.3

La durée d'un accord de performance collective doit être déterminée en fonction du motif de recours et inscrite dans l'accord. Elle ne peut être, par définition, indéterminée.

4.2.3. PENSER LA PLACE DU DROIT SOUPLE

4.2.3.1

La décentralisation de la négociation collective invite à redéfinir la place des différents niveaux de négociation dans la construction des droits sociaux : national interprofessionnel, multi professionnel, branches, territoires, entreprises/administrations, etc. Chaque niveau est légitime, pertinent selon la thématique abordée, et dépendant de la volonté des acteurs sociaux de négocier.

4.2.3.2

Le droit souple est un instrument qui permet de modifier les comportements sans recourir à la contrainte juridique. Utilisé de longue date pour obtenir des gains et des droits pour les travailleurs, il reste pourtant un impensé de nos outils de négociations, privant ainsi parfois les militants d'un levier d'action.

4.2.3.3

Mobilisé dans l'ANI Cadres, il permet de guider et d'entraîner la déclinaison des accords de branches, d'entreprises ou locaux. Fortement mobilisé depuis le début de la pandémie par les pouvoirs publics (questions-réponses,

protocole national sanitaire, etc.), il a pu servir de référence sur les droits à congé, les obligations de moyens à garantir, parfois en anticipation d'écritures plus normatives.

4.2.3.4

Les partenaires sociaux ont donc régulièrement recours à des techniques de droit souple au niveau national et interprofessionnel (ANI Cadres, ANI Télétravail, ANI Santé au travail, etc.).

4.2.3.5

Pour la CFDT, le droit souple est un outil permettant d'encourager les bonnes pratiques et la mise en œuvre satisfaisante de nos acquis à condition de venir en complément du droit dur ou de faire des recommandations dans des situations où il y a un vide. **La Confédération produira un recueil des éléments de bonnes pratiques syndicales pour faire de ce dispositif un outil supplémentaire mieux approprié par les militants.**

4.2.4. UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE DES ENTREPRISES ET UNE CO-CONSTRUCTION DES POLITIQUES PUBLIQUES

4.2.4.1

Parce que le travail et les travailleurs sont tout aussi indispensables à l'entreprise que le capital, la CFDT revendique de longue date un partage plus juste du pouvoir entre ces deux composantes. L'entreprise doit être vécue comme une communauté humaine, un espace de droits et de responsabilités, un projet partagé.

4.2.4.2

Nous sommes d'autant plus légitimes à le revendiquer aujourd'hui que l'entreprise doit maintenant être gérée « dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

4.2.4.3

Les salariés et leurs représentants doivent être entendus sur les sujets stratégiques pour l'entreprise. **Sur les sujets tels que la formation ou l'utilisation des aides publiques, la CFDT revendique que l'avis conforme du CSE soit requis et pris en compte.** C'est un gage de stabilité et d'ancrage de l'entreprise dans son territoire et son environnement.

4.2.4.4

Malgré les récentes avancées de la loi Pacte, la présence des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance est encore trop limitée pour qu'ils puissent peser dans la stratégie de l'entreprise. En prenant exemple sur nos voisins européens, nous devons continuer à avancer vers une co-détermination à la française.

4.2.4.5

Pour la CFDT, les entreprises de plus de 500 salariés, quel que soit leur statut, doivent intégrer des représentants des salariés dans leur système de gouvernance. À partir de 1000 salariés, ceux-ci doivent représenter au moins un tiers des membres du conseil, et la moitié à partir de 5000 salariés.

4.2.4.6

Pour un réel partage du pouvoir, les administrateurs salariés doivent accéder à tous les comités du conseil. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'une formation solide qui leur permette de trouver leur place dans le conseil et qui leur assure les connaissances techniques nécessaires à l'exercice de leur mandat.



4.2.4.7

La voie de la standardisation au niveau européen de l'information extra-financière est à poursuivre dans la mesure où elle permet aux salariés et à leurs représentants de pouvoir comparer l'information fournie et ainsi de devenir acteurs ou challengers de leurs entreprises.

4.2.4.8

La CFDT revendique la généralisation de la raison d'être à toutes les entreprises.

4.2.4.9

En tant que partie constituante de l'entreprise, les salariés - via leurs représentants - ont toute leur place dans la construction de la raison d'être. Participer à la formalisation en exprimant le point de vue des salariés, la faire vivre en l'inscrivant dans la réalité du travail, et la concrétiser à travers des choix stratégiques, sont autant d'occasions de repenser le projet de l'entreprise et, surtout, d'y être associé. Les parties prenantes externes de l'entreprise ont également vocation à être consultées dans l'élaboration de la raison d'être de la société, au titre de son impact sociétal.

4.2.4.10

Pour la CFDT, la raison d'être doit être inscrite dans les statuts de l'entreprise afin d'en faire la clef de voûte d'un engagement stratégique sur le long terme. Dès lors qu'une société a adopté une raison d'être dans ses statuts, elle doit négocier avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou à défaut avec les élus, sur les modalités d'association des représentants des salariés à sa mise en œuvre et à son suivi. Des moyens doivent être associés à la raison d'être afin que les principes définis soient pris en compte dans la réalité des activités. La raison d'être et son suivi doivent être intégrés à la consultation sur la stratégie de l'entreprise.

4.2.4.11

La nouvelle qualité de société à mission permet à une entreprise de se doter d'une mission sociétale, d'objectifs sociaux et environnementaux et, avec la mise en place d'un comité de mission, de moyens pour en évaluer la réalisation. Il s'agit, à travers la mission, de créer un projet collectif au service de la transformation sociale et environnementale, à l'interne comme à l'externe. Ce nouveau cadre est de nature à susciter l'intérêt de salariés qui cherchent à donner un sens à leur travail et qui peuvent y voir une nouvelle source de fierté.

4.2.4.12

Pour que ce statut ne se transforme pas en simple outil de communication, **les salariés et leurs représentants doivent être associés plus étroitement à la définition de la mission**. Ils doivent pouvoir désigner la moitié des membres du comité de mission et être tenus informés du suivi de la mission pour pouvoir jouer un rôle d'alerte en cas d'écart entre la mission affichée et sa mise en œuvre. Ils doivent être en capacité de dénoncer ces situations en utilisant des modes d'action innovants ciblant l'image de l'entreprise en défaut. Des liens doivent par ailleurs être prévus entre le comité de mission, le CSE et le conseil d'administration quand il existe.

4.2.4.13

À terme, l'extension de la généralisation de la qualité de société à mission au niveau européen est souhaitable car elle permettrait aux entreprises concernées de bénéficier d'un cadre et d'une portée plus grande de leur engagement.

4.2.4.14

Côté établissements publics, le travail et les travailleurs doivent être, également, plus représentés et mieux entendus dans les conseils d'administration avec des membres choisis parmi les organisations syndicales représentatives du monde du travail.

4.2.4.15

Dans les administrations, la décision politique détermine l'action publique. Mais la qualité de la mise en œuvre de cette décision dépend de la capacité des administrations à entendre les besoins des usagers du service public et les agents qui le réalisent. Rien ne peut être prétexte à l'ignorer, pas même la libre administration des collectivités.

4.2.4.16

À Rennes, la CFDT a revendiqué la reconnaissance des salariés comme partie constituante de l'entreprise, valorisant ainsi le rôle du travail dans ce qui fait l'entreprise. Aujourd'hui, tout en reconnaissant la spécificité de la décision publique, il nous faut avancer sur la voie de la codétermination au sein des administrations et établissements publics. **La CFDT revendique donc que les agents soient reconnus en tant que partie constituante des fonctions publiques et propose que des espaces de co-construction soient définis avec les employeurs publics**, sur des thématiques précises, en commençant par celles qui concernent le plus les agents : la formation, la qualité de mise en œuvre des services publics, etc.

4.2.5. DES TERRITOIRES QUI PERMETTENT ET STIMULENT DE NOUVELLES FORMES DE DIALOGUE SOCIAL

4.2.5.1. Le dialogue social territorial

4.2.5.1.1

Le droit du travail est aujourd'hui articulé autour des branches professionnelles et des entreprises. Le dialogue social territorial ne dispose, lui, d'aucun cadre légal.

4.2.5.1.2

Cette absence de cadre légal, derrière laquelle peuvent se cacher certains employeurs, est un frein aux initiatives de dialogue social territorial visant à permettre à des travailleurs d'obtenir des droits en lien avec leur lieu de travail.

4.2.5.1.3

Le dialogue social territorial peut être impulsé par différentes modalités : un ANI peut prévoir des dispositions territoriales à adapter localement, un thème de négociation (par exemple le travail du dimanche) peut nécessiter une négociation territoriale ou encore un dialogue social territorial peut être initié par les acteurs locaux sur un projet précis. Il peut ainsi être paritaire, tripartite ou encore quadripartite.

4.2.5.1.4

Des centaines de milliers de travailleurs (des TPE, de sous-traitants, des travailleurs indépendants solo ou des travailleurs non couverts par des accords de branche) n'ont aujourd'hui pas la possibilité de négocier collectivement leurs droits.

4.2.5.1.5

Pour ce faire, la CFDT revendique la création d'espaces de négociations territoriales permettant d'obtenir un socle de droits communs pour des salariés travaillant dans une même zone territoriale.

4.2.5.1.6

Ce socle de droit commun sur des sujets de mobilité, sécurité, restauration collective, logement, garde d'enfants, activités sociales... **ne pourrait être inférieur aux autres droits acquis** (par accord de branches, contrat de travail, etc.) des travailleurs. **Le dialogue social territorial nécessite de développer des démarches interprofessionnelles qui mobilisent les équipes locales de syndicats CFDT de salariés comme de retraités. Agir ensemble en faveur du cadre de vie** (logement, transport, accès à l'éducation, à la formation, à la santé, aux services, à la culture et aux loisirs, etc.), c'est permettre de bonnes conditions de vie pour tous, mais c'est aussi favoriser le maintien et la création d'emplois. **Les structures interprofessionnelles accompagneront leurs militants pour faire vivre cette démarche.**

4.2.5.1.7

Nous instruirons collectivement dans la prochaine mandature la question de la représentation interprofessionnelle des salariés sur les territoires, en nous appuyant notamment sur **une évolution des rôles, missions et moyens des conseillers du salarié** 🗣️.

4.2.5.2. La représentation des salariées et salariés des TPE et des particuliers employeurs

4.2.5.2.1

À Rennes, nous avons réaffirmé notre ambition de syndiquer tous les travailleurs, quel que soit leur statut. C'est l'ambition que nous portons au travers de l'expérimentation pour la création d'Union territoriale TPE (UTTPE).

4.2.5.2.2

La construction d'UTTPE doit nous permettre de franchir un cap dans notre stratégie d'implantation et de développement auprès des salariés des TPE. Afin de réussir à passer de l'expérimentation à la généralisation,

la Confédération orientera des moyens et développera un accompagnement méthodologique des URI. **L'objectif est qu'en 2022 chaque URI puisse créer au moins une UTTPE adaptée à la réalité des TPE** sur son territoire et aux ambitions que souhaitent tenir les syndicats et les fédérations les plus concernés par ces champs professionnels.



4.2.5.2.3

Nos unions territoriales TPE et notre syndicalisme ne pourront se développer que si un débouché vers des revendications peuvent être portées au su et au vu des salariés des petites entreprises et si des services (appui conseil, médiation, information sur les droits, etc.) leurs sont proposés.

4.2.5.2.4

La Confédération animera la construction d'un plan d'action stratégique, avec les fédérations et les URI, pour renforcer notre implantation et notre représentativité auprès des salariés des TPE.

4.2.5.2.5

Ce plan d'action devra renforcer notre proximité avec ces salariés au travers d'une stratégie de ciblage pour nous permettre d'améliorer notre capacité à connaître les besoins et les attentes de ces travailleurs. Les UTTPE seront les piliers de notre action pour entretenir la relation avec eux, les organiser au sein de la CFDT, sensibiliser toute la CFDT à la réalité de nos adhérents issus des TPE, construire avec eux des revendications et préparer notre stratégie électorale pour améliorer notre représentativité lors du prochain scrutin TPE.

4.2.5.2.6

Les Commissions paritaires régionales (CPR) ont été créées pour pallier la difficulté à concevoir et pratiquer

un dialogue social formalisé au niveau des petites entreprises. Après une décennie d'existence, force est de constater qu'elles n'ont pas trouvé leur place dans les branches et les entreprises concernées.

4.2.5.2.7

Ni le dialogue social, insuffisant, ni l'échelle régionale des CPR n'ont rapproché les salariés des TPE des organisations syndicales. La multiplicité des CPR, l'insuffisance de moyens, la maille territoriale trop large et des missions insuffisamment investies par les entreprises et les partenaires sociaux, sont les principaux obstacles à un bon fonctionnement et une bonne visibilité de ces instances.

4.2.5.2.8

La CFDT revendique l'évolution des missions des commissions paritaires pour leur permettre de contribuer à des actions en faveur de l'emploi, de la gestion des parcours professionnels, de l'égalité professionnelle, de la santé au travail, de l'insertion des personnes en situation de handicap, de la promotion des mobilités responsables.

4.3 AGIR POUR L'ÉGALITÉ

4.3.1. METTRE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU CŒUR DE NOTRE COMBAT SYNDICAL

4.3.1.1

Les discriminations sont l'antithèse de la solidarité. Elles s'appuient sur des stéréotypes et des préjugés pour traiter injustement une personne ou un groupe de personnes. Elles sont un frein à l'émancipation et une cause d'exclusion. Elles minent notre pacte démocratique.

4.3.1.2

Malgré la loi et les politiques pour prévenir et agir contre les discriminations, des millions de citoyens en sont encore victimes à différents moments de leur vie (éducation, emploi, logement, santé, etc.). Ces discriminations sont autant de barrières successives pour des citoyens : elles sont illégales, mais aussi inacceptables tant elles heurtent nos valeurs de solidarité, d'égalité et d'émancipation.

4.3.1.3

La CFDT met au cœur de son combat syndical la lutte contre toutes formes de discriminations, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine réelle ou supposée, la religion ou encore l'orientation sexuelle.

4.3.1.4

Aujourd'hui encore, il est difficile pour les victimes d'identifier et de dénoncer les discriminations qu'elles subissent. De ce fait, les pratiques discriminatoires s'installent dans la durée et viennent progressivement nourrir le sentiment d'injustice puis le ressentiment qui fracturent notre société.

4.3.1.5

Le sentiment, souvent justifié, de ne pas être écouté et compris, voire d'être méprisé, conduit de nombreuses victimes à trouver refuge dans des collectifs en dehors des organisations syndicales y compris dans les entreprises et les administrations où nous sommes présents.

4.3.1.6

La CFDT n'est pas toujours identifiée par les victimes de discrimination comme le bon interlocuteur sur le lieu de travail ou au niveau interprofessionnel. L'écoute et l'attention sont pourtant à la base de l'action syndicale des élus et militants. Tout cela doit nous interpeller.

4.3.1.7

Les victimes de discrimination doivent pouvoir trouver en la CFDT l'organisation qui prend en compte leurs spécificités et leurs parcours de vie sans pour autant les y enfermer. **Dans la lutte contre les discriminations, nous nous donnerons donc comme priorité syndicale l'accompagnement des victimes.**

4.3.1.8

En s'appuyant sur notre réseau d'adhérents, de syndicats et de sections, **nous nous fixerons comme objectif que toutes les victimes de discriminations au travail puissent trouver un interlocuteur à la CFDT. La CFDT mettra en œuvre de nouveaux moyens de communication pour faciliter la parole et inciter les victimes à la prendre. Ainsi, pour ce faire, nous organiserons une campagne sur les lieux de travail, « Êtes-vous discriminé ? La CFDT vous répond ». Nous devons outiller et former les militants pour qu'ils puissent organiser des permanences visibles et spécifiques sur les sujets des discriminations.**

4.3.1.9

Les discriminations liées au genre, les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée et la lutte contre le racisme au travail, ont toujours fait l'objet d'actions spécifiques d'un traitement spécifique par la CFDT. **Plus que jamais, la CFDT devra combattre ce type de discriminations tant elles sont devenues insupportables dans notre société.**

4.3.1.10

Les discriminations en raison de la couleur de peau sont un des principaux motifs de discrimination sur le lieu de travail. Mais les personnes qui auraient le plus de raison de s'adresser à nous ne le font pas, ou peu. Alors que la CFDT n'a jamais été prise en défaut sur ses valeurs et ses positionnements face à toutes les formes d'expression du racisme ou les discriminations raciales, **nous devons agir face à cette situation.**

4.3.1.11

Nous observons que globalement, les instances dirigeantes des structures de la CFDT ne sont pas représentatives de la diversité des adhérents. **Nous analyserons dès le début du mandat nos processus internes pour vérifier qu'ils ne génèrent pas une forme de plafond de verre pour certains militants afin de mettre en œuvre les corrections nécessaires, le cas échéant ↩️.**

4.3.1.12

Pour la prévention des discriminations en entreprise et dans les administrations, le comité social et économique et, dans la fonction publique, les Comités sociaux d'établissement (CSE), CSA, et CST sont des lieux d'action primordiaux.

4.3.1.13

La CFDT revendique la mise en place d'une commission supplétive de lutte contre les discriminations dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. À défaut, elle interpellera annuellement les employeurs pour un état des lieux et des modalités d'action permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. La lutte contre les discriminations doit devenir un sujet de dialogue social pour s'assurer que les processus RH ne soient pas discriminants.

4.3.1.14

Dans les fonctions publiques, la CFDT revendique que cet état des lieux et ces modalités d'action soient communiqués dans le cadre du bilan social.

4.3.1.15

L'État ne peut pas agir seul pour rendre effective la loi contre les discriminations. Les effets d'annonce trouvent leurs limites dans les moyens donnés aux acteurs pour agir sur les territoires.

4.3.1.16

La CFDT revendique, avec les organisations membres du Pacte du pouvoir de vivre, de renforcer les moyens du Défenseur des droits et de l'inspection du travail qui, au côté des représentants du personnel, des associations ou encore des organisations syndicales, pourront agir plus efficacement qu'aujourd'hui dans la lutte contre les discriminations.



4.3.2. AGIR POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

4.3.2.1. Une transformation profonde à opérer

4.3.2.1.1

La CFDT est une organisation féministe. Féministe car nous avons conscience d'évoluer dans une société patriarcale où les stéréotypes continuent, plus ou moins consciemment, d'organiser les relations sociales. La très forte majorité d'hommes dans les lieux de pouvoir illustre cette réalité. Et féministe car nous sommes résolument engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes. **Notre féminisme n'est pas qu'une déclaration. C'est un engagement à traduire en actes.**

4.3.2.1.2

Les femmes représentent la moitié de la population française. Notre combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes est un combat à part entière **qui nécessite**

l'engagement de tous les niveaux de notre organisation et dans tous nos chantiers revendicatifs, y compris en dehors du champ professionnel.

4.3.2.1.3

Pour nous permettre de mesurer l'efficacité des politiques menées et le cas échéant, les réorienter, **la CFDT demandera des données sexuées aux instances professionnelles ou territoriales dans lesquelles elle siège. Les sujets mis en négociation seront également examinés à l'aune de leurs impacts différenciés sur les femmes et les hommes.**

4.3.2.2. Agir sur le travail

4.3.2.2.1

Les violences sexistes et sexuelles n'ont pas leur place au travail, comme nulle part ailleurs. **La Confédération augmentera le nombre de militants formés à la mise en œuvre de mesures de prévention de ces violences, à l'accueil et l'orientation des victimes.** Elle ciblera tout particulièrement les référents harcèlement des CSE et les militants en charge des luttes contre les discriminations dans les différentes fonctions publiques.

4.3.2.2.2


La loi rend obligatoire la désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes dans les CSE. La CFDT revendique l'augmentation des moyens syndicaux à destination de ces élus et de rendre obligatoire les formations leur permettant de tenir cette fonction. Les compétences acquises dans le cadre de ce mandat doivent être identifiées et reconnues.

4.3.2.2.3

La crise sanitaire a souligné que les métiers les moins valorisés et pourtant indispensables à la société étaient majoritairement occupés par des femmes. **La CFDT exige la reconnaissance salariale et la valorisation des compétences auxquelles ces métiers font appel.**

4.3.2.2.4

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été une avancée vers une plus grande transparence.

Il doit éclairer les discussions autour de l'égalité salariale et professionnelle. Pour cela, les éléments de sa construction doivent être fournis aux élus . **La CFDT demande une évaluation de l'index et propose de le faire évoluer pour en améliorer l'efficacité et permettre aux travailleurs et travailleuses de pouvoir comparer leur rémunération. Pour plus d'efficacité et pour éviter les fortes disparités entre établissements d'une même entreprise, la CFDT revendiquera également la possibilité pour chaque CSE de demander le calcul de l'index au niveau de son périmètre.**

4.3.2.2.5

La CFDT revendiquera la mise en place d'outils d'égalité salariale afin d'évaluer les écarts entre les entreprises non soumises à l'index du fait de leur seuil d'effectif.

4.3.2.2.6


Le faible nombre de femmes qui saisissent les organisations syndicales, le Défenseur des droits ou une juridiction pour des inégalités de traitement qu'elles subissent, doit nous alerter. La CFDT communiquera davantage sur son soutien aux travailleuses victimes de discrimination, et notamment sur la possibilité d'engager une action de groupe.

4.3.2.2.7

La question du partage des tâches domestiques et parentales est déterminante pour que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que

les hommes. La double voire la triple journée et la charge mentale qui reposent sur les femmes sont des réalités attestées par de nombreuses études.

4.3.2.2.8

Une première étape vers le changement de mentalité que nous souhaitons consiste à instituer un congé parental et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celui du congé maternité suivant la naissance . Sa prise en charge *a minima*, comme pour le congé maternité, devra être prévue par des dispositions d'ordre public et également faire l'objet d'une négociation dans les entreprises, les branches et les administrations. Pour inciter un partage équitable du congé parental entre les deux parents, la CFDT revendique une revalorisation conséquente de son indemnisation.

4.3.2.2.9

La CFDT renforcera l'expertise mobilisable au sein du réseau AVEC pour faciliter l'accompagnement par des avocats spécialisés sur ce sujet. La CFDT défendra le droit pour les syndicats de se porter partie civile, aux côtés des victimes, dans les procédures pénales traitant de violences sexuelles et sexistes en entreprise, au nom de l'intérêt collectif.

4.3.2.3. Agir sur la CFDT avec la Commission confédérale femmes

4.3.2.3.1

La Commission confédérale femmes (CCF) est l'organe confédéral pertinent pour questionner notre organisation interne sur la place des femmes dans l'organisation. **Elle établira rapidement un diagnostic et**

proposera des pistes d'action à la Commission exécutive et au Bureau national. Elle fera un bilan de l'application et des engagements pris par la CFDT autour de la Charte d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

4.3.3. AGIR POUR L'ENFANCE ET LA PETITE ENFANCE, UN ENJEU D'ÉGALITÉ

4.3.3.1

Trop souvent, l'accès aux modes d'accueil reste pour les parents un parcours dominé par l'angoisse de trouver une place plus que par la détermination d'un choix d'accueil de l'enfant. Ces tensions pèsent plus lourdement sur les femmes, et notamment les cheffes de familles monoparentales.


4.3.3.2

Le mode d'accueil des enfants ne doit plus être un frein à l'épanouissement et la carrière professionnels, ni à l'engagement notamment syndical. La CFDT doit inciter les entreprises à mettre en place des structures d'accueil d'entreprise ou interentreprises.

4.3.3.3

La CFDT revendique l'effectivité du libre choix de mode d'accueil et du droit à l'accueil de l'enfant, droit renforcé pour les familles monoparentales, les familles touchées par le handicap ou en situation d'exclusion. **C'est un droit que la CFDT souhaite opposable aux collectivités territoriales.**

4.3.3.4

Ce droit suppose un développement conséquent des modes d'accueil, tout particulièrement collectifs. Les représentants des travailleurs peuvent être acteurs de la création de modes d'accueil : c'est une action syndicale qui parle aux travailleurs. L'impact des organisations du travail (dimanche, horaires atypiques) sur les amplitudes horaires d'accueil des enfants et donc de ces structures renforce l'importance d'une prise en charge syndicale. **La CFDT incitera à ce que ces structures soient interentreprises et intercommunales pour assurer une solidarité entre bassins de vie et bassins d'emplois, entre petites et grandes entreprises** .

4.3.3.5

Qu'ils soient collectifs ou individuels, la qualité de ces modes d'accueil est fondamentale pour le développement de l'enfant, son accès au langage notamment. Cette qualité dépend du taux d'encadrement des enfants, de la professionnalisation et de la pluridisciplinarité des intervenants, ainsi que de la place laissée aux parents.



4.3.3.6

De fortes inégalités de reste à charge demeurent, parfois en défaveur des familles les moins aisées : la CFDT agira pour qu'une convergence solidaire des restes à charge pour les familles soit pensée.

4.3.3.7

Des structures petite enfance prospèrent sur la pénurie de places, absorbant les financements de la CAF, sélectionnant les parents sur des critères non solidaires et pratiquant des tarifications élevées : **la CFDT revendique que l'ensemble des établissements d'accueil du jeune enfant, y compris les microcrèches, tarifent leurs prestations en fonction du revenu des familles selon le barème national de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).**

4.3.3.8

Aujourd'hui l'aide sociale à l'enfance est un secteur sinistré, ce dont pâtissent les enfants les plus vulnérables et les professionnels du secteur. **Au cours du mandat, la CFDT, en lien avec les fédérations concernées, pèsera pour qu'une réforme structurelle permette d'accueillir et d'accompagner ces enfants au mieux de leurs intérêts, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur autonomie, y compris après leur majorité.** La CFDT se positionnera pour que plus aucune « sortie sèche » n'ait lieu et que les enfants soient correctement accompagnés jusqu'à une vraie insertion.

4.3.4. MILITER POUR LA MIXITÉ SOCIALE

4.3.4.1

La mixité sociale se traduit par la coexistence sur un même espace de groupes sociaux aux caractéristiques diverses. Le contact entre ces groupes peut s'établir dans toutes les sphères de la vie quotidienne, de la crèche et l'école à la maison de retraite, en passant par le lieu d'habitation, de consommation, de loisir et surtout de travail (administration, entreprise, tiers-lieux).

4.3.4.2

La mixité sociale permet à chacun de réinterroger ses représentations sur des groupes sociaux. Elle est ainsi un levier pour prévenir et lutter contre les préjugés et les discriminations.

4.3.4.3

La CFDT est l'organisation qui regroupe en France le plus d'adhérents de statuts, d'origines et de parcours différents. La CFDT est un lieu de la mixité sociale par excellence.

4.3.4.4

Par sa structuration professionnelle et interprofessionnelle, la CFDT favorise les rencontres entre adhérents qui sont autant de femmes et d'hommes riches de leur diversité de parcours de vie.

4.3.4.5

Les temps d'actions, d'échanges et de débats organisés par les structures de la CFDT sont autant d'opportunités de favoriser le brassage entre adhérents de catégories professionnelles diverses et de champs

professionnels divers. Ils sont aussi un pilier de notre démocratie interne et de notre syndicalisme d'adhérents.

4.3.4.6

La mixité sociale dans nos sections syndicales, syndicats et structures interprofessionnelles de proximité est un atout pour légitimer nos revendications. Les structures de la CFDT doivent cultiver cette richesse.

4.3.4.7

La CFDT met en œuvre les moyens pour que l'adhésion à la CFDT soit le point de départ d'un parcours d'émancipation pour toutes les femmes et les hommes qui le souhaitent.

4.3.4.8

La CFDT favorise, notamment par l'accompagnement et la formation, la prise de responsabilité de femmes et d'hommes venus d'horizons divers. La formation initiale ne doit pas être un frein à l'accès au militantisme et aux responsabilités.

4.3.4.9

La CFDT se fixe comme objectif permanent de voir la composition de ses instances professionnelles et interprofessionnelles refléter la mixité sociale de ses adhérents.

4.3.4.10

Cette ambition de mixité sociale s'inscrit aussi dans notre revendicatif politique. Cette dynamique doit permettre à chacun de trouver sa place. Elle doit constituer un socle pour notre cohésion sociale. **La CFDT fera la promotion de la mixité sociale, notamment dans les lieux d'éducation et de formation, dans l'habitat ou les**

transports, dans les loisirs ou la culture, et plus globalement dans l'accès aux services publics 🗣️. Nous en ferons la promotion y compris en prenant nous-même des initiatives et en organisant des événements spécifiques.

4.3.5. S'ENGAGER POUR UNE ÉDUCATION ÉMANCIPATRICE

4.3.5.1

L'École est d'une importance capitale pour l'équilibre de l'enfant, de la famille mais aussi pour l'équilibre de la société. Les impacts des confinements successifs l'ont souligné.

4.3.5.2

L'École et les structures d'éducation populaire préparent les citoyens et les travailleurs de demain. Elles doivent être le lieu de la mixité sociale, de l'inclusion des enfants en situation de handicap, de l'ouverture aux autres, du brassage des cultures, de la fraternité, et de l'égalité et de l'éducation à la citoyenneté tout au long de la scolarité. Elles doivent leur permettre de construire leur esprit critique. Alors que les inégalités croissantes fracturent notre société et minent notre démocratie, alors que nous n'avons certainement jamais eu autant besoin d'elle pour reconstruire le commun, il faudra donner à l'École et aux structures d'éducation populaire les moyens de tenir leur promesse d'émancipation.

4.3.5.3

Malgré l'engagement des travailleurs qui œuvrent au quotidien pour donner à tous les élèves l'accès à la réussite scolaire, l'École et plus largement le système éducatif, ploie sous les inégalités. En 2022, l'orientation professionnelle et la réussite scolaire sont encore largement conditionnées par l'origine sociale et géographique. Cette assignation est une souffrance et une injustice insupportable vécue hier et aujourd'hui par des millions de jeunes en France et par leur famille. **La Confédération, en lien avec les fédérations concernées, pèsera auprès du Parlement et du gouvernement pour que l'École retrouve les moyens de tenir ses promesses.**

4.3.5.4

Pour assurer ses missions sur l'ensemble du territoire et auprès de tous les élèves, l'Éducation nationale doit renforcer l'attractivité de ses métiers, et tout particulièrement revaloriser les rémunérations et améliorer les conditions de travail de tous les agents. La formation continue et l'écoute des agents sont aussi nécessaires. Les agents dépendant de la fonction publique territoriale

intervenant auprès des élèves doivent être également concernés.

4.3.5.5

Nous devons faire de la formation initiale un pilier de notre stratégie pour plus d'égalité. Elle doit s'inscrire dans notre action pour la formation tout au long de la vie.

4.3.5.6

Chaque élève doit être accompagné dans ses choix, découvrir l'étendue des possibilités qui s'offrent à lui et pouvoir s'affranchir de prédispositions sociales qui ne devraient pas avoir une influence sur ses projets. **Pour permettre à tous les jeunes de tracer leur voie, nous affirmons que l'accompagnement des parcours, l'efficacité du conseil en orientation sont essentiels. Les moyens et l'organisation du système éducatif doivent prendre en compte cet enjeu majeur.**

4.3.5.7

Au déterminisme social s'ajoute celui du genre. Les stéréotypes pèsent encore lourd dans l'orientation des jeunes. Certaines filières, notamment celles liées au numérique et à l'informatique, sont désinvesties par les femmes quand d'autres, comme celles liées au « prendre soin », sont très peu investies par les hommes. **La CFDT mènera un travail pour identifier les biais et contribuer à garantir à chacun et chacune un égal accès à ces tous les parcours** 🗣️.

4.3.5.8

Collégiens et lycéens doivent faire des choix - parfois décisifs - dans leur orientation, sans toujours avoir suffisamment d'éléments pour former des choix éclairés. Faciliter les interactions avec le monde professionnel doit leur permettre de découvrir le monde du travail dans sa diversité, d'ouvrir leur panel de réflexion et de faire un choix éclairé pour leur avenir. Ces périodes de découvertes doivent être multipliées, notamment entre la 4^{ème} et la terminale. C'est aux établissements scolaires d'accompagner les élèves et leur famille dans la réalisation de ces périodes de découverte.



4.3.5.9

Pour ce faire, il faut que les entreprises et les administrations changent de paradigme et ne fassent plus de l'accueil de jeunes stagiaires y compris ceux qui sont en situation de handicap un supplément d'âme, mais bien un moyen, dans l'intérêt de tous, de préparer l'avenir. **Les entreprises et administrations doivent organiser un accueil de qualité des stagiaires. Au-dessus de 300 salariés ou agents, cette exigence d'accueil doit devenir une obligation, et les entreprises de moins de 300 salariés doivent y être fortement incitées. Cette obligation pourrait aussi passer par un pourcentage de stagiaires dans l'entreprise.**

4.3.5.10

La CFDT est un réseau d'adhérents de plus de 600 000 travailleurs de tous secteurs professionnels. **Valorisons ce réseau en l'organisant et en le mettant au service de ceux qui n'en ont pas, notamment lors de la recherche d'un stage ou d'un apprentissage. Des expérimentations, comme « Job à la carte », ont déjà été menées par nos structures notamment interprofessionnelles : nous devons nous appuyer sur ces initiatives et les modéliser pour les développer.**

4.3.5.11

La formation initiale et les diplômes déterminent en principe l'entrée dans le monde du travail et pèsent par la suite dans le parcours professionnel de chacun. Si la CFDT considère légitime que les jeunes puissent valoriser leur formation initiale, cette dernière ne doit pas être la seule condition de la réussite. Elle ne doit pas non plus être une contrainte pour la suite.

4.3.5.12

Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il doit être possible et même légitime de pouvoir reprendre ses études après les avoir interrompues, et de pouvoir changer de voie professionnelle à tout moment. Ce principe existe déjà (par la formation continue notamment), mais devra être renforcé et facilité dans la pratique par un accompagnement adapté. Au sein de la formation initiale, parce que les jeunes mesurent inégalement les choix de parcours à emprunter, il faut maintenir et faire évoluer les passerelles.

4.3.5.13

L'enseignement supérieur joue un rôle clé dans l'accès à la formation et aux connaissances. Il est un puissant facteur d'émancipation si on le rend accessible au plus grand nombre. Pour la CFDT, cela passe par l'ancrage territorial de l'enseignement supérieur public, un investissement dans les pratiques et les moyens pédagogiques et par un financement équitable des différentes filières, sélectives ou non.

4.3.5.14

La crise sanitaire a rappelé douloureusement que l'enseignement supérieur joue un rôle essentiel d'accueil, d'accompagnement et d'insertion des étudiants. L'enseignement supérieur doit aussi être soutenu comme lieu de la vie étudiante, qui participe à la formation de la personne et à la socialisation.

4.3.5.15

L'École est au cœur de notre système éducatif mais elle n'en est pas l'unique acteur. Le sport, les arts, la lecture, etc., ces pratiques contribuent autant au développement et à l'épanouissement de chacun. **La CFDT revendique l'accès à la culture pour tous.**

4.3.5.16

Pour valoriser et organiser au mieux les temps de vie extrascolaire et périscolaire, la CFDT encourage à un dialogue structuré dans les territoires, entre les structures d'enseignement relevant de différents ministères et les collectivités locales, en partenariat avec les organisations syndicales et les associations. Pour que ces temps de formation, de développement culturels, artistiques et sportifs nécessaires à l'émancipation soient opérationnels, la CFDT expertisera la mise en place de pôles éducatifs de territoire. Ces espaces pourraient être de véritables lieux d'expression de démocratie participative et de construction individuelle et collective.

4.3.5.17

Ces temps sont aussi le lieu de la mixité sociale et de l'émancipation de chacun et chacune. **Dans leur organisation, nous devons veiller à ce qu'aucune catégorie sociale n'en soit exclue.**

4.3.5.18

Ces activités sont aussi des temps pour l'inclusion de chacun. Dans leur organisation, nous devons veiller à ce qu'aucun enfant et adolescent, du fait de son handicap et de l'absence d'aménagement et de transport adapté, n'en soit exclu.

4.3.5.19

À toutes ces problématiques s'ajoutent l'indispensable rénovation des bâtis scolaires, condition d'un accès décent à la scolarisation. Cette situation est particulièrement criante dans les Outre-mer, mais aussi dans certains territoires de France métropolitaine.

4.3.6. GARANTIR AUX MIGRANTES ET AUX MIGRANTS L'ACCÈS AUX DROITS

4.3.6.1

Les immigrés et les migrants travaillent, vivent, consomment, interagissent dans la société. Comme l'ensemble de la population, ils ne représentent pas un bloc de personnes aux parcours de vie homogènes. Comme l'ensemble de la population, ils ne se définissent pas par une seule caractéristique qui serait leur statut d'immigré, mais par les multiples facettes qui fondent une identité.

4.3.6.2

Pour pouvoir prendre en compte cette variété de parcours et de caractéristiques, **chaque situation migratoire doit être pensée comme génératrice de droits associés à la situation des personnes migrantes** : droit d'asile, regroupement familial, droit des étrangers qui étudient en France, etc. Cette conception de droits « circonstanciés » est celle de la législation française actuelle. **Il faut la réaffirmer face à la tentation de réduire le périmètre des droits à migration aux seuls réfugiés. Il faut surtout l'enrichir en intégrant des situations nouvelles ou potentielles, comme le droit des déplacés climatiques.**

4.3.6.3

La CFDT revendique une véritable politique d'insertion de celles et ceux qui ont obtenu le droit de résider sur notre territoire. Cela nécessite d'organiser un accompagnement global sur les questions d'hébergement, d'éducation, de santé et de travail. Cela nécessite de repenser l'accueil des demandeurs d'asile et notamment de résorber les campements insalubres dans lesquels tentent de survivre nombre d'entre eux, ou encore d'améliorer la prise en charge – dans l'intérêt supérieur de l'enfant – des mineurs isolés étrangers.

4.3.6.4

Pour construire ce droit, **l'État doit systématiser le recours à l'expertise de ceux qui travaillent au plus près des questions migratoires** et notamment les personnels des préfectures, les travailleurs sociaux, les personnels de santé, les policiers, les personnels de l'Éducation nationale, mais aussi les travailleurs et bénévoles des associations de soutien aux droits des personnes réfugiées et migrantes.

4.3.6.5

Pour appliquer ce droit, la CFDT revendique des moyens humains et financiers afin de permettre aux personnels d'exercer leurs missions sans renier leurs valeurs et afin d'assurer l'accès aux préfectures pour les personnes migrantes dans le respect de leurs droits.

4.3.6.6

Pour une personne étrangère, l'adhésion à la CFDT doit faciliter l'accès à la connaissance de ses droits et plus globalement l'accès aux droits. **Il nous appartient, dans la prochaine mandature, de rendre notre syndicalisme plus ouvert et attractif pour les migrants**, et plus globalement pour toutes les personnes pour qui notre syndicalisme serait le plus utile. C'est un enjeu pour les migrants que d'être soutenus par la CFDT ; et c'est un enjeu pour la CFDT que de pouvoir être représentative et légitime pour les migrants.



5. UNE CROISSANCE AU SERVICE D'UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

5.1. Une transition juste	85
5.2. Faire de la transition juste un sujet syndical	85
5.2.1. Un nouveau modèle de développement à promouvoir	86
5.2.2. De nouvelles stratégies de filières, de nouvelles stratégies industrielles	87
5.2.3. Articuler les enjeux de territoires et de filières	88
5.2.4. Des équipes CFDT mobilisées pour sécuriser l'emploi et accompagner les travailleurs et les travailleuses	89
5.2.5. Actualiser l'approche responsabilité sociale des entreprises et des organisations	90
5.2.6. Faire de l'intelligence artificielle et de la transformation numérique des opportunités	91
5.3. Financer l'action publique	91
5.3.1. Une fiscalité plus juste	91
5.3.2. Un impôt plus progressif	92
5.3.3. Faire contribuer les patrimoines les plus élevés	93
5.3.4. Moderniser enfin la fiscalité locale	94
5.3.5. Une fiscalité des entreprises plus équitable et plus favorable à l'activité	94
5.3.6. Redonner du sens à la dette publique	94
5.4. Une nouvelle grille de lecture de la mondialisation	95
5.4.1. Un multilatéralisme bousculé à réinterroger	95
5.4.2. Des régulations à opérer au regard de nos standards écologiques et sociaux	96
5.4.3. De l'interdépendance à la solidarité	97
5.5. Des leviers européens à saisir pour changer la vie des travailleurs et des travailleuses	97
5.5.1. Une Europe sociale à renforcer	98
5.5.2. Une gouvernance économique européenne au service du progrès social et environnemental	98
5.5.3. Une Europe moteur de la transition juste	99

5.1. UNE TRANSITION JUSTE

5.1.1

Depuis de nombreuses années, la CFDT est attachée aux principes du développement durable, qui articulent l'économique, l'écologique et le social par la démocratie. Elle est résolument engagée en faveur de la transition écologique au sein de la CSI et de la CES comme avec ses partenaires du Pacte du pouvoir de vivre. Elle a la ferme conviction qu'une transition juste est possible. Mais qu'est-ce qu'une transition juste ?

5.1.2


Le risque d'un changement climatique catastrophique, les pertes de biodiversité, l'épuisement des ressources naturelles, les dommages dus aux pollutions et la nécessité d'une transition écologique rapide se sont globalement imposés dans les esprits. Malheureusement, cela ne se traduit pas encore suffisamment en actes. Face à la crainte d'une décarbonation douloureuse de l'économie, les gouvernements peinent à construire les consensus permettant d'engager des politiques efficaces autour desquelles l'ensemble des acteurs pourraient se mobiliser.

5.1.3

Contenir le réchauffement climatique et affronter ses conséquences les plus graves impose un gigantesque effort de transformation de nos économies et de nos sociétés : renouvellement des infrastructures, transformation des processus de travail et de production, mutation des modes de consommation, de transport, aménagement du territoire, etc. La perspective inquiète en raison de son coût social et économique, mais aussi parce que le monde qui va émerger de cette reconstruction est encore indéchiffrable.

5.1.4

La transition sera juste si le poids des mutations en cours et à venir est équitablement réparti, afin de permettre à tous d'y adhérer : citoyens, travailleurs, consommateurs, entreprises, investisseurs. Cela implique

d'abord d'anticiper les mutations à venir, d'accompagner les secteurs et les travailleurs exposés, de développer les compétences nouvelles . Cela implique aussi de mobiliser et réorienter les ressources financières privées en faveur des investissements et accompagnements indispensables. Cela implique enfin une réhabilitation de l'action publique et donc de l'impôt, outil irremplaçable de mutualisation et de redistribution.

5.1.5

Mais la transition sera juste surtout si le monde qui s'y bâtit est un monde plus juste que le monde actuel, plus équitable, plus centré sur l'humain, plus respectueux des travailleurs, plus porteur de progrès social, plus économe, plus habitable et propice à la biodiversité. Les réticences devant la transition écologique ne seront surmontées que si nous sommes capables de rendre désirable ce vers quoi nous allons. **La transition juste, ce n'est pas seulement la justice dans la transition, c'est surtout la transition vers un monde plus juste.**

5.1.6

Enfin, pour être juste, la transition doit être démocratique, elle doit même s'accompagner d'un surcroît de démocratie. La voix de chacun doit pouvoir être entendue, en particulier la voix des plus défavorisés, parce que personne ne doit être sacrifié dans le processus de mutation qui s'annonce, et parce que chacun doit pouvoir peser dans la construction du monde de demain. Plus encore, la transition doit être négociée à tous les échelons où elle impactera les citoyens et les travailleurs (filiales, territoires, entreprises). **La transition ne peut être juste si elle est imposée de façon technocratique ou autoritaire. Elle naîtra d'un compromis démocratique mobilisant tous les acteurs :** État, collectivités territoriales, société civile, entreprises, et chacun d'entre nous.

5.2. FAIRE DE LA TRANSITION JUSTE UN SUJET SYNDICAL

5.2.0.1

La CFDT fait de la transition juste une priorité syndicale. L'urgence écologique ne peut ni ne doit laisser personne indifférent. Elle affecte l'économie, le social, la production, les modes de vie, l'aménagement du territoire qui doivent donc être pensés ensemble. Une réflexion large qui doit être tournée vers l'action, ce que la CFDT a toujours su faire.

5.2.0.2

Il est indispensable que les militants et notamment les représentants syndicaux s'emparent des questions liées à la transition écologique et pèsent sur l'évolution des métiers et des compétences, sur les formations, sur l'organisation du travail ainsi que sur les orientations stratégiques à tous les niveaux.



5.2.0.3

Dans les entreprises et administrations, notre réseau militant est un levier de transformations économiques,

écologiques et sociales. Il nous faut réussir à le mobiliser. Le réseau des « sentinelles vertes » est un bel exemple 📣.

5.2.1. UN NOUVEAU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT À PROMOUVOIR

5.2.1.1

Nous devons transformer nos modes de production, de travail, de déplacement, de consommation et de vie par la sobriété, l'efficacité énergétique, l'éco-conception, l'économie circulaire. Pour cela, nous devons nous appuyer sur l'innovation, la formation, la recherche, mais aussi et la planification stratégique des transformations à opérer. Nous devons également promouvoir les modèles agricoles respectueux de la biodiversité et de l'humain. Nous pourrions ainsi réduire l'utilisation des ressources non renouvelables, l'impact sur la biodiversité et les rejets dans l'environnement.

5.2.1.2

Viser une neutralité carbone en 2050 nous impose dès aujourd'hui d'anticiper la production d'énergie à cet horizon. Avec l'arrêt des énergies fossiles (charbon, pétrole et gaz), une hausse de la production d'électricité est à anticiper malgré les indispensables efforts en termes de sobriété et d'efficacité. Il faudra donc diversifier nos sources de production énergétique non carbonées notamment par le développement des énergies renouvelables sans enfermer les générations futures dans des choix contraints. C'est aussi une question d'indépendance énergétique. La transition écologique ne doit pas conduire à la construction de surcapacité nucléaire. 📣

5.2.1.3

Si la transition écologique de notre modèle économique est inéluctable, l'avenir qu'elle annonce reste indéterminé. Nul ne sait aujourd'hui quelles seront les bonnes réponses technologiques et organisationnelles de demain. À tous les niveaux (européen, national, territorial, entreprises), il faut donc à la fois tracer le cap de la neutralité carbone à l'horizon 2050 et de la préservation de la biodiversité tout en gardant la souplesse nécessaire pour s'adapter aux innovations technologiques et sociétales du futur.

5.2.1.4

Pour cela, la CFDT appelle de ses vœux l'émergence d'un nouveau modèle de développement respectueux du vivant, sobre et efficace sur le plan énergétique, soutenable en ce qui concerne la consommation de

matières premières, et qui s'appuie sur des emplois de qualité.

5.2.1.5

Ce nouveau modèle économique doit être centré sur l'humain, c'est-à-dire sur la production du bien-être individuel et collectif : la santé, l'éducation, l'alimentation, la mobilité, le soin, la sécurité, le lien social ou interpersonnel. Il ne s'agit ni de prôner l'ascétisme ni de rêver à une économie immatérielle, mais de produire en priorité ces biens et services qui n'étaient considérés jusqu'à présent que comme des sous-produits de la richesse matérielle.

5.2.1.6

Ce nouveau modèle de développement passe par un investissement dans la recherche scientifique et l'enseignement supérieur pour transformer les modes de production et de consommation, mais aussi pour diffuser dans la société des compétences propices à l'innovation. L'investissement dans la recherche doit encourager la coopération entre les laboratoires, qu'ils soient publics ou privés. **Il doit aussi intégrer les sciences sociales**, fondamentales pour mieux comprendre la société comme les individus, et donc orienter notre destin commun.

5.2.1.7

Ce nouveau modèle de développement implique de s'appuyer sur des modes de financements responsables, intégrant des enjeux environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance. **Cela signifie d'adopter des budgets publics ambitieux du point de vue social et environnemental, de conditionner les aides publiques, d'adopter des règles de marchés publics exigeantes, d'augmenter les moyens d'intervention des banques publiques d'investissement au service de la transition écologique juste.** En complément, il est nécessaire de construire une finance durable en s'appuyant sur la promotion et la bonne gouvernance de l'Investissement socialement responsable (ISR) et en construisant une véritable taxonomie sociale et environnementale (classement des activités selon leurs impacts sociaux et environnementaux) améliorant l'impact positif de la finance sur la société.

5.2.1.8

Ce nouveau modèle de développement ne tourne pas le dos à l'entreprise ni à l'industrie. Transformer nos modes de production, ce n'est pas tant produire moins que produire autrement, produire mieux et surtout produire autre chose – produire des services, produire de l'usage, produire de l'accès, produire du durable et du réemploi. La capacité d'organisation collective, de rationalisation, d'investissement et d'innovation que recèle notre tissu d'entreprises doit être mise au service de cette reconstruction de notre économie et peut jouer un rôle moteur pour faire émerger les technologies soutenables et les procédés industriels résilients du futur.

5.2.1.9

Ce nouveau modèle de développement suppose de revenir sur l'éclatement excessif des chaînes de valeur. La production d'usages, de services, de bien-être demande plus d'interactions, de proximité, de coopération entre les différentes étapes de la production, entre les entreprises d'une même filière ou d'un même territoire. Elle valorisera plus la coopération et moins la concurrence.

5.2.1.10

Ce nouveau modèle de développement suppose également de reconsidérer la place des travailleurs dans l'entreprise. Porteurs de compétences et donc d'innovations, capables d'améliorations organisationnelles s'ils sont impliqués dans le dialogue professionnel, capables d'investissement et de mobilisation s'ils sont écoutés dans le dialogue social, les travailleurs déterminent le potentiel d'anticipation et d'adaptation des entreprises.

5.2.1.11

Pour obtenir l'adhésion du plus grand nombre à une transition juste, il est indispensable que les militants attachent une attention particulière à la diversité des attentes des travailleurs notamment dans le cadre des Plans de mobilité. La transformation des modes de transport ne doit pas avoir pour conséquence de créer des territoires enclavés, de l'entre soi ou bien encore des transports réservés aux plus aisés.

5.2.1.12

Un nouveau modèle de développement suppose enfin de nouveaux indicateurs pour conduire les politiques économiques. La croissance n'est pas en elle-même une solution aux inégalités, à la pauvreté ou aux désordres environnementaux. Le pilotage économique et l'évaluation des politiques publiques ne peuvent avoir pour seule boussole le Produit intérieur brut (PIB). Ils doivent aussi être orientés par les nouveaux indicateurs de richesse définis par la loi Sas de 2015 (éducation, santé, inégalités de revenu, biodiversité, etc.), déclinés en sous-indicateurs (territoire, genre, tranche d'âge, catégories socioprofessionnelles [CSP]) comme le préconise le Cese.

5.2.1.13

De la même manière, il faut peser sur le pilotage et le développement des entreprises en s'investissant dans la réforme des normes comptables tel que préconisé dans la résolution de Rennes. **Si l'intégration de critères environnementaux est devenue nécessaire, elle n'a de sens qu'associée systématiquement à l'intégration de critères sociaux.** La CFDT y veillera.

5.2.2. DE NOUVELLES STRATÉGIES DE FILIÈRES, DE NOUVELLES STRATÉGIES INDUSTRIELLES

5.2.2.1. Des mutations à anticiper, des opportunités à saisir

5.2.2.1.1

L'ensemble de nos filières va être impacté par ces transformations. Certaines le seront davantage, notamment en nombre d'emplois et devront redéfinir leur raison d'être, réorienter leurs activités, réinventer leurs procédés de fabrication, leurs débouchés, leurs approvisionnements, leurs finalités. Elles devront aussi réinterroger le contenu des emplois, les compétences associées, les conditions de travail.

5.2.2.1.2

Pour la CFDT, l'adaptation au changement climatique recèle des opportunités de création d'emplois (rénovation énergétique, production d'énergie renouvelable, filières alimentaires ancrées dans nos territoires, développement des pratiques agricoles bio, adaptation des types de cultures, infrastructures, etc.), souvent non délocalisables et potentiellement qualifiés. **Ces opportunités doivent être davantage saisies et transformées en emplois. Il faut construire à cette fin des stratégies collectives ambitieuses** 🗣️.



5.2.2.1.3

Le solde entre le volume d'emplois détruits et le volume d'emplois créés par la transition écologique n'a pas de raison, a priori, d'être négatif. Il le sera pourtant sans l'engagement de tous, dès à présent, dans ces

stratégies de transformation, en mobilisant les investissements nécessaires, en ajustant ou en créant les filières de formations nécessaires, tout en sécurisant les travailleurs. Le principal risque est celui que nous fait courir l'inertie collective.

5.2.2.2. Une transition à planifier

5.2.2.2.1

Au-delà des filières, ce sont les chaînes de valeur qui vont être reconfigurées. Cela nécessite d'avoir une vision globale des évolutions à court, moyen et long terme. **Le Conseil national de l'industrie doit être un lieu de consolidation de cette vision, à partir des travaux des comités stratégiques de filières.** Mais le sujet dépasse la seule question industrielle. La transition écologique va faire émerger une économie de production de l'usage davantage que de production de biens. L'imbrication entre biens et services, déjà à l'œuvre, va s'amplifier.

5.2.2.2.2

Les filières devront prévoir la recherche de nouvelles sources d'approvisionnement (en particulier via le développement du recyclage, de l'écoconception et de l'économie circulaire) ; le stockage (ou tout autre dispositif permettant de sécuriser l'accès à des stocks durables) ; la réorganisation des chaînes de production et logistiques.

5.2.2.2.3

La transition écologique va concerner tous les métiers. Notre vulnérabilité en termes de compétences doit donc également être anticipée et cartographiée, afin d'accompagner les travailleurs dans l'acquisition de nouvelles compétences ou de compétences transversales qui leur permettront de faire face à l'évolution de leurs métiers.

5.2.2.2.4

Afin d'anticiper ces transformations, les vulnérabilités associées et les investissements indispensables pour y parvenir, **la CFDT revendique une planification**

stratégique de la transition écologique, permettant de programmer les évolutions, les moyens et les mesures d'accompagnement, dans le cadre d'un dialogue multi-parties prenantes, tel que défini par le Grenelle de l'environnement :

5.2.2.2.5 Au niveau national, **en articulant les travaux** du Haut Conseil pour le climat, du Haut-Commissariat au plan, du Conseil national de l'industrie (CNI), du Cese et des services de l'État (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques [Dares], Direction générale du Trésor, Direction générale des entreprises [DGE], etc.) et du Haut Conseil de l'emploi et des transitions revendiqué par la CFDT dans la partie 3.

5.2.2.2.6 Au niveau territorial, **en organisant un travail croisant les enjeux des filières et des territoires,** qui doit viser l'émergence de véritables écosystèmes industriels territoriaux, notamment en s'appuyant sur les travaux des Ceser, des observatoires des métiers et qualifications des branches professionnelles et des conférences sociales régionales.

5.2.2.2.7 Au niveau des filières, **en transformant leurs comités stratégiques (CSF)** en outils d'anticipation, de prospective et d'organisation des transitions professionnelles ↩️.

5.2.2.2.8 Au niveau des branches et des entreprises, **à travers la négociation d'accords de la transition juste** permettant d'organiser les évolutions de l'activité, l'acquisition de nouvelles compétences, notamment transverses pour les travailleurs, et le cas échéant les transitions professionnelles tout en donnant de la visibilité aux sous-traitants de l'entreprise sur les transformations à anticiper.

5.2.3. ARTICULER LES ENJEUX DE TERRITOIRES ET DE FILIÈRES

5.2.3.1

La transition doit se décliner en croisant les approches sectorielles et territoriales. C'est ainsi que nous pourrions apporter des réponses aux problèmes concrets des travailleurs et des citoyens. C'est aussi une façon d'éviter le développement d'inégalités territoriales

et la désertification des territoires Le niveau d'action territorial est d'ailleurs pertinent pour construire des actions multipartites associant les organisations syndicales et patronales, l'État, les territoires, les ONG et les parlementaires.

5.2.3.2

La CFDT appuiera dans chaque région l'élaboration d'un diagnostic partagé croisant les approches sectorielles et territoriales afin d'anticiper les reconversions induites par la transition écologique. Le CV de territoire qui permet d'identifier les compétences collectives du territoire par-delà la somme des compétences individuelles des personnes qui y travaillent pourra être utilisé ↩️.

5.2.3.3

Pour soutenir cette démarche d'initiatives au croisement des territoires et des filières, la CFDT expertisera la création d'un fonds d'innovation territorial pour financer les investissements et solutions innovantes, et conditionner leur obtention à leurs retombées sociales et environnementales.

5.2.3.4

Pour ne pas grever leur potentiel de transformation et de modernisation, certains secteurs et entreprises doivent continuer à bénéficier d'aides publiques. La CFDT revendique la création d'un fonds pour aider les PME connaissant des difficultés liées à la transition écologique.

5.2.3.5

La CFDT propose de concevoir une aide ponctuelle pour soutenir les recrutements ou le repositionnement des salariés dont l'activité est en phase de reconversion. Cette aide, en crédit d'heures de formation, devra être modulée selon le profil des personnes (afin de favoriser l'emploi des seniors ou des personnes éloignées de l'emploi) et de la situation de l'entreprise.

5.2.3.6

Dans les régions et au sein des collectivités locales plus largement (Établissements publics de coopération intercommunale [EPCI], métropoles), la CFDT cherchera à s'impliquer dans les travaux de définition de politiques territoriales structurantes pour favoriser une transition juste, à travers les Ceser, les conseils de développement, les conférences sociales régionales ou toutes autres instances.

5.2.3.7

Pour favoriser cette coordination voire l'impulser, les unions régionales et les fédérations professionnelles CFDT devront également s'organiser pour croiser leurs expertises.

5.2.3.8

Les militants doivent être armés sur les questions économiques, avoir connaissance des atouts et faiblesses des filières et des opportunités sur leurs territoires. Le dispositif d'accompagnement des structures fédératives *Mathématiques de l'emploi* est l'un des outils pertinents à mobiliser.

5.2.3.9

Des partenariats avec les acteurs associatifs et membres du Pacte du pouvoir de vivre pourront être envisagés dans les territoires, dans un souci de complémentarité, d'expertise et d'action, en s'inspirant du rapport établi avec le soutien de Syndex par la FGMM et la Fondation pour la Nature et l'Homme sur la filière automobile et l'électrification des véhicules.

5.2.4. DES ÉQUIPES CFDT MOBILISÉES POUR SÉCURISER L'EMPLOI ET ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

5.2.4.1

La transition écologique doit devenir un sujet syndical à part entière. Nous devons créer le rapport de force nécessaire pour être partie prenante des transformations nécessaires et garantir aux travailleurs un avenir plus serein et plus juste.

5.2.4.2

Les citoyens sont de plus en plus nombreux à prendre conscience du péril écologique et climatique. Beaucoup s'interrogent sur notre capacité collective à y faire face. Nous devons apporter des réponses à leur craintes en sécurisant cette transition. Beaucoup de travailleurs souhaitent également prendre part activement à ce changement, agir pour ne pas subir et

contribuer à un projet commun. Notre syndicalisme doit pouvoir leur proposer des moyens d'action. Fidèle à ses valeurs d'émancipation, la CFDT doit leur donner les leviers pour agir. **Durant cette mandature, les organisations CFDT devront répondre à cette attente, être novatrices et faire connaître notre engagement sur le sujet de la transition écologique.** C'est en apportant la preuve de notre utilité que nous pourrons convaincre toujours plus de travailleurs de nous rejoindre. **Nous continuerons de nous impliquer dans les journées *Au travail pour le climat* sur les lieux de travail et dans les territoires.**



5.2.4.3

Pour faciliter l'appropriation des enjeux de la transition écologique et sociale par les représentants des salariés, **les élus des CSE, CSA ou CST doivent pouvoir bénéficier dans la première année de leur mandat d'au moins une journée de formation obligatoire, y compris par le biais de formations communes aux partenaires sociaux de l'entreprise.** Ces formations devront être financées par l'employeur.

5.2.4.4

Nous devons en interne aussi organiser l'accompagnement des élus CFDT pour se saisir de ces nouveaux sujets de négociation ↩️.

5.2.4.5

Les moyens attribués au dialogue social doivent être renforcés, via une hausse du plancher d'heures de délégation pour les titulaires du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus comme pour les délégués syndicaux chargés de négocier sur la Gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP).

5.2.4.6

Pour les entreprises ou administrations les plus impactées par la transition écologique, la CFDT revendique également la mise en place obligatoire d'une commission environnement au sein des CSE, CSA ou CST.

5.2.4.7

Au-delà de ces outils, le dialogue stratégique sur la transition doit être renforcé au sein de l'entreprise. L'instauration progressive d'un « *Say on climate* » (vote

des actionnaires sur la stratégie climatique des entreprises cotées) lors des conseils d'administration, est un premier pas dans ce sens que la CFDT souhaite étendre. **Elle soutiendra de même la création d'un « *Say on just transition* »,** une obligation de discuter les mesures de transition lors des assemblées générales des grandes entreprises en associant les représentants des salariés ↩️.

5.2.4.8

Les entreprises ayant bénéficié d'aides publiques doivent, en contrepartie, réduire leurs émissions de gaz à effet de serre de manière à ce que la France puisse tenir ses objectifs de neutralité carbone ou de l'agenda 2030. **La CFDT revendique l'avis conforme du CSE sur l'utilisation des aides publiques** notamment pour permettre aux représentants du personnel de s'assurer de l'anticipation des conséquences économiques, écologiques et sociales de la trajectoire carbone de l'entreprise dans la transition écologique ↩️.

5.2.4.9

Dans les entreprises dont l'activité est menacée du fait de l'urgence écologique (secteur des énergies fossiles par exemple), le CV de site doit être un outil à la main des CSE afin d'anticiper les stratégies de résilience possible pour le collectif de travail, notamment dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

5.2.5. ACTUALISER L'APPROCHE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS

5.2.5.1

La Responsabilité sociétale des entreprises et des organisations (RSE/RSO) constitue un levier vers un nouveau modèle de développement durable. Elle doit être mobilisée de façon plus systématique.

5.2.5.2

Les salariés et leurs représentants doivent être associés à la RSE/RSO, via notamment leur participation à l'élaboration des plans de vigilance, la prise en compte de leur avis sur le rapport de durabilité des entreprises, leur association au choix des critères et au suivi des achats responsables. La CFDT militera pour favoriser la négociation d'accord RSE/RSO dans les entreprises et administrations.

5.2.5.3

La CFDT propose également d'abaisser à 50 salariés le seuil des entreprises devant produire un bilan de leurs émissions en gaz à effet de serre actuellement à 500, pour les engager dans une démarche de réduction de ces émissions. Afin d'éviter le transfert de responsabilité environnementale, la CFDT réclamera par ailleurs que les entreprises donneuses d'ordre intègrent systématiquement dans leur bilan carbone les activités qu'elles confient à leurs sous-traitants.

5.2.5.4


Les marchés publics constituent l'un des leviers les plus puissants pour intégrer un cahier des charges exigeant des normes sociales et environnementales et ainsi entraîner toute la chaîne de valeur dans une démarche

RSE. Cette démarche doit d'ailleurs se généraliser pour l'ensemble des entreprises et des administrations à travers des politiques d'achats responsables.

5.2.6. FAIRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES OPPORTUNITÉS

5.2.6.1

L'intelligence artificielle tout comme la transformation numérique offrent de véritables opportunités, car elles transforment les modes de production de l'entreprise, et peuvent par exemple, favoriser le tri des déchets, prédire le comportement des matériaux, optimiser la gestion de l'énergie. Encore faut-il que les logiques d'optimisation permises par le numérique placent les questions sociales et environnementales comme prioritaires. La transformation numérique peut aussi

impacter négativement l'environnement. Il faut désormais prendre en compte l'impact des infrastructures informatiques, des déchets numériques et de la consommation d'énergie sur le climat. Cela nécessite de transformer nos pratiques individuelles et collectives comme nos modes de production (écoconception, recyclage, économie circulaire ), et d'en faire un sujet de dialogue économique, social et environnemental.

5.3. FINANCER L'ACTION PUBLIQUE

5.3.1. UNE FISCALITÉ PLUS JUSTE

5.3.1.1. Consentir à l'impôt

5.3.1.1.1

Pour faire face aux défis environnementaux, pour préparer l'avenir, mais aussi pour réparer une société fracturée, la CFDT estime que l'action publique est indispensable. **Elle réaffirme donc la nécessité de prélèvements obligatoires, adaptés aux différents revenus et patrimoines, à hauteur de nos besoins collectifs.**

5.3.1.1.2

L'idée d'un « ras-le-bol fiscal » général et indifférencié occulte en fait une demande de justice dans la répartition des efforts et le besoin de retrouver le sens des prélèvements obligatoires, d'identifier leurs objectifs et leur cohérence. C'est en redonnant du sens aux prélèvements collectifs que nous rétablirons le consentement à l'impôt. Cela passe aussi par plus de pédagogie et de transparence, légitimement attendues par les contribuables.

5.3.1.1.3

L'impôt est au cœur du pacte démocratique : il est la concrétisation de l'idée de bien commun, en même temps qu'il est un moment privilégié d'organisation de la décision collective.

5.3.1.1.4

Pour la CFDT, il est temps de repenser notre fiscalité en mettant de côté les vieilles croyances qui ont affaibli ces dernières années le consentement à l'impôt et, au-delà, la capacité d'action publique.



5.3.1.2. Requestionner les avantages familiaux pour plus de justice

5.3.1.2.1

Les avantages familiaux ont historiquement été pensés sur un modèle de famille qui privilégie la mono-activité dans le couple, et bien souvent celle de l'homme. La multiplicité des formes de familles, la monoparentalité, et nos ambitions d'égalité entre femmes et hommes invitent à questionner ces avantages.

5.3.1.2.2

La CFDT revendique que la totalité des prestations sociales puissent être partagées équitablement entre les deux parents en cas de résidence alternée après leur séparation.

5.3.1.2.3

Ainsi la CFDT propose de remplacer le quotient familial par un forfait par enfant, et d'ouvrir les allocations familiales, dès le premier enfant.

5.3.1.2.4

Par ailleurs, la CFDT revendique également la fin du quotient conjugal.

5.3.1.3 Renforcer le contrôle de l'acquittement de l'impôt

5.3.1.3.1

La CFDT revendique que les moyens dédiés aux administrations en charge de ce contrôle soient largement renforcés, notamment en termes de moyens humains et d'outils technologiques.

5.3.1.3.2

La CFDT réaffirme également la nécessité pour l'État de garantir les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la juste contribution de chacun et permettre à l'impôt d'avoir l'efficacité visée et le rendement attendu.

5.3.2. UN IMPÔT PLUS PROGRESSIF

5.3.2.1. Un impôt plus juste est aussi plus efficace

5.3.2.1.1

Bien des réformes fiscales antérieures ont été fondées sur l'idée que la baisse des prélèvements obligatoires favorisait la croissance et que la croissance permettait ensuite d'améliorer la situation des plus défavorisés. Cette théorie du « ruissellement », qui n'a jamais été rigoureusement validée, s'est avérée néfaste sur le long terme. La multiplication des niches fiscales, des exemptions, des taux forfaitaires, a rendu l'impôt illisible et a essentiellement profité aux catégories les plus favorisées, sans bénéfice pour l'investissement ou la consommation. À l'inverse, le poids des taxes, qui pèsent proportionnellement plus sur les bas revenus, s'est accru dans l'ensemble des prélèvements obligatoires.

5.3.2.1.2

Pour la CFDT, **il importe de réaffirmer que l'impôt progressif est l'impôt le plus juste**, puisqu'il permet d'ajuster la contribution au financement des dépenses publiques à la richesse individuelle, dès lors que la progressivité ne conduit pas à réduire excessivement le nombre de contribuables soumis à l'impôt.

5.3.2.1.3

La CFDT réaffirme aussi que la lutte contre les inégalités passe en partie par la redistribution fiscale, et que la réduction des inégalités non seulement n'est pas antinomique avec la performance économique, mais y contribue.

5.3.2.2. Renforcer la progressivité et l'universalité de l'impôt

5.3.2.2.1

Les revenus du capital constituent une part importante des revenus des catégories les plus aisées, tandis qu'ils en représentent une part marginale pour les classes

moyennes ou défavorisées. Sortir les revenus du capital du barème de l'impôt sur le revenu n'a fait qu'accroître les inégalités. Pour que tous les revenus soient imposés de la même façon et donc pour renforcer

l'égalité devant l'impôt quel que soit le niveau de revenu, la CFDT demande donc la suppression du prélèvement forfaitaire unique et la réintégration des revenus du capital dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

5.3.2.2.2

La progressivité de l'impôt sur le revenu a été réduite par la suppression des tranches supérieures d'imposition, ce qui a réduit le taux d'imposition moyen des seuls hauts revenus. Pour rééquilibrer les prélèvements obligatoires entre catégories de revenu, la CFDT

revendique la création d'une nouvelle tranche d'imposition à 50 % qui s'appliquerait aux plus hauts revenus.

5.3.2.2.3

La CFDT revendiquera également une plus grande progressivité du barème de l'imposition des successions afin de taxer plus fortement les plus gros héritages. La CFDT revendiquera une restriction forte de certaines niches fiscales permettant d'échapper à l'imposition réelle des grosses successions.

5.3.3. FAIRE CONTRIBUER LES PATRIMOINES LES PLUS ÉLEVÉS

5.3.3.1. Pourquoi faire contribuer les patrimoines ?

5.3.3.1.1

L'impôt doit dépendre de la capacité contributive de chacun. À côté du revenu, le patrimoine est un élément de cette capacité : deux personnes ayant le même revenu mais des patrimoines différents n'ont pas le même niveau de richesse, ne serait-ce que parce que les patrimoines génèrent des gains exceptionnels (plus-values notamment).

5.3.3.1.2

Les patrimoines sont aujourd'hui bien plus inégalement répartis que les revenus. En France, les 10 % les

plus riches possèdent la moitié du patrimoine total, les 1% les plus riches en possèdent un sixième. Les inégalités de patrimoine sont aussi celles qui se reproduisent le plus de génération en génération.

5.3.3.1.3

Dans la perspective de la transition écologique, il ne serait pas juste de faire contribuer les revenus des travailleurs, qui vont déjà supporter les conséquences de la transition écologique dans leur activité, sans solliciter également les patrimoines.

5.3.3.2. Une taxation des successions pour financer la perte d'autonomie

5.3.3.2.1

La perte d'autonomie est aujourd'hui un des grands défis liés au vieillissement. Ce défi doit être relevé collectivement, sans quoi les personnes doivent y faire face individuellement, avec des capacités très inégales selon leur niveau de revenu, de ressources familiales, mais aussi de patrimoine.

5.3.3.2.2

Pour financer la prise en charge de la perte d'autonomie, la CFDT revendique la création d'un prélèvement de 1% dès le premier euro sur l'ensemble des successions et donations.

5.3.3.3. Faire contribuer les plus hauts patrimoines au financement de la transition écologique

5.3.3.3.1

Compte tenu des charges exceptionnelles auxquelles nous devons faire face (conflit armé et/ou économique, pandémie, transition écologique), compte tenu aussi de l'accroissement des inégalités ces dernières années, la CFDT estime que l'on peut demander un effort particulier aux catégories les plus aisées.

5.3.3.3.2

Cette contribution pourrait prendre la forme d'un prélèvement progressif, à faible taux sur les patrimoines, en exonérant les classes moyennes par un abattement.



5.3.4. MODERNISER ENFIN LA FISCALITÉ LOCALE

5.3.4.1

La CFDT dénonce de longue date l'iniquité des impôts locaux sur les ménages. La suppression de la taxe d'habitation aura été un moyen radical de mettre fin à un impôt tellement injuste qu'il en était devenu irrreformable. **La CFDT demande donc une réforme de la fiscalité locale (taxe foncière, etc.) pour plus de justice sociale en assurant une péréquation entre collectivités.**

5.3.4.2

Une instance nouvelle devra être créée pour assurer une juste répartition des ressources entre les différents niveaux de collectivités locales.

5.3.5. UNE FISCALITÉ DES ENTREPRISES PLUS ÉQUITABLE ET PLUS FAVORABLE À L'ACTIVITÉ

5.3.5.1

Lors de son 49^e congrès à Rennes, la CFDT a acté que l'entreprise était « un acteur incontournable de l'activité économique au cœur de la société, un lieu de création de richesses, un collectif humain de travail, un espace de démocratie sociale, un espace de création collective, un lieu d'investissement productif ». Cela signifie qu'elle doit être préservée des effets d'une fiscalité trop élevée qui pénaliserait son activité.

5.3.5.2

La CFDT veut faire peser la fiscalité sur les propriétaires des entreprises, via l'impôt sur le revenu et le patrimoine, plutôt que sur les entreprises elles-mêmes. La montée en puissance des impôts sur le patrimoine ou sur les revenus du capital doit compenser la diminution de l'impôt sur les sociétés et sur la production.

5.3.5.3

Si la compétitivité des entreprises est un objectif légitime, elle ne doit cependant pas conduire à une course au moins-disant fiscal. **C'est pourquoi la CFDT milite en faveur de la création d'une assiette commune de l'impôt sur les sociétés et de l'encadrement de ses taux en exigeant en particulier un taux plancher.** En la matière, les avancées récentes obtenues au niveau international vont dans le bon sens. Elles devront être complétées par des accords plus ambitieux à l'échelle européenne.

5.3.5.4

La CFDT agira avec la Confédération européenne des syndicats pour lutter contre l'évasion fiscale.

5.3.6. REDONNER DU SENS À LA DETTE PUBLIQUE

5.3.6.1. Un sujet d'attention légitime

5.3.6.1.1

La dette publique est un moyen de financement normal de l'action publique notamment à travers les investissements d'avenir qu'elle permet de réaliser, et c'est aussi un outil indispensable du pilotage de l'économie. Mais elle porte aussi un enjeu de crédibilité pour les finances publiques, de confiance dans l'économie et dans l'action des pouvoirs publics. Elle génère enfin des effets redistributifs entre les contribuables, potentiellement importants et difficiles à maîtriser.

5.3.6.1.2

A ce titre, il est normal que la dette publique soit un sujet de préoccupation dans le débat public. La CFDT a toujours été attachée à un pilotage responsable des finances publiques et de la dette publique. Elle n'a jamais voulu faire du recours à l'endettement une facilité qui permette de différer les choix en matière de dépenses publiques ou de fiscalité.

5.3.6.2. Un contexte propice à l'investissement public

5.3.6.2.1

La création de l'euro et la politique conduite par la Banque centrale européenne, ainsi que le contexte économique international récent, ont permis une baisse des taux d'intérêt et un allongement des durées de l'emprunt public français.

5.3.6.2.2

La charge de la dette, qui est le véritable indicateur de sa soutenabilité, s'en est trouvée réduite d'autant, ce qui a notamment permis de supporter le choc économique lié à la crise sanitaire.

5.3.6.2.3

Face aux défis de la transition écologique, **il faut** reconstituer une capacité d'investissement public nécessaire pour transformer les infrastructures, équiper les services publics et appuyer l'effort de recherche.

5.3.6.3. Une évaluation renouvelée de la dépense publique

5.3.6.3.1

Cette conjoncture ne doit pas nous conduire à la facilité. Au contraire, elle oblige à une grande rigueur dans la conduite des politiques publiques. Mais cette rigueur ne doit pas être celle qu'avancent ceux qui dramatisent le niveau d'endettement par hostilité de principe à la dépense publique ou à l'intervention de l'État. **Pour la CFDT, être rigoureux cela ne veut pas dire être parcimonieux, mais être ambitieux sur les moyens et clair sur les objectifs.**

5.3.6.3.2

Ce que nous transmettrons aux générations futures, ce n'est pas la dette publique, mais l'usage que nous en aurons fait. Si nous investissons dans les dépenses d'avenir, dans le développement humain, dans une économie résiliente et la réduction des inégalités et la création de richesses durables, les générations futures

seront plus prospères. Si au contraire nous différions les investissements nécessaires ou gaspillons nos ressources, elles seront plus pauvres, quel que soit le niveau d'endettement public.

5.3.6.3.3

La priorité est donc de se donner les moyens de piloter la dépense publique, de l'évaluer dans le sens du progrès social et humain. Pour la CFDT, cela ne peut se faire que de façon démocratique, en associant largement les citoyens et les corps intermédiaires. **À cette fin, la CFDT demandera la mise en place d'une conférence pluriannuelle des finances publiques, associant État, collectivités territoriales et organisations du paritarisme.**

5.4. UNE NOUVELLE GRILLE DE LECTURE DE LA MONDIALISATION

5.4.1. UN MULTILATÉRALISME BOUSCULÉ À RÉINTERROGER

5.4.1.1

Face aux défis globaux du XXI^e siècle, de plus en plus prégnants, qu'il s'agisse d'environnement, de dérèglement climatique, de santé publique, des échanges commerciaux, des risques géopolitiques ou des enjeux migratoires, les réponses collectives manquent.

5.4.1.2

Le poids des unilatéralismes de la Chine et la Russie notamment et d'un multilatéralisme à la carte (États-Unis, Royaume-Uni) est un frein dans la prise des décisions nécessaires à la transition juste.



5.4.1.3

Le multilatéralisme change aussi de nature et devient un jeu pluri-acteurs où les entreprises ont un rôle de plus en plus important. Les ONG et la société civile commencent aussi à y faire entendre leurs voix. La crise sanitaire doit être l'occasion de développer un multilatéralisme réellement multipartite et inclusif.

5.4.1.4

La CFDT défend le multilatéralisme comme forme de régulation des relations internationales. Pour que la transition soit juste, la coopération et les compromis entre États pour élaborer des objectifs communs sont indispensables.

5.4.1.5

La CFDT prône un multilatéralisme rénové, fort d'une meilleure coordination entre les agences onusiennes et capable de permettre l'émergence d'une régulation

sociale de la mondialisation. Elle portera ce message en s'appuyant sur ses relais syndicaux mondiaux dans les lieux de gouvernance mondialisée (OIT, le Groupe syndical 20 [L20]) comme auprès des gouvernements et entreprises, en lien avec les associations et ONG.

5.4.1.6

L'Union européenne doit avoir un rôle moteur dans ce développement global, durable et équilibré de la planète au sein des institutions multilatérales et y porter des positions ambitieuses. Le syndicalisme européen, en lien avec la CSI, devra y prendre toute sa place.

5.4.2. DES RÉGULATIONS À OPÉRER AU REGARD DE NOS STANDARDS ÉCOLOGIQUES ET SOCIAUX

5.4.2.1

Les défis émergents de notre société nécessitent d'identifier de nouvelles formes de régulation de la mondialisation alliant objectifs sociaux, économiques et environnementaux. Les accords commerciaux internationaux doivent impérativement intégrer des normes sociales et environnementales élevées, et les Objectifs de développement durable (ODD), et intégrer le syndicalisme mondial dans les négociations. **Le système international de règlement des différends doit être réformé pour garantir le respect des droits sociaux et environnementaux fondamentaux et permettre à leurs défenseurs d'y recourir.**

5.4.2.2

Les fédérations syndicales européennes et internationales ont un rôle important à jouer dans l'impulsion, la négociation et la mise en œuvre d'accords-cadres internationaux garantissant l'application de normes sociales et environnementales le long des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales signataires de ces accords. La CFDT plaide pour l'élargissement des droits à l'information consultation des comités d'entreprise européens.

5.4.2.3

La CFDT s'engagera résolument contre les violations des droits dans les chaînes de sous-traitance en utilisant et mobilisant les fédérations et les équipes. Elle continuera par ailleurs à s'impliquer avec la CES et la

CSI dans l'adoption d'une directive européenne exigeante et d'un traité onusien contraignant en la matière. Comme pour la loi sur le devoir de vigilance, la Confédération soutiendra des démarches de travail intersyndical menées avec des organisations basées dans d'autres pays. Il s'agit notamment de pousser les entreprises signataires d'accords-cadres internationaux à mettre en application les clauses des accords à tous les échelons de la chaîne de valeur.

5.4.2.4

La CFDT soutient la volonté de faire de l'accord de Paris sur le climat et des normes fondamentales de l'OIT des clauses essentielles et opposables des accords commerciaux pour engager les pays dans la voie de ratification des conventions et de leur application.

5.4.3. DE L'INTERDÉPENDANCE À LA SOLIDARITÉ

5.4.3.1. Sur le plan sanitaire

5.4.3.1.1

La crise sanitaire nous rappelle que la mondialisation ne peut être une relation d'interdépendance sans solidarité : **la CFDT, avec la CSI, revendique la nécessité absolue de construire une solidarité sanitaire internationale**, notamment concernant la production et l'accès aux vaccins comme aux médicaments.

5.4.3.1.2

La Déclaration du centenaire de l'OIT offre une feuille de route pour renforcer la protection sociale pour tous : la CFDT soutient la création d'un fonds universel de financement de la protection sociale qu'elle entend porter par le biais de son mandat de délégué des travailleurs à l'OIT.

5.4.3.2 Sur le plan écologique

5.4.3.2.1

Le changement climatique, les pertes de biodiversité, les pollutions, et leurs conséquences appellent une réponse mondiale et de la solidarité entre les états.

5.4.3.2.2

La CFDT revendique une politique d'investissements en réponse à l'urgence écologique, avec une gouvernance adaptée de l'Union européenne et des fonds dédiés.

5.4.3.2.3

Nombre de pays aujourd'hui largement dépendants des énergies fossiles risquent de devoir passer par une

phase de développement carboné pour parvenir à se développer. La transition écologique doit être pensée pour s'articuler avec leur ambition légitime de développement : **la CFDT plaide pour l'instauration de nouvelles coopérations et solidarités intégrant accès aux ressources stratégiques, transferts technologiques et financements.**

5.4.3.2.4

Au travers des institutions internationales, la CFDT interpellera les différents États pour qu'ils respectent leurs engagements en matière de transition juste.

5.4.3.3. Sur le plan de la paix

5.4.3.3.1

Il faut aujourd'hui tirer les leçons du passé et instaurer une entente durable entre les peuples pour éviter la guerre. Cette entente, c'est la coopération, la solidarité, mais c'est aussi, et avant tout, la compréhension et l'amitié. La CFDT appelle les États, comme l'ensemble des organisations de travailleurs, à développer entre eux des programmes d'échanges culturels de grande envergure dans le cadre d'une stratégie internationale de paix durable.

5.4.3.3.2

Mais la paix ne se fait pas en un jour : la crise aux confins de l'Europe renforce la nécessité de ne pas baisser la garde et d'intensifier la coopération stratégique et industrielle en matière de défense. LA CFDT revendique une intensification du concept de l'Europe et de la défense pour une large coopération stratégique et industrielle entre les nations qui constituent l'Union européenne et en faire ainsi le havre de paix espéré par sa population.

5.5. DES LEVIERS EUROPÉENS À SAISIR POUR CHANGER LA VIE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

5.5.0

L'Union européenne est notre meilleur atout pour une transition juste réussie. Elle est construite sur des va-

leurs de solidarité entre ses États membres, et elle dispose d'instruments juridiques et de gouvernance pour prendre des décisions qui les engagent.



Des instruments devront être renforcés, en particulier la charte des droits fondamentaux qui devra être plus explicite dans des domaines comme l'environnement ou encore le respect du droit à l'avortement.

Mais les blocages politiques sont nombreux et les politiques européennes doivent aussi évoluer sur le plan social et économique pour profiter à l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

5.5.1. UNE EUROPE SOCIALE À RENFORCER

5.5.1.1

Le socle européen des droits sociaux est la base sur laquelle appuyer la construction de l'Europe sociale. Ses 20 principes doivent être transposés au plus vite dans les états membres. Dans ce cadre, **la CFDT revendique la mise en place d'un comité de suivi associant les partenaires sociaux nationaux et européens.**

5.5.1.2

D'autres droits individuels sont à définir ou renforcer pour tous les travailleurs européens. **La CFDT revendique qu'une directive européenne renforce la négociation collective interprofessionnelle et sectorielle et fixe un seuil de décence pour les salaires minima.** La création d'un compte européen des droits individuels (type CPF) renforcera la lisibilité et l'accessibilité des droits.

5.5.1.3

Du niveau de solidarité entre les pays membres dépend la stabilité des droits sociaux et la fin du dumping social. **La CFDT défend donc l'instauration d'un premier socle de protection sociale européenne à travers un système d'assurance chômage mutualisé.**

5.5.1.4

Les travailleurs des plateformes doivent eux aussi pouvoir bénéficier d'un système de représentation et la reconnaissance de leurs droits à la négociation collective et à la protection sociale. **La CFDT revendique qu'une directive ambitieuse le garantisse.**

5.5.2. UNE GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

5.5.2.1

En activant la clause dérogatoire générale du Pacte de stabilité et de croissance (PSC), l'Union européenne a pu faire face à la crise sanitaire et en a atténué les effets sociaux et économiques. De même, les règles du PSC doivent être revues au regard des grands enjeux.

5.5.2.2

Le renforcement de la dimension politique européenne pour une transition juste nécessite aussi d'améliorer les processus décisionnels de l'Union européenne.

5.5.2.3

La CFDT revendique la mise en place de nouveaux indicateurs de richesse et de développement humain sur la base desquels seront pilotées les politiques européennes.

5.5.2.4

La CFDT, avec la CES, souhaite donc une réforme en profondeur de la gouvernance économique de l'Union européenne. Celle-ci doit en particulier comporter :

5.5.2.5 un principe général de partenariat avec les partenaires sociaux dans tous les processus relevant de la gouvernance économique de l'UE ;

5.5.2.6 un protocole de droit social pour garantir que les droits sociaux ne soient pas niés au profit d'intérêts économiques ;

5.5.2.7 un véritable pouvoir d'initiative du Parlement européen, pour accroître son rôle dans la définition des politiques communes économiques, budgétaires et sociales.

5.5.2.8

La CFDT soutient, avec la CES, le passage au vote à la majorité qualifiée sur les questions sociales, fiscales et environnementales via l'activation d'une « clause passerelle ». Cette clause devra inclure une clause de non-régression et associer en amont les partenaires sociaux européens et nationaux.

5.5.2.9

La zone euro pourrait devenir un véritable espace social commun, qui prendrait la forme d'un « Eurogroupe social » réunissant les ministres des Affaires sociales.

5.5.3. UNE EUROPE MOTEUR DE LA TRANSITION JUSTE

5.5.3.1

Pour parvenir à une transition juste, l'Europe doit poursuivre ses efforts en faveur d'une politique environnementale ambitieuse, solidaire, et respectueuse des travailleurs. Ce sont des enjeux clés du Pacte vert européen et du premier paquet législatif « *Fit for 55* » qui vise à réduire de 55% les émissions de gaz à effet de serre de l'UE d'ici 2030. Dans ce cadre, l'Union européenne doit mettre tous les leviers de régulation (réglementation, objectifs et tarification) au service de ses ambitions, en les articulant systématiquement à la dimension juste de la transition.

5.5.3.2

La CFDT, avec la CES, s'est fortement investie pour la mise en œuvre d'un fonds européen de transition juste. Il nous faut aujourd'hui aller plus loin et trouver de nouveaux outils de défense collective. La CFDT revendique un fonds social pour le climat conséquent, comme l'a proposé la Commission européenne, et doté de moyens décuplés. Pour ce faire, les mesures liées au renforcement de la tarification carbone devraient être à 100% orientées vers l'accompagnement des ménages, des travailleurs et des petites entreprises dans la transition.

5.5.3.3

La perspective d'une taxe carbone aux frontières se

dessine enfin à l'échelle européenne permettant ainsi à l'Union européenne d'imposer ses normes environnementales aux entreprises exportant sur son territoire. Les ressources de ce mécanisme d'ajustement doivent être fléchées pour accroître l'action en faveur du climat et transformer l'industrie européenne.

5.5.3.4

L'Europe peut aussi contraindre les entreprises à s'assurer que leur chaîne de valeur respecte les droits environnementaux et humains. La CFDT, avec la CES, soutient une directive ambitieuse et contraignante sur le devoir de vigilance, pour toute entreprise quelles que soient sa taille et sa forme juridique. La CFDT demande également que des modalités d'application adaptées soient prévues pour les TPE-PME et microentreprises.

6. CONCLUSION

Face aux enjeux des transitions justes, la CFDT s'engage avec détermination et lucidité, consciente de leur urgence. Cela nécessite de partir du concret et du réel pour construire des réponses apportant du progrès qui préserve l'avenir des générations futures. Cela nécessite aussi de penser le monde du travail et la société en général en y apportant des propositions d'évolution et des espaces de régulations. Par cette résolution, la CFDT affirme avec conviction son rôle d'acteur de la transformation sociale. Mais pour transformer le monde, il faut aussi nous transformer, renforcer nos pratiques syndicales, renforcer nos structures et leur permettre de se consacrer à nos priorités.

C'est ce choix que nous faisons aujourd'hui. Celui d'un syndicalisme exigeant et ouvert. Il doit répondre concrètement aux besoins des travailleurs et des travailleuses et les convaincre de le rejoindre. Construite à partir de la démarche participative *La Consult'* et du débat des syndicats, cette résolution trace nos perspectives pour le mandat qui s'ouvre. Elle nous engage tous et toutes, militants CFDT, à la décliner et à la mettre en œuvre.



7. INDEX

ACCOMPAGNEMENT MILITANT DONT L'ARC :

1.1.2.1, 1.1.1.2.10, 1.1.2.14, 1.1.2, 1.1.4.2, 1.1.4.3, 1.1.4.4, 1.1.6.3, 1.1.7.3, 1.2.2.3, 2.3.3.5.3, 4.2.5.1.6, 5.2.4.4.

BRANCHES ET FILIÈRES :

Dialogue social : 2.1.2.5, 2.1.3.2, 2.1.4.9, 2.1.4.13, 2.1.6.6, 4.2.2., 4.2.5., 4.3.1.13, 5.2.4.5

Revalorisations salariales : 2.2.1.2, 2.2.2.5, 2.2.2.6, 2.2.2.8, 2.2.2.10, 2.2.2.11, 2.2.2.12, 2.2.2.14, 2.2.3.2, 2.2.5.2, 3.7.1.4, 4.3.2.2.3

Transition écologique : 3.6.3.11, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.5, 5.2.0.2, 5.2.1.3, 5.2.1.7, 5.2.2.2.1, 5.2.2.2.3, 5.2.4.1, 5.2.4.3, 5.3.3.1.3, 5.4.3.2.3

CADRES :

À la CFDT : 1.1.5.5, 1.1.8.

Management : 2.1.1.4, 2.1.1.5, 2.1.4.1, 2.1.4.11, 3.2.5.1

DÉMOCRATIE :

Démocratie participative : 4.1.1., 4.1.1.6, 4.1.1.8, 4.1.3.3, 4.3.5.16

Démocratie représentative : 4.1.1., 4.1.3.3

Démocratie sociale : 1.3.2.3, 1.3.2.4, 4.1.1., 4.1.1.5, 4.1.3.3, 4.2.1.1, 5.3.5.1

Référendum : 4.1.1.9

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL :

1.1.0.5, 1.1.1.2.9, 1.1.1.3, 1.2.1.5, 1.2.1.6, 1.2.2., 1.2.3.

Dans les TPE : 4.2.5.2.2

DIALOGUE PROFESSIONNEL :

2.1.2.3, 2.1.2.4, 2.1.2.5, 2.1.4.9, 5.2.1.10

DIALOGUE SOCIAL :

1.3.2.2, 1.3.2.3, 1.3.3.4, 1.3.4.1.4, 2.1.1.8, 2.1.2.5, 2.1.3.2, 2.1.4.3, 2.1.4.9, 2.1.4.13, 2.1.6.6, 4.2.2, 4.2.5, 4.3.1.13, 5.2.1.10, 5.2.4.5

Accord de performance collective : 2.3.1.6, 3.6.3.7, 3.6.3.8, 4.2.2.4.1, 4.2.2.4.3

Dialogue social dans les entreprises et les administrations : 4.2.1., 4.2.2.

Dialogue social territorial : 4.2.5.1

Droit souple : 4.2.3.

Local syndical numérique : 4.2.2.2.9, 4.2.2.2.13

Télétravail : 2.1.4., 2.3.3.1.1, 2.3.3.3.2, 4.2.2.2.8, 4.2.3.4

Transition écologique : 5.1.1., 5.1.2., 5.1.5., 5.2.0.2, 5.2.1.3, 5.2.1.7, 5.2.2.2.1, 5.2.2.2.3, 5.2.4.1, 5.2.4.3, 5.3.3.1.3, 5.4.3.2.3

Transition numérique : 2.1.5.2, 4.1.1.11

DISCRIMINATIONS :

Commission Confédérale Femme : 4.3.2.3

Discriminations syndicales : 1.1.4.4

Égalité femme homme : 2.1.4.8, 2.2.2.12, 2.3.1.5, 2.3.3.2.4, 3.2.2.1.2, 3.3.2.1, 3.7.1.1, 4.2.5.2.8, 4.3.1.9, 4.3.2., 4.3.3.1, 4.3.5.7, 5.3.1.2.1

Lutte contre toutes formes de discrimination : 2.2.5.1, 3.2.2.1.2, 4.1.2.4, 4.3.1.

ÉDUCATION :

4.3.5.

EMPLOI :

Assurance chômage : 3.6.2.4, 3.6.2.6, 3.6.2.7, 3.6.3., 5.5.1.3

Assurance Transition Emploi : 3.6.2.4, 3.6.2.5, 3.6.2.6

Formation : 3.6.

Transition professionnelle : 2.3.2.8, 3.6.1, 3.6.3.1, 5.2.2.2.7, 5.2.2.2.8

ENTREPRISE :

Administrateurs salariés : 4.2.4.4, 4.2.4.6

Conditionnalité des aides : 2.2.2.3, 2.2.2.14, 5.2.1.7, 5.2.4.8

Entreprises multi-établissement ou multisites : 4.2.2.2.1, 4.2.2.2.4

Partage du pouvoir : 4.1.1.2, 4.2.4.1, 4.2.4.6

Raison d'être : 2.1.1.8, 4.2.4.8, 4.2.4.9, 4.2.4.10

Société à mission : 2.1.1.8, 4.2.4.11, 4.2.4.12, 4.2.4.13

Sous-traitance : 2.2.3., 5.4.2.3

TPE : 1.1.1.3.1, 1.2.3.3, 2.3.3.5.1, 3.7.3.4, 4.2.5.1.4, 4.2.5.2, 5.5.3.4

ÉTHIQUE :

1.1.4.5., 1.1.5.3, 1.2.1.5, 2.3.3.5.2, 3.3.1.3

FISCALITÉ, IMPÔT :

3.4.4., 3.5.1.3, 3.5.1.5, 5.1.4., 5.3.

FONCTIONS PUBLIQUES :

1.1.2.6.4, 3.6.2.7, 4.2.2.1.2, 4.2.2.1.4, 4.2.2.1.5, 4.2.2.2.6, 4.2.2.2.7, 4.2.2.2.8, 4.3.1.12

Conseil d'administration : 4.2.4.4, 4.2.4.5, 4.2.4.6, 4.2.4.12, 4.2.4.14

Dialogue social dans les fonctions publiques : 4.2.2.1.5, 4.2.2.2.2, 4.2.2.2.6, 4.2.2.3.13, 4.2.2.4.1

FORMATION SYNDICALE :

1.1.3.

Commission Confédérale de la Formation Syndicale : 1.1.3.6, 1.1.3.7

INTERNATIONAL :

1.1.6.6, 1.3.4, 2.1.6.7, 3.5.1.8, 4.3.6., 5.3.5.3, 5.4.

JEUNES :

Garantie Jeunes : 3.2.2.2

Logement : 1.1.7.1.1, 3.2.2.1.1, 3.2.2.1.4, 3.2.2.1.5

Militantisme : 1.1.7.

Protection sociale : 3.2.2.

MIGRANTS :

2.2.4. ,4.3.6.

MIXITÉ SOCIALE :

4.3.4.

NUMÉRIQUE :

1.1.1.2.13, 1.2.2.5, 1.2.4.1, 2.1.5., 3.1.3., 3.2.3.5, 3.5.1.8, 3.8.1.3, 3.8.1.4, 4.1.1.11, 4.1.3.4, 4.2.2.2.9, 4.2.2.2.12, 4.2.2.2.14, 4.3.5.7, 5.2.6.

Illectronisme : 3.8.1.4

Intelligence artificielle : 2.1.5., 5.2.6.

Outil d'accès aux droits : 3.1.3.

Protection des données personnelles : 4.1.1.11

OUTRE-MER :

2.3.3.2.1, 2.3.3.4, 4.3.5.19

PACTE DU POUVOIR DE VIVRE :

1.3.3., 5.2.3.9

PETITE ENFANCE :

4.3.3.

PROTECTION SOCIALE :

3.

Accès aux droits : 3.1.,3.2.2.1.3, 4.3.6.

Accompagnement : 3.2.1.5, 3.2.2.2.2

Aidants : 3.4.3.

Assurance maladie : 3.2.4.

Bouclier social : 3.2.1.

Hôpital : 3.3.1.

Maintien de l'autonomie : 3.4., 5.3.3.2

Mutuelles, complémentaires santé : 3.2.4., 3.3.3.1

Prévention : 2.1.3., 3.1.2.1, 3.2.2.1.6, 3.2.4.2, 3.3.2.3, 3.3.3, 3.4.1.2, 3.5.1.7

Prévoyance : 3.2.5.

Retraites : 2.1.3.5, 2.1.3.8, 2.3.2.9, 3.7.

REVALORISATIONS SALARIALES :

2.2.

Agents publics de catégorie C : 2.2.2.9

Dans les entreprises et sur toute la chaîne de valeur : 2.2.

Enseignants : 4.3.5.4

Métiers de « la deuxième ligne » : 2.2.1.

SERVICES PUBLICS :

2.3.3.3.5, 3.6.3.10, 3.8.

SYNDICATS :

1.1.1.

Collectifs de projets : 1.1.6.8

Communication syndicale : 1.1.2.5

Défenseurs syndicaux : 1.1.2.6

Sécurisation des parcours militants : 1.1.4.

TERRITOIRES :

Dialogue social territorial : 4.2.5.1, 3.6.3.10

Nouveaux partenariats, Pacte du pouvoir de vivre : 1.3.3.

Transition écologique : 1.3.3.3, 3.6.3.11, 5.1., 5.2.

Unions Territoriales TPE : 4.2.5.2

TIERS-LIEUX :

2.1.4.10, 2.3.3.1.1, 2.3.3.1, 3.8.2.5, 4.3.4.1

TRAVAIL :

Partage de la valeur : 2.2.2., 2.2.3.

Partage du pouvoir : 2.1.2., 4.2.4.

Pénibilité : 2.1.3.

Sens du travail : 2.1.1., 2.1.2.

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS :

2.1.6., 3.2.3., 4.2.5.1.4

TRAVAILLEURS VULNÉRABLES :

Travailleurs des plateformes : 2.1.6., 3.2.3.5, 5.5.1.4

Travailleurs en situation de handicap : 2.1.4.7, 2.2.5., 3.2.1.4, 3.4.1.6, 3.7.2.1, 4.2.5.2.8, 4.3.5.9.

Travailleurs migrants : 2.2.4., 4.3.6.

Travailleurs saisonniers : 3.6.4.

UNION EUROPÉENNE :

1.3.4., 1.3.4.2.3, 5.5.1, 5.5.2., 5.5.3.

Actions fédérales et territoriales transfrontalières : 1.3.4.1., 1.3.4.2., 1.3.4.3.

Un levier de transformation à saisir : 5.4.1.6, 5.5.0., 5.5.2.4, 5.5.3.1, 5.5.3.2, 5.5.3.3



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BD DE LA VILLETTE - 75955 PARIS CEDEX 19

TÉL. : 01 42 03 80 13/ 01 42 03 80 00

EMAIL : congres2022@cfdt.fr

